

**التمييز الايجابي للمرأة
في ضوء الاتفاقيات الدولية
والتشريعات العراقية**

**Good discrimination for women
by the international conventions
and Iraqi legislation**

م.د. حميدة علي جابر
Dr. Hamida Ali Jaber

كلية القانون
جامعة الامام جعفر الصادق عليه السلام
College of Law
University of Imam Jaafar Al-Sadiq "peace be upon him

الكلمات المفتاحية:
التمييز، الاتفاقيات الدولية، التشريع العراقي

key words:
Discrimination, international agreements, Iraqi legislation

الملخص

قام هذا البحث بتسليط الضوء على التمييز الايجابي للمرأة بين الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية ، وهي اجراءات وتدابير تتخذها الدول لتعويض جماعات أو فئات عانت من التمييز لسنوات طويلة في المجتمعات التي يعيشون فيها ، مما تسبب في تمييزهم ومعاناتهم. وقد مارس التمييز ضد المرأة في شتى ميادين الحياة العامة ، لذلك سعت المجموعة الدولية إلى محاولة إيجاد سبل للنهوض بحقوقها باعتماد تقنية التمييز الايجابي الذي يهدف إلى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص وتجسيد المساواة الفعلية بينها وبين الرجل ، باعتباره نوع من التعويض عن التمييز الذي مورس ضدها في الماضي ، فهو ضمان للوصول إلى أكبر قدر من المساواة بين الجنسين ، فالتمييز الايجابي جاء كتقنية لتفعيل المساواة لا للحد منها. وقد نصت التشريعات العراقية على هذه التقنية في مجال التمثيل النيابي (الكوتا) وفي مجال العمل والوظيفة وكذلك في مجال الحضانة والنفقة وحق السكنى.

الكلمات المفتاحية : التمييز الايجابي ، الكوتا ، سيداو ، المساواة ، الوظيفة وتكافؤ الفرص.

Abstract

This research sheds light on the positive discrimination of women between international conventions and Iraqi legislation, which are measures and measures taken by states to compensate groups or groups that have suffered from discrimination for many years in the societies in which they live, which caused their discrimination and suffering. Discrimination against women has been practiced in various fields of public life, so the international community sought to try to find ways to advance their rights by adopting the positive discrimination technique, which aims to achieve the principle of equal opportunities and embody actual equality between them and men, as a kind of compensation for the discrimination practiced against them In the past, it was a guarantee of achieving the greatest level of equality between the sexes. Positive discrimination came as a technique to activate equality, not to reduce it. Iraqi legislation has stipulated this technique in the field of parliamentary representation (quota), as well as in the field of work and employment, as well as in the field of custody, alimony and the right of housing.

Keywords: positive discrimination, quota, CEDAW, equality, employment and equal opportunities

المقدمة

عانت المرأة ومازالت تعاني في بعض الدول من الانتهاكات الخطيرة لحقوقها وحرياتنا الأساسية، وخاصة التمييز الممارس ضدها في شتى ميادين الحياة العامة، لذلك سعت المجموعة الدولية إلى محاولة إيجاد سبل للنهوض بحقوقها باعتماد تقنية التمييز الايجابي الذي يهدف إلى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص وتجسيد المساواة الفعلية بينها وبين الرجل، باعتباره نوع من التعويض عن التمييز الذي مورس ضدها في الماضي.

يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على أهم الصكوك الدولية والإقليمية التي أفردت نصوصاً خاصة بالتدابير الإيجابية، واكتشاف التأثير الإيجابي أو السلبي لها، وأثرها على الفئات المشمولة، وواجب الدول للأخذ بهذه التدابير.

تبلور أهمية هذا البحث في توضيح حقيقة أن هذه المعاملة التفضيلية للنساء لا تعد من قبيل التمييز بينهن وبين سائر الأفراد في المجتمع المحيط بهم، بل هي بمثابة تعويض لهن عما عانن من تمييز وحرمان في الماضي، لا بل تصحيح لأوضاع ظلمه وقعت عليهن في السابق.

