

التمييز الايجابي لصالح المرأة في أحكام القانون الدولي والتشريع الداخلي

Positive discrimination in favor of women in the provisions of international law and domestic legislation

د. لخضر رابحي⁽²⁾

ط. د موفقي العيد⁽¹⁾

أستاذ محاضر "أ" - مخبر الحقوق والعلوم

باحث دكتوراه- مخبر بحث الحقوق والعلوم

السياسية جامعة عمار ثلجي - الأغواط (الجزائر)

السياسية جامعة عمار ثلجي - الأغواط (الجزائر)

rabhi.lakhdar03@gmail.com

l.mouafki@lagh-univ.dz

تاريخ النشر

تاريخ القبول:

تاريخ الارسال:

20 ديسمبر 2020

13 سبتمبر 2020

23 جويلية 2020

المخلص:

يعتبر التمييز الايجابي لصالح المرأه من قبيل التدابير التمييزية غير المحظورة التي اقرتها أحكام القانون الدولي، وانتهجتها بعض النظم السياسية في قوانينها الداخلية، كمبدأ على سبيل الاستثناء بهدف تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين نتيجة اللامساواة في شتى المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها على الرغم من تواجدها في نفس المراكز المتماثلة مع الرجل، حيث اصبح مبدأ راسخا في القوانين الوضعية والسياسات المنتهجة لاسيما في المجال السياسي والاقتصادي من اجل تمكين المرأه في الحياة العامة بهدف اتخاذ تدابير مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة.

الكلمات المفتاحية: مبدأ التمييز الايجابي، المساواة الفعلية، نظام الحصص، تكافؤ الفرص.

Abstract:

Positive discrimination in favor of women is considered as unlawful discriminatory measures approved by the provisions of international law and adopted by some political systems in their internal laws as an exception principle with the aim of achieving actual gender equality as a result of inequality in various political, social, economic, cultural and other areas despite their presence in the same centers Identical with men, as it has become a firm principle in positive laws and adopted policies, especially in the political and economic sphere, in order to empower women in public life with a view to taking temporary measures aimed at accelerating pain. Equality.

key words: The principle of positive discrimination, Actual equality, Quota system, Equal opportunity.



مقدمة:

اقرت أحكام القانون الدولي مبدأ التمييز الايجابي نظرا لتسوية المساواة بين الجنسين في الواقع المعاش خاصة مع ظهور انماط التمييز المحظور ضد المرأة الذي بات يشكل عائقا وانتهاكا للتمتع بحقوقها لاسيما الحق في المساواة الفعلية، مما استدعى التفكير في اتخاذ تدابير تمييزية او تفضيلية من أجل اصلاح تلك النصوص التشريعية او السياسات المنتهجة أو تلك الافعال والأعمال التي تسبب اضرار للنساء في مواقع ومراكز متماثلة مع الرجل، حيث يعتبر التمييز الايجابي لصالح المرأة استثناء على مبدأ المساواة امام القانون الهدف منه ترقية حقوقها في الواقع¹.

فالتمييز الايجابي يهدف الى تمكين المرأة في مجالات الحياة العامة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل في مجال التمتع بحقوقها المكسرة في ظل احكام القانون الدولي لحقوق الانسان ونصوص تشريعات الدول، حيث انتهجت العديد من الدول التمييز الايجابي كتدبير مؤقت خاصة في المجال السياسي حينما اقرت نظام الحصص كآلية لوصول المرأة في المجالس المنتخبة.

تكم أهمية دراسة موضوع التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء قانوني وقتي، يستمد مشروعيته من أحكام القانون الدولي لحقوق الانسان والتشريعات المقارنة، وهو كآلية يهدف اساسا إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في شتى مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كون أن هذه المساواة وإن وجدت فإن الواقع يعكس مدى المعوقات والصعوبات التي تحول دون وصول المرأة إلى مجالات الحياة العامة الأمر الذي يستدعي إتخاذ تدابير سواء كانت تشريعية أو غير تشريعية من أجل تحقيق المساواة الفعلية.

ومن خلال دراستنا لموضوع التمييز الايجابي لصالح المرأة فإننا اعتمدنا على المنهج التحليلي والمنهج المقارن، كون أن هذا التدابير التمييزية قد تطرقت اليها احكام القانون الدولي لحقوق الانسان من جهة ومن جهة اخرى فقد اعتمدت بعض الدول، هذا الإجراء في بعض مجالات الحياة العامة مما استدعي دراسة اوجه المقارنة بين احكام القانون الدولي والتشريعات المقارنة من جهة، ومن جهة الاستدلال بالتطبيقات حول هذه الاجراءات في بعض الدول التي كرس هذا المبدأ في تشريعاتها الداخلية.

وعلى هذا النحو سوف نطرح الاشكال التالي: من اين يستمد التمييز الايجابي لصالح المرأة مشروعيته؟ وما مدى نجاعته كإجراء وقتي لتحقيق المساواة الفعلية؟.

وللإجابة لهذه الاشكالية سوف نتبع الخطة الآتية: المبحث الاول التطور التاريخي للتمييز الايجابي حيث نعالج فيه تحديد مفهوم التمييز الايجابي في المطلب الأول، أما بالنسبة

للمطلب الثاني سوف نتطرق الى موقف الفقه من مبدأ التمييز الايجابي. في حين سوف نعالج في المبحث الثاني الطبيعة القانونية للتمييز الايجابي من خلال تكريس مبدأ التمييز الايجابي في احكام المواثيق الدولية كمطلب أول، اما المطلب الثاني فسوف نتناول تطبيقات التمييز الايجابي في الانظمة السياسية.