تحدد اشكالية البحث بالسؤال الآتي: هل فهل نجحت تقنية التمييز الايجابي في تكريس المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين؟ وما موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية من ذلك؟ وهل أن التمييز الايجابي خرق لمبدأ المساواة أو ضمان لتحقيقهما؟ وما الاساس القانوني للتمييز الايجابي للمرأة في التشريعات العراقية؟.

هيكلية البحث: يقع البحث في مبحثين خصص المبحث الأول للتعرف على مفهوم التمييز الايجابي وانواعه اما المبحث الثاني فقد خصص لمعرفة اساس التمييز الايجابي في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والتشريعات العراقية ومن ثم ختم البحث بخاتمة تضمنت عدد من الاستنتاجات والتوصيات.

.....م.د. حميدة علي جابر

«المبحث الاول»

مفهوم التمييز الايجابي وشروطه ومبرراته

لا يعتبر أي بلد ديمقراطي بدون العمل بمبدأ المساواة وعدم التمييز في كافة نواحي الحياة، وقد يكون التمييز الايجابي احد اهم الوسائل لتحقيق مبدأ المساواة، ومن اجل معرفة مفهوم التمييز الايجابي لابد من تعريفه ومعرفة نتائجه لذلك سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين المطلب الاول سوف نتناول فيه تعريف التمييز الايجابي وفي المطلب الثاني سوف نتناول نتائج التمييز الايجابي.

المطلب الاول: تعريف التمييز الايجابي

للإحاطة بتعريف التمييز الايجابي لابد من التطرق الى نشأته وتطوره ومن ثم تعريفه، لذا سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين الفرع الاول سوف نتناول فيه نشأة وتطور التمييز الايجابي والفرع الثاني سوف نتناول فيه تعريف التمييز الايجابي.

الفرع الاول: نشأة وتطور التمييز الايجابي

ظهر مصطلح التمييز الإيجابي لأول مرة في الولايات المتحدة في الأمر التنفيذي رقم ١٠٩٢٥ الذي وقعه الرئيس (جون كينيدي) في ٦ مارس ١٩٦١، بهدف تعزيز إجراءات تهدف لعدم التمييز. وفي عام ١٩٦٥ قام الرئيس (ليندون ب. جونسون) بسن الأمر التنفيذي ١١٢٤٦ الذي يشترط على أرباب العمل التابعين للحكومة باتباع سياسة "التمييز الإيجابي" للتوظيف بغض النظر عن العرق، الدين أو الأصل القومي، فتم تطبيق حصص نسبية يلزم الجامعات بتخصيص نسبة معينة من المقاعد للأقلية السوداء للقبول في بعض التخصصات مثل الطب وغيرها، وفي عام ١٩٦٨ تمت إضافة نوع الجنس إلى قائمة مناهضة التمييز، وهناك إجراءات مماثلة في دول أخرى مثل سياسة "التحفظ" في الهند و"التمييز الإيجابي في المملكة المتحدة و"المساواة في العمل" في كندا⁽¹⁾.

(1) Affirmative Action: History and Rationale. Clinton Administration's Affirmative Action Review Report to the President (19 July 1995.).

.....م.د. حميدة علي جابر

اما في فرنسا فإن الحديث عن مبدأ التمييز الإيجابي لم يكتب له أن يرى النور إلا سنة ١٩٨٧ ، غير أن التنصيب على هذا المبدأ قانونيا ، والاهتمام به سياسيا لم يقع إلا في بداية القرن الحالي ، بمناسبة إقرار نظام السير الذاتية المدفوع بها بمناسبة الترشيح للعمل دون توقيعها باسم أصحابها حرصا على ممارسة الموضوعية ، وقطعا لدابر أي حساسيات عنصرية يمكن أن تصدر بأصحاب هذه الصيغ. ولعل التحركات التي شهدتها ضواحي باريس سنة ٢٠٠٥ هي الأخرى كان لها دور في بعث النقاش من جديد وفق منطق التمييز الإيجابي ، بل إن التوجه الذي تبنته فرنسا في إقرار هذا المبدأ قد جعلها تعين وزيرا من أصول جزائرية أسندت إليه حقيبة حكومية تحت مسمى وزارة تكافؤ الفرص^(١).

وفي المجال الدولي فإن فكرة الاهتمام بالمساواة الفعلية بين الجنسين تعود لسنة ١٩٦٣ ، عندما دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدول الأعضاء في هيئة الأمم المتحدة إلى تقديم تقارير كل سنتين حول المناصب العليا التي تضطلع بمهامها النساء على أن تقدم هذه التقارير كل ٤ سنوات اعتبارا من سنة ١٩٧٨ ، وهو ما أعاد التأكيد عليه المؤتمرين في مؤتمر مكسيكو المنعقد من ١٩ جوان إلى ٢ تموز عام ١٩٧٥ ، إذ حثوا الدول الأطراف في المنظمة على ضرورة بلوغ تمثيل متكافئ بين الرجال والنساء في الهيئات المنتخبة والوظائف العامة^(٢).

وعند صدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة ١٩٧٩ ، أوضحت المجموعة الدولية لا تهتم بضرورة بلوغ مساواة فعلية بين الجنسين في المجال السياسي فحسب ، بل وسعت إلى الميادين المدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وفقا للمادة الرابعة ، الفقرة الأولى من هذه الاتفاقية في إطار ما يسمى بالتدابير الخاصة المؤقتة. وقد قدمت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عدة توصيات فيها يخص هذه

(1) نصرالدين الاخضري ، القانون الجزائري بين مثالية المساواة وواقعية التمييز الإيجابي ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، العدد ١٠ لسنة ٢٠١٤ ، ص ١١٢ .

(2) أعمر يحياوي ، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي ، دار هومة ، الجزائر ، ٢٠٠١ ، ص ١٤١ .

التمييز الايجابي للمرأة.....
التدابير، تحت فيها الدول الأطراف على التطبيق الكامل للاتفاقية، عن طريق اتخاذ
تدابير لتحقيق المساواة الفعلية بين الرجال والنساء^(١).

يلاحظ مما سبق ان ظهور مفهوم التمييز الايجابي حديث العهد وظهر بعد نشأة
الامم المتحدة والاعلان العالمي لحقوق الانسان ولم يكن المجتمع الدولي قبل ذلك يعرف
هذا المصطلح.

الفرع الثاني : تعريف التمييز الايجابي

عرفت المادة الأولى من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز
العنصري التمييز الايجابي على أنه "أي تمييز، أو استثناء، أو تقييد، أو تفضيل، يقوم
على أساس العرق، أو اللون، أو النسب، أو الأصل القومي أو الاثني، ويستهدف أو
ينتج عنه تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو
ممارستها، على قدم المساواة".

ويعرفه جانب من الفقه بأنه "تدخل المشرع بإجراء نوع من التفرقة في المعاملة بين
أشخاص طبيعية أو معنوية تنتمي إلى مركز قانوني واحد، عن طريق منع ميزة قانونية
لطائفة محددة بينها. وذلك بهدف تعويض هذه الطائفة عن الحرمان الذي تعرضت له قبل
تدخل المشرع، وتمكينها من الممارسة الفعلية للحقوق التي يكفلها لها الدستور أو
القانون، والتي لم تستطع هذه الطائفة ممارستها فعلياً بسبب ظروف خاصة بها، مثل
الإعاقة الجسدية أو الانتماء إلى فئة اجتماعية أو منطقة جغرافية تواجه ظروفًا صعبة لا
تمكنها من الاستفادة العملية من الحقوق التي يعترف لها بها المشرع على قدم المساواة مع
الطوائف الأخرى التي تنتمي إلى المركز القانوني ذاته، وتستمر الطائفة التي طبق المشرع
من أجلها سياسة التمييز الإيجابي في التمتع بالميزة القانونية التي منحها إياها المشرع ما

(1) التوصية رقم ٥ (الدورة السابعة، ١٩٨٨)، التوصية العامة رقم ٢٣ (الدورة السادسة عشر، ١٩٩٧)، التوصية
العامة رقم ٢٥ (الدورة الثلاثون ٢٠٠٤).