المبحث الأول: التطور التاريخي لمبدأ التمييز الايجابي

يعتبر التمييز الايجابي مفهوم جديد في الفكر السياسي والاجتماعي الغربي، كونه في بداية الامر كان عبارة عن تدابير ايجابية لصالح المواطنين السود في الولايات المتحدة الامريكية ثم اتسع ليشمل بعض الاقليات الدينية او القومية والفضات الاخرى كالمعاقين والمرأة²، حيث كرس قرارات والإعلانات الرئاسية في الولايات المتحدة الأمريكية مصطلح التمييز الايجابي من بينها قرار الرئيس جون كينيدي في عام 1961، الذي اكد فيه ولأول مرة على سياسة التمييز الايجابي من قبل المتعاقدين الفيدراليين وذلك لضمان حصول المتقدمين للوظائف على فرص متساوية دون النظر الى عرقهم أو ألوانهم أو مذهبهم أو جنسهم أو موطنهم الأصلي³، بالإضافة الى القرار التنفيذي 11246 الصادر عن الرئيس الأمريكي ليندون جونسون في عام 1965 الذي أزم المتعاقدين الحكوميين بتوسيع فرص العمل وذلك بالاشتراط على ارباب العمل التابعين للحكومة بإتباع سياسة التمييز الايجابي للتوظيف بغض النظر عن العرق أو الدين أو الاصل القومي⁴.

ويقضي ايضا القرار الصادر في عام 1979م، من الرئيس كاستر بدعم سياسية تشغيل النساء وطلب من المؤسسات أخذ موقف ايجابي لمؤازرة وتشغيل النساء، ولم يبق التمييز الايجابي حبيس قرارات الرؤساء بل تعدى الى السلطات القضائية، ومن بين هذه الاحكام القضائية الحكم القضائي الصادر من المحكمة العليا في قضية جونسون وهيئة مواصلات نستا مونيكا في كاليفورنيا عام 1987 الذي جاء فيه أن قلة تمثيل النساء والأقليات هو مبرر غير كافي لاستخدام الجنس أو الاصل العرقي كعامل واحد في اختيار المرشحين للوظيفة من ذوي الكفاءات⁵.

المطلب الأول: مفهوم التمييز الايجابي لصالح المرأة

يهدف التمييز الايجابي الى تحقيق المساواة الفعلية من المنظور العملي التي تعيشها النساء في الواقع قصد احداث التوازن في المعادلة بين الرجل والمرأة، غير انه يصعب تحديد مفهوم مبدأ التمييز الايجابي كونه يتداخل مع مبدأ المساواة وعدم التمييز على الرغم من بعض المحاولات التي انتقدت من البعض نظرا لأنها محل جدل في الفقه فمنهم من ايد هذا المبدأ ومنهم من عارضه.

الفرع الأول: تعريف التمييز الايجابي

هناك عدة مصطلحات للدالة على التمييز الايجابي منها الاجراءات المؤقتة الخاصة، العمل الايجابي⁶، الاجراءات الايجابية⁷، التمييز المخالف⁸ وغيرها من المصطلحات التي استعملت من أجل نتيجة واحدة تمثلت أساسا في التدابير الخاصة التي اقرتها اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 ويهدف التمييز الايجابي الى تصحيح اللامساواة الفعلية التي تعيشها النساء في الواقع قصد اقامة التوازن بين الجنسين⁹.

كما انه يصعب صراحة تحديد تعريف مناسب للتمييز الايجابي لصالح المرأة في ظل الظروف والتغيرات الحاصلة في المجتمع من جهة، ومن جهة اخرى التذبذب السائد في خلق التوازن والمساواة والعدالة الاجتماعية بين الجنسين في ظل دولة القانون، وتكمن صعوبة تحديد مفهومه كونه ذو طابع متحرك لاقتترانه ببعض المفاهيم كمبدأ المساواة ومبدأ عدم التمييز، كما انه يتميز بطابع مزدوج فهو تدبير ايجابي بالنسبة للمرأة وتدابير سلبية في حق الرجل¹⁰.

ويرى الدكتور "يسري العصار" على ان التمييز الايجابي هو: "تدخل المشرع بإجراء نوع من التفرقة في المعاملة بين اشخاص طبيعياً او معنوية تنتمي الى مركز قانوني واحد عن طريق منح ميزة قانونية لطائفة محددة بينها وذلك بهدف تعويضها عن الحرمان الذي تعرضت له من قبل المشرع وتمكينها من الممارسة الفعلية للحقوق التي يكفلها لها الدستور"¹¹.

لكن نحن نتساءل حول مشروعية هذه التدابير الخاصة ذات الطابع التشريعي العادي، فمن أين يستمد مبدأ التمييز الايجابي مشروعيته في ظل دولة القانون؟، فإذا كان الدستور هو حامي الحقوق طبقاً للمساواة والمعادلة تقتضي احداث التوازن بين الجنسين في بعض المراكز القانونية فان عدم التنصيص على تلك التدابير في الدستور من قبل المؤسس الدستوري وترك المشرع العادي من يحددها فإنها تعد بحد ذاتها مخالفة للأحكام الدستور ومخالفة ايضاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز.

لقد ادرجت بعض التعريفات الفقهية لمبدأ التمييز الايجابي من بينها أنه " مجموعة من التدابير لها طابع مؤقت تهدف الى تصحيح وضع جماعة مستهدفة في واحد أو أكثر من جوانب حياتها الاجتماعية، فهو اعتماد مبدأ الافضلية في التعامل بناء على العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل لكي تميز مجموعات مهمشة في التوظيف أو التعليم أو الاستخدام، وذلك بغرض السعي لإصلاح التمييز الذي مورس ضدهم في السابق"¹²، فيما عرف آخر مبدأ التمييز الايجابي على أنه "اسلوب يتمثل في ارساء اللامساواة الشكلية بتمكين افراد معينين من معاملة تفضيلية وذلك من أجل بلوغ المساواة الحقيقية"، كما عرفته الاستاذة لعقابي سميحة بأنه "مبدأ يستهدف ارساء

معاملة تفضيلية للمرأة من خلال اثارها بجملة من الاجراءات التمييزية لا يتمتع بها الرجل وذلك بغرض تعزيز وترقية ممارستها في حقوقها في إطار تكريس المساواة الفعلية بينهما¹³.