.....م.د. حميدة علي جابر

بقيت الأسباب والظروف التي دفعت المشرع للتدخل لإجراء التمييز الإيجابي لصالحها"^(١).

وعرفها آخرون على أنها "مجموعة من التدابير لها طابع مؤقت تهدف إلى تصحيح وضع جماعة مستهدفة في واحد أو أكثر من جوانب حياتها الاجتماعية، فهو اعتماد مبدأ الأفضلية في التعامل بناء على العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل، لكي تميز مجموعات مهمشة في التوظيف أو التعليم أو الاستخدام، وذلك بعرض السعي لإصلاح التمييز الذي مورس ضدهم في السابق"^(٢). كما يعرفه الدكتور عبد الرحمن خليفة "التمييز الإيجابي هو برنامج إلزامي يقوم على التوزيع التفضيلي للمواد أو الخدمات إلى أعضاء الأقلية أو فئة اجتماعية محرومة بهدف تعويض الخلل في المساواة الاجتماعية التي تعاني منها، وسياسة للمرأة هي فرض إجراءات معينة بهدف تعزيز وتحفيز مشاركة المرأة في المجالس النيابية"^(٣).

ويهدف التمييز الإيجابي إلى تصويب الأمر الواقع المتمثل في اللامساواة بين الجنسين من الناحية العملية، فترى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على أن "مجموعة التدابير المتخذة في إطار التمييز الإيجابي ليست استثناء من قاعدة عدم التمييز والمساواة، بل أنها جزء من استراتيجية ضرورية من الدول الأطراف موجهة إلى تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية بين المرأة والرجل في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، فهي لا تقيم تمييزاً ضد الرجل"^(٤).

يلاحظ مما سبق ان جميع حالات التمييز الإيجابي تتفق في العناصر الآتية: وجود حالة عدم المساواة الفعلية بين الطوائف التي تنتمي لمركز قانوني واحد تعود إلى ظروف خاصة بطائفة معينة منها، تقلل من الفرص المتاحة أمامها لممارسة الحقوق التي يعترف بها الدستور أو القانون على قدم المساواة مع الطوائف التي تنتمي للمركز القانوني ذاته.

(1) نصر الدين الاخضري، المصدر السابق، ص ١١٢.

(2) التقرير العام رقم 05 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، (الدورة السابعة، ١٩٨٨)، وايضا في الفقرتين ١٨ و ٢٢ من توصيتها العامة رقم 25 (الدورة رقم ٣٠، ٢٠٠٤).

(3) عبد الرحمن خليفة، مداخلة بعنوان الحصة "نظام الكوتا"، ندوة أعدها مجلس النواب الع ارقبي، ٢٠٠٩، بغداد، العراق، ص ٣.

(4) الفقرة ١٨ من التوصية العامة رقم ٢٥، للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

المطلب الثاني: شروط ومبررات التمييز الايجابي

يعد التمييز الايجابي لصالح المرأة وسيلة من وسائل تحقيق المساواة الفعلية وتكافؤ الفرص بين الجنسين هدفه ضمان مشاركة المرأة في ممارسة السلطة والفعل التنموي بكل أبعاده. وهناك شروط ومبررات محددة لهذا النوع من التمييز لذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين الفرع الاول سوف نتناول فيه شروط التمييز الايجابي للمرأة والفرع الثاني سوف نتناول فيه مبررات التمييز الايجابي للمرأة.

الفرع الاول: شروط التمييز الايجابي للمرأة

نستخلص من المادة الرابعة، الفقرة الاولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة^(١). شروط تطبيق التمييز الايجابي أو التدابير الخاصة المؤقتة كما جاء في الاتفاقية المذكورة وتتمثل فيما يأتي:

١- التمييز الايجابي ذا طابع مؤقت: تنص المادة (٤ / ف ١) من اتفاقية (سيداو) على الطابع المؤقت لهذه التدابير الخاصة، بحيث أسمتها التدابير الخاصة المؤقتة، وعلى ذلك ينبغي ألا تعتبر هذه التدابير ضرورية إلى الأبد حتى وإن كان معنى "مؤقت" قد يؤدي في الواقع إلى تطبيق هذه التدابير لفترة طويلة من الزمن، فينبغي أن تحدد مدة سريان تدبير خاص بنتيجته الوظيفية استجابة لمشكلة محددة، وليس لفترة من الزمن سبق تعيينها، ويجب إنهاء التدابير الخاصة المؤقتة عندما تتحقق النتائج المرجوة منها^(٢).

٢- عدم الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة: فقد ذهبت الفقرة الأولى من المادة الرابعة بأنه: "...لا يجب أن يستتبع بأي حال الإبقاء على معايير غير

(1) تنص المادة الرابعة الفقرة الاولى من الاتفاقية على ما يلي: "لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذى تأخذ به هذه الاتفاقية، 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) الفقرة ٢٠ من التوصية العامة رقم ٢٥ للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

.....م.د. حميدة علي جابر

متكافئة أو منفصلة لصالح المرأة على حساب الرجل ، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت".

يلاحظ مما سبق انه حتى يتم تطبيق تقنية التمييز الايجابي لصالح المرأة لا بد من توفر الشرطين الاساسيين اعلاه والتمييز الايجابي لصالح المرأة يجب ان يؤدي في النهاية الى مساواة في النتائج ولا يتنافى مع مبدأ المساواة.

الفرع الثاني : مبررات التمييز الايجابي للمرأة

لا يعد التمييز الايجابي للمرأة من قبيل التمييز بل هو عبارة عن معاملة تفضيلية تمييزية لبعض فئات المجتمع الأضعف أو المهمشة التي عانت من الظلم والتمييز في الماضي لخلق التوازن للمجموعات المختلفة من السكان^(١).

إنّ الهدف المرجو من التمييز الايجابي للمرأة يتمثل بتحقيق النجاحات المرجوة من رفع المعاناة المرأة وإعطائها حقوق متساوية مع الرجل ، لذلك نجد بأن العديد من الاتفاقيات الدولية وقرارات اللجان ذكرت بأن هذه التدابير مؤقتة ، "التدابير الخاصة المؤقتة" وتنتهي بإنهاء الغرض الذي وضعت من أجله ، وعند تحقيق الغاية المنشودة منها ، كما ورد في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة^(٢).

وتكمن أهمية التمييز الإيجابي ليس بكونه وسيلة تعويضية للفئات التي عانت تاريخيا من الحرمان نتيجة

العادات والتقاليد والقوانين ، إلا أنه آلية لتكريس قيم التضامن والتآزر والتسامح بين الأفراد والجماعات فالتمييز الايجابي للمرأة أصبح أداة تعويضية تستخدم بصفة وقتية لتحقيق التكافؤ في الفرص بين المرأة والرجل في المجتمع الواحد^(٣).

(1) محمد علوان ، مبدأ المساواة وعدم التمييز دراسة في القانونين الدولي والأردني ، شركة فراس عازر وشركاه ، ميزان للقانون ، عمان ، ٢٠١٣ ، ص ٤٩ .

(2) ينظر الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩ ، المادة (٤ / ف١) .

(3) محمد علوان ، المصدر السابق ، ص ٥١ .

التمييز الايجابي للمرأة.....

وينطلق التمييز الإيجابي من الاحتياج وان إعطاء المرأة حقوقها من خلال القوانين والتشريعات التي تنص على المساواة ومنع التمييز غير كافية ؛ لأن هذه المعوقات لا يمكن تجاوزها بالقانون فقط فعلى الدولة وضع إجراءات عملية تحفيزية للمرأة والرجل لتعزيز مشاركة المرأة في المجتمع والحياة السياسية^(١).