ويمكن تعريف التمييز الايجابي على انه ذلك التدخل المشروع والمؤقت من قبل المشرع في احداث التوازن بين الاشخاص التي تنتمي لمركز قانوني واحد عن طريق تدابير تمييزية هدفها تحقيق المساواة الفعلية وتستند اساسا الى مبررات لا تمس البت بمبدئي المساواة ولا عدم التمييز ولا تلحق اضرار بالنسبة للأشخاص الآخرين التي لم يشملهم التدبير.

الفرع الثاني: خصائص التمييز الايجابي لصالح المرأة

من خلال تعاريف التي قدمت من قبل من حاول تعريف التمييز الايجابي يمكن أن نميز خصائصه على الرغم من صعوبة تحديد مفهوم معين له تتمثل اساسا في:

أولا - اجراء مشروع مقترن بتبرير معقول:

يجب أن يكون التمييز الايجابي مشروع، بحيث لا يكون من قبيل التمييز الذي يستند الى اعتبارات كالجنس او الدين أو اللغة أو الرأي... الخ، ويستمد شرعيته من التشريع إذ لا يمكن ان تكون بصدد تمييز ايجابي ما لم ينص عليه صراحة، كما أن الوضع يقتضي بالنسبة للدولة التي صادقت على الاتفاقيات الدولية المعنية بالتمييز أن توافق تشريعها الداخلي مع أحكام تلك الاتفاقيات بالإضافة الى ذلك يجب ان يقوم التمييز الايجابي على تبرير معقول وموضوعي حتى يكون التمييز مشروعاً وهذا ما اكدته المحكمة الاوربية لحقوق الانسان في اجتهاداتها¹⁴.

ثانيا - اجراء مناسب ومؤقت:

يجب أن يكون التمييز الايجابي واضح ومحدد النطاق ومؤقت ويتناسب مع الغاية التي يعمل على تحقيقها ألا وهي المساواة الفعلية أي يتم ايقاف العمل به بمجرد زوال الاسباب الداعية اليه¹⁵.

ثالثا - هدفه تحقيق المساواة الفعلية:

يجب أن يكون الهدف الأساسي من الإجراء الإيجابي هو تحقيق المساواة الفعلية، أي تمكين فئات مهمشة أو تعاني من التمييز من التمتع بحقوقها وحرّياتها على قدم المساواة مع باقي الأفراد فهو لا يمس بتاتا بمبدأ المساواة وعدم التمييز.

المطلب الثاني: موقف الفقه من مبدأ التمييز الايجابي

يعتبر الحق في المساواة القاعدة التي تبنى عليها جميع الحقوق ونظرا للجدل القائم حول مضمون المساواة في ظل القوانين والتشريعات التي تسعى الى تحقيق المساواة الفعلية في ظل اختلاف المراكز القانونية للرجل والمرأة ووضعهما في كل دولة، حيث لا تزال المرأة عرضة

للتهميش والإقصاء والتمييز القائم على اساس الجنس مما ادى الى استحداث اجراءات خاصة تمثلت في اعتماد مبدأ التمييز الايجابي من أجل تحسين وضعها في شتى مجالات الحياة مما أثار موجة من الاختلاف في الفقه من مؤيد له ومنتقد لضمونه.

الفرع الاول: المعارضون لفكرة التمييز الايجابي

يرى المعارضون بان التمييز الايجابي في حقيقة الامر لا وجود له وإنما هو مجرد مصطلح استعمل كأداة مهام ووظائف تخدم طبقة سياسية معينة بل لا يمكن قبولها لأنها تتنافى مع مبدأ المساواة والعدالة والمنطق وهذا ما يراه الاستاذ بوراس عبد القادر "بأن فكرة التمييز الايجابي هي نظرية يسعى البعض لإرسائها على الرغم مما تواجهه هذه الفكرة من رفض ومعارضة"¹⁶.

كما يرون أن فكرة التمييز الايجابي فكرة خطيرة كونها تفتح المجال للاحتجاجات والفضوى من قبل المجموعات الاخرى، كالمجموعات الدينية والأقلية والأجانب والشواذ وغيرهم¹⁷.

والتمييز الايجابي في المجال السياسي هو إجراء غير ديمقراطي لأنه يتم بإجبار الناخبين على الاختيار من بين المرشحات في حين قد يفضل البعض اختيار مرشح من الرجال¹⁸. إذ أن نظام الحصص قد يؤثر سلباً على الفئات المجتهدة فيحجبهم عن مراكزهم وهذا ما يراه جون حين ما وضعت الولايات المتحدة الامريكية نظام الحصص لصالح الطلبة السود للدخول الى الجامعات من أجل مكافحة اللامساواة الاجتماعية مما ادى الى ابعاد الطلبة البيض وحجبهم الى¹⁹ ي اثر بدوره على نوعية الخدمات التي يقدمها السود نظرا انه تحصل على الشهادة ليس بمستواه الدراسي بل بلون بشرته وعلى هذا الاساس تخوف الاستاذ جون من ان يحصل ذلك للنساء¹⁹.

الفرع الثاني: المؤيدون للتمييز الايجابي

على الرغم من وجود معارضون للتمييز الايجابي إلا ان هناك من يؤيد فكرة التمييز الايجابي من بين حججهم:

- يستند التمييز الايجابي الى مبدأ الانصاف الذي يتمثل في التقسيم المتساوي للمنتخبين. والمنتخبات حيث تمنح 50% للنساء و50% للرجال.²⁰
- ان قاعدة الحصص هي نتاج للمعوقات التي احالت دون مشاركتها في الحياة السياسية والظروف الصعبة التي املتها تلك الوضعية وهو ما ينبغي تأييده لان هذه الطريقة موجودة في ميادين اخرى²¹.

في الأخير اعتقد أن فكرة التمييز الايجابي في حقيقة الامر ليس له مبرر وان كان هدفه التحقيق المساواة الفعلية لأنه لا مجال للتفاضل بين الجنسين كون أن الرجل والمرأة هما وجهان متكاملان لعملة واحدة يتمثل الاول في التمتع بحق المساواة على السواء والثاني يتمثل اساسا في حظر التمييز القائم بين الجنسين من خلال تقليص الضجوة بينهما في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي وغيرها من مجالات الحياة العامة مع مراعاة الدين والأخلاق انطلاقا من ارادة سياسية تؤمن بالحياة المشتركة قوامها التكاتف والتعايش بينهما من أجل بناء مجتمع راقي يؤمن بحقوق الانسان وحرياته الاساسية.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لمبدأ التمييز الايجابي

يعتبر مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة من بين المبادئ التي كرسها بعض المواثيق الدولية انطلاقا من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، والميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 2004، والبروتوكول الملحق بالميثاق الافريقي لحقوق الانسان وبالتالي نجد له سند في الاتفاقيات الدولية العالمية والإقليمية²²، بالإضافة الى تكريس بعض الدول تدابير تمييزية لصالح النساء تستهدف تمكينهن في شتى مجالات الحياة العامة.

المطلب الأول: تكريس مبدأ التمييز الايجابي في احكام القانون الدولي

يعتبر مبدأ المساواة بين المرأة والرجل من بين المبادئ الاكثر اهتماما وتطبيقا في الدول الغربية التي لا يوجد لديها ما يتعارض مع هذا المبدأ واحكام القانون الدولي لحقوق الانسان عكس دول عالم الثالث غير أنه لا يمكن ان نشيد بالإنجازات الدول الغربية لاسيما الأوروبية بإعمال حقوق المرأة وفقا للمساواة وهي لا تزال تعترضها عقبات في عدو مجالات باستثناء المجال السياسي، وعلى الرغم من أن فكرة المساواة ومنع التمييز منطلقها أممي إلا أن الأحكام الدولية والنصوص الداخلية للدول لا تزال قاصرة عن تحقيق هذا المبدأ²³ مما جعل اجهز الرصد والمتابعة لحقوق المرأة ان تحت الدول الاطراف في الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق المرأة أن تتخذ تدابير تمييزية.

الفرع الأول: تكريس التمييز الايجابي في المواثيق الدولية العالمية

تبنت معظم الصكوك الدولية والمواثيق حضر التمييز لاسيما المبنى على اساس العنصر أو اللغة أو الدين أو الجنس... الخ، وهذا ما تضمنته تلك النصوص خاصة ما تعلق بالتمييز المبنى على اساس الجنس والتي اشارت اليه اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، ولكن قد يعد التمييز مشروعا- التمييز الايجابي- وهذا ما تضمنته الاتفاقية تحت مظلة التدابير الخاصة²⁴، حيث دعت الدول الاطراف الى اتخاذ تدابير تهدف الى تعجيل المساواة لصالح المرأة²⁵ كون أن التمييز الايجابي هو عمل دولي اقرته هذه الاتفاقية²⁶.

كما تضمنت التوصية رقم 25 التي اقرتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على ان تضع تفصيلا لتوضيح طبيعة ومغزى حول ما اقرته الفقرة 01 من المادة 04 من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، حيث ينبغي ان تهدف التدابير الخاصة الى تعجيل تحقيق مشاركة المرأة على قدم المساواة في الميدان السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي²⁷، أو أي ميدان آخر وتختص اللجنة في النظر الى تطبيق هذه التدابير لا على انه استثناء من قاعدته عدم التمييز بل على انه جزءا من الاستراتيجيات الضرورية من جانب الدول الاطراف موجهاة الى تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية للمرأة والرجل في مجال تمتع كل منهما بحقوقه وحرياته الاساسية²⁸.

وتقضي الفقرة الثانية من المادة 04 من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة على أن التدابير الخاصة التي تستهدف حماية الأمومة هي ليست من قبيل التمييز الايجابي، حيث اشارت اليها اللجنة في التوصية 25 على أن هذه التدابير قد تبقى طول الامد مقارنة بالتدابير المعلن عليها في الفقرة 01 من المادة 04 من نفس الاتفاقية نظرا للفروق البيولوجية بينها وبين الرجل²⁹.

كما تضمنت الفقرة الرابعة من المادة 01 من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري على اجازة التدابير الخاصة على ان يكون الغرض الوحيد منها تامين التقدم الكافي لبعض الجماعات العرقية أو الإثنية المحتاجة او لبعض الافراد المحتاجين للحماية من أجل ضمان المساواة لهم في التمتع بالحقوق والحرريات الاساسية³⁰.

كما أبرزت المحكمة الدائمة للعدل فكرة التمييز الايجابي في قضية مدارس الاقلييات في ألبانيا في الرأي الاستشاري الصادر بتاريخ 1935/06/04م، حيث ورد فيه " إن العدالة القانونية تستبعد في حين ان العدالة الفعلية للقانون قد تؤدي الى ضرورة معاملة مختلفة للحصول على نتيجة تعيد التوازن بين مختلف أطراف المجتمع"³¹.

الفرع الثاني: تكريس التمييز الايجابي في المواثيق الاقليمية

اما بالنسبة للاتفاقيات الدولية الاقليمية فلقد أكد الميثاق العربي لحقوق الانسان 2004 في المادة الثالثة منه على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الكرامة الانسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الايجابي³²، كما تتخذ الدول الاطراف التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين الجنسين في التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا الميثاق³³.

كما اشار بروتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لسنة 2003 في المادة 02 الفقرة (د) على "ينبغي على الدول الاطراف مكافحة كافة اشكال التمييز ضد المرأة من خلال التدابير التشريعية والمؤسسية المناسبة، وغيرها من التدابير

وتقوم في هذا الصدد بما يلي: ... اتخاذ تدابير تصحيحية واجراءات ايجابية في المجالات التي لا يزال التمييز يمارس فيها ضد المرأة على صعيد القانون والواقع العملي³⁴.