(1) عاصم ربابعة، المرشد إلى الحقوق المدنية والسياسية، مركز عدالة لدراسات حقوق الإنسان، مطبعة الروزنا، عمان، ص ٤١.

.....م.د. حميدة علي جابر

«المبحث الثاني»

الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والتشريعات العراقية

يعد موضوع حقوق المرأة من الموضوعات الأكثر اهتماماً لدى الباحثين والدارسين في المجال القانوني، كون المرأة عانت ومازالت تعاني في بعض الدول من الانتهاكات الخطيرة لحقوقها وحرّياتها الأساسية، لذلك سعت المجموعة الدولية إلى محاولة إيجاد سبل للنهوض بحقوقها باعتماد تقنية التمييز الايجابي، في هذا المبحث سوف نتناول الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والتشريعات العراقية، في المطلب الاول سوف نتناول الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية وفي المطلب الثاني سوف نتناول الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في التشريعات العراقية.

المطلب الاول: الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية

سعت عدد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية الى التأكيد على مبدأ التمييز الايجابي للمرأة لذلك في هذا المطلب سوف نتناول في الفرع الاول الاساس التشريعي للتمييز الايجابي في الاتفاقيات الدولية وفي الفرع الثاني سوف نتناول الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في المواثيق الدولية.

الفرع الاول: الاساس التشريعي للتميز الايجابي في الاتفاقيات الدولية

لقد نصت العديد من الاتفاقيات الدولية على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف فيها، تدابير إيجابية لصالح المرأة ومن اهم هذه الاتفاقيات ما يأتي :

١- اتفاقيات منظمة العمل الدولية
أ- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة لعام ١٩١٩.

نصت المادة (٣) من الاتفاقية على ما يأتي :

أ- "عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع".
ب- "اعطاء المرأة حق الانقطاع من عملها اذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع".
ج- "منح المرأة أثناء المدة التي تتغيب فيها من عملها وفقا للفقرتين (١) و(ب) امانة مالية تكفي تماما لا عاشتها هي وطفلها في حالة صحية طيبة".

كما اقرت التوصية رقم (٥٩) بشأن حماية الامومة على انه : " تمد اجازة الامومة المنصوص عليها في الفقرة ٧ من المادة ٣ من الاتفاقية بشأن حماية الأمومة (مراجعة) ، ١٩٥٧ ، إلى فترة مجملها ١٤ أسبوعا ، كلما امكن وكلما كان ذلك ضروريا لصحة المرأة".

ب- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً لعام ١٩٤٨.

نصت المادة (٣) من الاتفاقية على انه : "لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها ، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها الا افراد من نفس الأسرة".

التمييز الايجابي للمرأة.....

٢- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لسنة ١٩٥٢^(١).

نصت المادة (٢) من الاتفاقية على أن: "للساء الأهلية في أن ينتخب لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام المنشأة بمقتضى التشريع الوطني بشروط تساوي بينهم وبين الرجال دون أي تمييز".

٣- اتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٨.

نصت المادة (٥) من الاتفاقية ما يأتي :

- أ- لا يعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي".
- ب- لكل عضو، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال أن يعتبر أن أية تدابير خاصة.

ليست تمييزية إذا كان هدفها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموماً بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما إلى ذلك في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة"^(٢).

٤- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩.

(١) اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٦٤٠ (د-٧) المؤرخ في ٦ تشرين الثاني سنة ١٩٥٢، تاريخ بدء النفاذ: ٧ تموز سنة ١٩٥٤ وفقاً لأحكام المادة (٦).