المطلب الثاني: تطبيقات التمييز الايجابي في الانظمة السياسية المقارنة

تنتهج سياسات التمييز الايجابي سياسة تكافؤ الفرص الحقيقية في شتى المجالات ومختلف اشكال النشاط³⁵، فلا تعتبر من قبيل التمييز كل الاجراءات التمييزية التي تلحقها الدولة تستهدف اساسا المساواة الفعلية بين الجنسين، حيث انتهجت العديد من الدول هذه التدابير الخاصة المؤقتة لصالح المرأة وعبرت عنها في تشريعاتها من أجل تمكين المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية وغيرها من مجالات الحياة.

الفرع الأول: تطبيقات التمييز الايجابي في النظم السياسية الغربية

اعتمدت الولايات المتحدة هذا المبدأ حيث سميت بالعمل الايجابي *affirmative action*³⁶، فهي الدولة الأكثر تعاملاً لهذا المبدأ والأقدم نسبيًا في التجاوب له نتيجة للحركات الاحتجاجية التي قادها الزنوج بقيادة لوتر كينغ منذ بداية الستينيات من القرن الماضي وذلك بفتح الأبواب الجامعات للسود³⁷.

أما عن مصطلح التمييز الايجابي *discrimination positive* فقد ظهرت في القاموس السياسي الفرنسي³⁸، على الرغم من أن المجلس الدستوري الفرنسي لم يعترف صراحة بهذا المبدأ لاسيما في المجال السياسي أما في المجال الاقتصادي والاجتماعي فقد اقر المجلس بتوافق الدستور مع هذا المبدأ من أجل تحقيق المساواة ومن امثلة ذلك الرأي الصادر عن المجلس بتاريخ 15 يناير 1960 بدستورية تشريع تضمن تيسيرات للفرنسيين من أصل جزائري في الالتحاق بالمعهد الوطني للدراسات القضائية وغيرها من القرارات التي اصدرها في المجال الاقتصادي والاجتماعي كقانون منح الاولوية للسكان الاصليين لإقليم كاليدونيا في التوظيف 1984، بالإضافة الى القرار 26 يناير 1995 الذي يرمي بدستورية قانون قرار الاعضاءات الضريبية للمشاريع القائمة في بعض الاقاليم³⁹.

كما اعترفت كل من الهند ودولة جنوب افريقيا مساعي اقرار مبدأ التمييز الايجابي من خلال اقرار آليات في مجال التشغيل والتوظيف على الرغم ان هذه المساعي بقيت محتشمة ولاقت انتقادات كثيرة⁴⁰، وعلى الرغم من اقرار هذا المبدأ في الكثير من دلو لاسيما التمييز الايجابي لصالح المرأة في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي، حيث اعتمدت الدول هذا المبدأ لاسيما في اقرار الحصص كآلية لتجسيد مبدأ المساواة وتمكين المرأة في المجال السياسي.

اعتمد ايضا التمييز الايجابي في بعض الانظمة القانونية المقارنة من بينها الميثاق الكندي 1982 في المادة 15 الفقرة الثانية " ان الفقرة الاولى من نفس المادة -المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز- لا تمنع أي قانون او عمل يهدف الى تحسين ظروف اخرى او مجموعات مضررة بما فيها المتضرر بسبب الأصل العنصر أو القومي أو العرقي أو اللون أو الدين أو الجنس أو الحجر العقلي او الجسدي"، كما تضمنت المادة 9 من الفقرة الثانية من دستور جنوب افريقيا 1996 " تشمل المساواة التمتع التام والمتساوي بجميع الحقوق والحريات، لترقية تحقيق المساواة تتخذ اجراءات تشريعية أو غيرها معدة لحماية وتطور اشخاص أو فئات من الاشخاص المتضررة من تمييز غير عادل "41 .

الفرع الثاني: تطبيقات التمييز الايجابي لصالح المرأة في الدول العربية

اتخذت بعض الدول العربية مبدأ التمييز الايجابي من خلال ادراج بعض الدول نظام الكوتا الطوعي في المجال السياسي، حيث انتهجت مصر نظام الكوتا النسوية في المجالس النيابية وهذا من أجل تمكين المرأة في الحياة السياسية من خلال ادراج قانون خاص خصص عددا من المقاعد في البرلمان للنساء 42 .

أما بالنسبة الى الاردن فقد كرست هي الاخرى نظام الحصص الانزامي لصالح المرأة كآلية من أجل تمكين المرأة الاردنية من الوصول الى مختلف المؤسسات القيادية والسياسية، 43 كما تضمن قانون العمل الاردني على مجموعة من الاحكام منها حظر تشغيل النساء ليلا، بالإضافة الى حق الام العاملة في ارضاع مولودها وبما لا يزيد عن ساعة واحدة كل يوم مدد سنة بعد الولادة 44 .

في حين ان دولة تونس فقد دخلت تقنية التمييز الايجابي الى النظام القانوني من خلال الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها تونس منذ ستينيات القرن الماضي، لكن استخدام عبارة "التمييز الايجابي" في التشريع اقترنت بقانون المصادقة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، وهو القانون الذي أعطى فرصة مباشرة للمجلس الدستوري كي يبين مدلول التمييز الايجابي وأحكامه 45 .

كما قامت المغرب ايضا باعتماد الكوتا النسوية من وضع كوتا من النساء في القائمة الوطنية، حيث يخصص كل حزب عددا من المرشحين في لائحة خاصة تضم النساء الذي اختارهن من اللائحة الوطنية وتطرح تلك اللائحة على مستوى الدوائر وبلغ النساء في انتخابات 2011 وصول 60 امرأة 46 .

أما بالنسبة للجزائر فقد منحت هي الاخرى مجموعة من التدابير الخاصة انطلاقا من دستور 1989 الذي أوحى الى مبدأ التمييز الايجابي من خلال استقراتنا للمادة 30 من الدستور

التي تضمنت ضمان المساواة بين الرجال والنساء من قبل المؤسسات، وذلك بإزالة كل العقبات التي تعيق المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لكن العمل على تنفيذ هذا المبدأ لم يباشر إلا بعد المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة وقد تجسد هذا التنفيذ في اقامة المؤسسات وتبني القوانين⁴⁷.

ومن خلال استقراءنا ايضا للمواد 34،35، 36 من التعديل الدستوري 2016 يتضح جليا بأن المؤسس الدستوري لم ينص صراحة على مبدأ التمييز الايجابي بل بصورة ضمنية، حيث اكدت المادة 35 من التعديل الدستوري 2016 على مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة في المجال السياسي وذلك بترقية الحقوق السياسية للمرأة وتوسيع حظوظها في تمثيلها في المجالس المنتخبة وهذا كإجراء لدعم التمكين السياسي للمرأة الجزائرية وبالفعل قد تبنت الجزائر مبدأ التمييز الايجابي في صورتين تمثلت في⁴⁸ :

- اقرار حق المرأة بالتمتع في نظام الحصص: ولقد كرس الدستور الجزائري في تعديله 2016 لصالح المرأة ترقية الحقوق السياسية وجعل من القانون العضوي 12-03 كيفية تحديد التمثيل النسوي في المجالس المنتخبة حيث اقرت المادة الثانية مجموعة من النسب طبقا لعدد المقاعد⁴⁹.

- اقرار مبدأ التنافس في سوق الشغل: لقد تضمن التعديل الدستوري 2016 على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل حيث يقضي هذا المبدأ المساواة في التوظيف وفي اوقات العمل بل حتى في الاجر، كما تسعى الدولة جاهده في ترقية المرأة في مناصب المسؤولية والهيئات الادارية العمومية والمؤسسات⁵⁰ وهذا مما يجعل المرأة محل تمييز ايجابي لاسيما في التعيين لشغل وظائف مرموقة وعامة في الدولة من أجل تفعيل المساواة في التوظيف واقرار مبدأ تكافؤ الفرص والغاء كل التمييز المبني على اساس الجنس خاصة أن المرأة لا تزال تعاني من التمييز في مجال الشغل والتوظيف.

كما أن القوانين العادية او العضوية قد منحت المرأة تمييزا ايجابيا في مجال التوظيف أو التشغيل من بينها قانون رقم 90-11 المؤرخ ي 21 افريل 1990 الذي يحظر تشغيل النساء ليلا، بالإضافة الى القانون رقم 88-07 المؤرخ في جويلية 1988 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل الذي تقضي احكامه التزام المستخدم بالتأكد من أن الاعمال الموكلة للنساء لا تقضي مجهودا فوق طاقتهن⁵¹.

خاتمة:

يعتبر التمييز الايجابي من بين التدابير التي اقرتها بعض الاحكام الدولية من بينها اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة 1979م، وبعض القوانين الداخلية للدول

كإجراء استثنائي مؤقت يهدف اساسا الى تحقيق المساواة الفعلية، فهو مفهوم يتسم بالغموض كونه يتصادم مع مبدأ المساواة في الظاهر مما يستدعي استعماله في نطاق ضيق، حيث اعتمده بعض الدول الغربية والعربية لاسيما في المجال السياسي حينما اقروا باعتماد نظام الحصص النسائية الالزامية كآلية لتمكين المرأة في المجال السياسي.

ونخلص في الأخير لجملة من الاستنتاجات من بينها:

1- يعتبر التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء وقتي يساهم في اقرار المساواة الفعلية وتمكين المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

2- التمييز الايجابي قد أثبت نجاعته في ظل الفجوة القائمة بين الجنسين في الوقت الراهن والتي عجز عن سدها مبدأ المساواة نظرا لفضل السياسات والتشريعات وبروز التمييز القائم على اساس الجنس.

3- في حقيقة الأمر لا تعالج كل اللامساواة بين الجنسين بالتدابير الخاصة حتى لا نمس بمبدأ المساواة كون أن هذا الاخير هو الأصل ومبدأ التمييز الايجابي هو الاستثناء منه.

4- ان اعتماد نظام الكوتا في الدول العربية أو الغربية، يعد بحد ذاته انجازا في اعمال المساواة غير انه قد يساهم بشكل سلبي في جودة الحياة السياسية نظرا لضعف التنشئة السياسية للمرأة لاسيما في الريف.

ومن أجل تحقيق المساواة الفعلية نقترح ما يلي:

1- قبل انتهاج أي تدبير أو تمييز ايجابي وجب على الدولة ان تقوم بإجراءات غير تشريعية تحفيزية، حيث تنتهج السياسة الدعم المادي والتمويل والتدريب في اعمال المساواة في الحقوق، وعند قصور هاته الاجراءات تقوم باعتماده كتدبير وقتي يحقق المساواة الفعلية من جهة، ومن جهة اخرى ألا يعدو فوق كبوة المساواة فيكون تمييزا يمس بحقوق افراد اخرى.

2- لا يصلح التمييز الايجابي أن يعالج جميع اللامساواة بين الجنسين إلا في جوانب كترقية الوضعية الاجتماعية والاقتصادية ورفع الغبن عن المرأة وذلك عن طريق الدعم المادي.

3- ان اعتماد الكوتا النسوية كتمييز ايجابي لصالح المرأة في المجالس المنتخبة قد يؤثر على الاداء السياسي مما يستدعي اعتماد الكوتا الحزبية وتدعيم المرأة حتى يتسنى لها تحسين ادائها.

4- يؤدي التمييز الايجابي الى منح فرص لمرشحات بمقتضى النوع الاجتماعي وليس على أساس الكفاءة مما يقلل من فرص ذوي الكفاءة الذي يعكس صفوى الأداء السياسي، كما تعتمده النظم الكلاسيكية مثل هذه التدابير من أجل جلب حشود كبيرة من النساء وتدعيم القاعد حتى

تحافظ على استمرارية بقائها وهذا ما نستوعبه حين ما اقرت بعض النظم السياسية نظام الكوتا النسوية في المجالس المنتخبة دون غيرها خاصة في السلطة التنفيذية.

5- وجب على الدول اعتماد التمييز الايجابي كمبدأ دستوري حتى لا يخرج هذا الاجراء عن دائرة المشروعية وينحرف عن الدور المنوط به، حيث نجد معظم الدول لم تكرسه في نصوص دساتيرها ووترك القوانين العادية هي من تنظمه.

الهوامش:

- 1 - لعقابي سميحة، مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة كاجراء استثنائي لتفعيل حقوقها، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد 09، جانفي 2018، ص 180.
- 2 - قاسم أحمد قاسم، حقوق المرأة بين التمييز الايجابي والمساوؤ - دراسة مقارنة بين القانون الدولي والشريعة الاسلامية، مجلة رسالة الحقوق، جامعة كربلاء، المجلد 08، العدد الأول، سنة 2016، ص 95.
- 3 - باسم كريم سويدان، مبدأ التمييز الايجابي لصالح النساء وتطبيقاته في العراق، مجلة دراسات دولية، جامعة بغداد، العدد الثاني والسبعون، سنة 2018، ص 292.
- 4 - قاسم احمد قاسم، المرجع السابق، ص 95.
- 5 - باسم كريم سويدان، المرجع السابق ص 293، 294.
- 6 - مصطلح "العمل الايجابي" مستخدم في الولايات المتحدة الامريكية وفي عدد من وثائق هيئة الامم المتحدة. انظر: هالة سعيد تيسي، حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، ط1، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 2011، ص 431.
- 7 - يكتفي الاستاذ "أمر يحيياوي" باستعمال مصطلح "الاجراءات الايجابية" لان هذه الاجراءات لم تكن لتتخذ لو لم يكن الوضع السلبي للنساء في العالم الذي كشفته تقارير سلبية. انظر: أمر يحيياوي، المساوؤ في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، الامل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، الجزائر، سنة 2010، ص 115.
- استعمل مصطلح الاجراءات الايجابية على نطاق واسع في اوربا كما انه يستخدم بمعنى آخر في القانون الدولي لحقوق الانسان لوصف "اجراء الدولة الايجابي" (التزام دولة ما ببدء اجراء مقارنا بالتزام الدولة بعدم اتخاذ أي اجراء) ولذلك فهو مصطلح غامض كونه ليس مقصورا على التدابير الخاصة التي تضمنتها المادة 04 الفقرة 01 من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، انظر: هالة سعيد تيسي، المرجع السابق، ص 431.
- 8 - أمر يحيياوي، المساوؤ في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، الامل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، الجزائر، سنة 2010، ص 115.
- 9 - أمر يحيياوي، تنفيذ التمييز الايجابي في النظام القانوني الجزائري، مجلة المجلس الدستوري، العدد 09، سنة 2017، ص 121.
- 10 - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 182 الى 184.
- 11 - نصر الدين الاخزري، المرجع السابق، ص 112.
- 12 - عميور خديجة، المرجع السابق، ص 542.
- 13 - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 185.

- 14 - قاسم احمد قاسم، المرجع السابق، ص 97.
- 15 - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 185.
- 16 - بوراس عبد القادر، التمييز الايجابي كضمان لتمكين المرأة في الحياة السياسية، مجلة ابحاث قانونية وسياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل، عدد خاص، ص 106 - 107.
- 17 - أمير يحيايوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، ص 121.
- 18 - بوراس عبد القادر، المرجع السابق، ص 110.
- 19 - أمير يحيايوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، ص 121. انظر ايضا:
- Jean Morange, droits des 'hommes et libertés publique, 2eme éd,puf,paris ;1989 ,p 353.*
- 20 - بوراس عبد القادر، المرجع السابق، ص 110.
- 21 - أمير يحيايوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، ص 123.
- 22 - عميور خديجة، المرجع السابق، ص 451.
- 23 - امين عاطف صليبا، دور الدساتير والسيادة الوطنية في ظل المعاهدات والقرارات الدولية، دون ذكر الطبعة، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، سنة 2014، ص 169-170.
- 24 - المادة الرابعة من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة 1979
- " 1- لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الإتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.
- 2- لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الإتفاقية، إجراءً تمييزياً " انظر: وسام حسام الدين أحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء احكام الشريعة الاسلامية والاتفاقيات الدولية، ط1، منشورات الطلي الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 2009، ص 105-106.
- 25 - هيفاء ابو غزالة، مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، دار نوبار للطباعة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، سنة 2009، ص 19.
- 26 - أمير يحيايوي، التمييز الايجابي والشريعة الاسلامية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، المجلد 47، العدد 04، ديسمبر 2010، ص 333.
- 27 - هالة سعيد تبسي، حقوق المرجع السابق، ص 425.
- 28 - هيفاء ابو غزالة، المرجع السابق، ص 241 الى 253.
- 29 - هالة سعيد تبسي، المرجع السابق، ص 430-431.
- 30 - المادة / 01 / فقره 04 من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري 1965 "لا تعتبر من قبيل التمييز العنصري أية تدابير خاصة يكون الغرض الوحيد من اتخاذها تأمين التقدم الكافي لبعض الجماعات العرقية أو الاثنية المحتاجة أو لبعض الأفراد المحتاجين إلي الحماية التي قد تكون لازمة لتلك الجماعات وهؤلاء الأفراد لتضمن لها ولهم المساواة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو ممارستها، شرط عدم تأدية تلك التدابير كنتيجة لذلك، إلي إدامة قيام حقوق منفصلة تختلف باختلاف الجماعات العرقية، وشرط عدم استمرارها بعد بلوغ الأهداف التي اتخذت من أجلها."

- 31 - فاتح الدين بومنجل، التمييز غير المباشر والتمييز الايجابي، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الحاج لخضر بباتنة - الجزائر، المجلد 05، العدد 11، ديسمبر 2004 ص 136.
- 32 - اعتبروا واضعو الميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 2004 أن اللامساواة بين الجنسين الواردة في الشريعة الاسلامية من قبيل التمييز الايجابي، حيث أن التمييز القائم بين الرجل والمرأة في القرآن الكريم لا يدخل في عداد التمييز الايجابي المقرر دوليا لصالح المرأة لان الاحكام التي تفضليه بين الذكر والانثى في كتاب الله أو سنة المصطفى صلى الله عليه وسلم هي احكام اصيلة ودائمة اريد منها اقامة نموذج حياة مستقر ومتوازنة على عكس التدابير المنصوص عليها في القانون الدولي لحقوق الانسان لا تعدوا أن تكون اجراءات ترقيعية مؤقتة. انظر: أعمار يحيوي، التمييز الايجابي والشريعة الاسلامية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، المجلد 47، العدد 04، ديسمبر 2010.
- 33 - المادة 03 / الفقرة 03 من الميثاق العربي لحقوق الانسان 2004.
- 34 - انظر: عميمور خديجة، المرجع السابق، ص 541.
- 35 - مراد ديان، حرية مساواة- اندماج اجتماعي نظرية العدالة في النموذج الليبيرالي المستدام، المركز العربي للابحاث والدراسات السياسية، بيروت، سنة 2014، تاريخ النشر: 2012/05/02، تاريخ الإطلاع: 2020/05/06، ساعة الإطلاع: 22:20، انظر: الموقع الإلكتروني: <https://www.dohainstitute.org/ar/BooksAndJournals/Pages/art322.aspx>
- 36 - هاجر الهيشري، مشروعية التمييز الايجابي، تاريخ النشر: 2013/04/04، تاريخ الإطلاع: 2020/05/05، ساعة الإطلاع: 21:30، انظر الموقع الإلكتروني: https://maitremahmoudyacoub.blogspot.com/2013/03/blog-post_18.html
- 37 - نصر الدين الأخذري، المرجع السابق، ص 116.
- 38 - هاجر الهيشري، التمييز الإيجابي (في ضوء مشروع الدستور 2013)، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس- جامعة تونس المنار، تاريخ النشر: 2015/08/24، تاريخ الإطلاع: 2020/05/02، ساعة الإطلاع: 20:40، انظر الموقع الإلكتروني: https://maitremahmoudyacoub.blogspot.com/2015/08/blog-post_88.html
- 39 - نصر الدين الأخذري، المرجع السابق، ص 117- 118.
- 40 - المرجع نفسه ص 117.
- 41 - بومنجل فاتح الدين، المرجع السابق، ص 139.
- 42 - فتوح عبد الله الشاذلي، الحقوق الانسانية للمرأة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، الطبعة الثانية، دار الكتب القومية، مصر، سنة 2016، ص 118.
- 43 - حيث اعتمدت الآليات الآتية:
- أ- تخصيص 20 مقعدا في مجلس النواب للمرأة بحيث تشغله من خلال الانتخابات أو الاتفاق بين الحكومة ومختلف الاحزاب على تحديد 20 دائرة انتخابية ترشح فيها النساء فقط.
- ب- رفع مقاعد مجلس الاعيان الاردني الى 20 مقعدا.
- ج - تخصيص 20 % من الحقائق الوزارية للنساء في كل حكومة اردنية يتم تشكيلها.
- د- تخصيص 20 % من النساء في السلك الدبلوماسي والقنصلي من اجمال عدد الصفراء في مختلف دول العالم.

ذ- زيادة اعداد النساء في المجالس المحلية ومجالس المحافظات والحكام الإداريين بما لا يقل عن ثلث الاعضاء والرؤساء.

انظر: منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الاسلامي-دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الدولية الخاصة بحقوق المرأة، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، الاردن، سنة 2011، ص159-160.

44 - انظر المواد 71 -72. من القانون رقم 8 لسنة 1996 الاردني المتعلق قانون العمل الاردني.

45 - فني الرأي الدستوري بخصوص مشروع قانون المصادقة على الميثاق العربي لحقوق الانسان اعتبر المجلس أن: "تعهد الجمهورية التونسية ضمن الميثاق العربي المذكور لتأمين المساواة الفعلية بين المرأة والرجل في إطار التمييز الايجابي لصالح المرأة، يتلائم مع ما نصت عليه الفقرة الأولى من الفصل 5 من الدستور في نطاق ضمان شمولية لحقوق الانسان وطلما أن هذا التمييز الايجابي لا ينال من الحقوق الأساسية التي يضمنها الدستور وكان خاضعا لهدف وحيد وهو تحقيق تكافؤ الفرص ومتسا بالتناسب بين مضمون التشريعات المشار اليها، هاجر الهيشري، التمييز الإيجابي (في ضوء مشروع الدستور 2013)، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس- جامعة تونس المنار، تاريخ النشر: 24/08/2015، تاريخ الإطلاع: 2020/05/02، ساعة الإطلاع: 20:40، انظر الموقع الالكتروني: https://maitremahmoudyacoub.blogspot.com/2015/08/blog-post_88.html

46 - بوالكور عبد الغاني، نظام الكوتا كآلية لتفعيل المرأة سياسيا، مجلة ابحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بن الصديق بن يحيى بجيجل، عدد خاص، ص 246-247.

47 - أمير يحيوي، تنفيذ التمييز الايجابي في النظام القانوني الجزائري، مجلة المجلس الدستوري، الجزائر، العدد 09، سنة 2017، ص 121-122.

48 - لعقابي سميحة، مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي لتفعيل حقوقها، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد 09، جانفي 2018، ص 189-190.

49 - المادة 2 من القانون العضوي 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012 والمحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، الجريدة الرسمية، العدد 01، الصادرة في 14 جانفي 2012.

50 - المادة 36 من التعديل الدستوري الجزائري 2016.

51 - لعقابي سميحة المرجع السابق، ص ص 191-192.