(٢) اشارت الفقرة (١٦) من قرار المؤتمر الدولي بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق لسنة ٢٠٠٩ والذي اعتمدته المؤتمر الدولي للعمل، بعد مناقشة عامة تستند إلى التقرير السادس لمجلس إدارة المكتب الدولي، وعنوانه "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق" إلى أنه وتحسباً لمواجهة الأزمات الاقتصادية الناجمة عن العولمة ينبغي للسياسات الاقتصادية وخطط الانتعاش أن تشمل تدريب النساء في مجالات العمل غير التقليدية، بما في ذلك وضعهن صاحبات المشاريع، وينبغي إعادة تدريبهن والرجال على وظائف تخرق الفصل المهني، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وسياسات سوق العمل النشطة، بما في ذلك الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة والتي تساعد على إنقاص التمييز القائم في سبيل الحصول على العمل.

.....م.د. حميدة علي جابر

أشارت المادة (٤ / ف ١) من هذه الاتفاقية إلى التمييز الايجابي لصالح المرأة باسم التدابير الخاصة المؤقتة، وقد نصت على ما يلي: "لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يمتنع بأي حال كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت".

وقد دعت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة لصالح المرأة، من أجل إدماج المرأة في الاقتصاد والوظيفة من خلال توصيتها العامة الخامسة (الدورة السابعة لعام ١٩٨٨). كما أوصت في دورتها السادسة عشر عام ١٩٩٧ (التوصية العامة رقم ٢٣)، اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة واعتماد استراتيجيات مؤقتة لتعيين النساء في المناصب العامة في القضاء والقطاعات المهنية الأخرى التي تلعب دورا رائدا في الحياة الاجتماعية.

يتضح مما سبق ذلك بصورة جلية من خلال لغة الاتفاقيات الدولية بالإضافة الى قرارات المؤتمرات وتوصيات اللجان الى الاشارة الى مبدأ التمييز الايجابي سواء بصورة غير مباشرة مثلما ما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي ألزمت الدول الاطراف الى اتخاذ نهج معاملة تفضيلية للمرأة في ظروف خاصة لتحقيق تكافؤ الفرص ولتحقيق المساواة في النتائج، اما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩، فقد اشارت الى مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة باسم التدابير الخاصة المؤقتة.

الفرع الثاني: الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في المواثيق الدولية

١ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨.

لم يشير الى التمييز الايجابي لصالح المرأة بصورة واضحة، بالرغم من كونه الوثيقة الأساس والخطاب المعاصر لحقوق الإنسان، ومع ذلك، يحتوي الإعلان على فكرتين رئيسيتين للتدابير الإيجابية، الأساس الأول: إن الإعلان يؤيد مرارا مبدأ المساواة بين

التمييز الايجابي للمرأة.....
البشر، أما الأساس الثاني: إنه يعلن أن لكل شخص الحق في التعليم، الحق في مستوى معيشي لائق والحق في العمل^(١).

وعند الرجوع إلى العهدين الدوليين، نلاحظ اشتراكهما في المادة الثالثة منهما والتي نصت على الدول الأطراف "بأن تتعهد بكفالة تساوى الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المنصوص عليها في العهدين"، ويترتب على النصوص المذكورة جملة من الالتزامات التي تقع على عاتق الدول، وقد أوضحت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان في تعليقها العام رقم (٢٨) الصادر في عام ٢٠٠٠ بشأن المادة الثالثة من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية فيما يتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء بأنه "ينبغي أن لا تكتفي الدولة الطرف المعنية باعتماد تدابير للحماية فحسب، بل أن تتخذ تدابير إيجابية في جميع المجالات لتحقيق هدف تمكين المرأة من التمتع بحقوقها على نحو فعال وعلى أساس المساواة".

يلاحظ مما سبق بأن العهدان الدوليان أوجبا على الدول الأطراف عدد من الالتزامات الايجابية تنفيذية لتوفير الحقوق المحمية في هذا العهد كالحق في التعليم، الصحة، العمل وغيرها وعلى الدولة القيام بذلك من خلال استراتيجيات وبرامج وطنية تهدف لتمكين المرأة من التمتع بكامل حقوقها بشكل فعال وتحقيق تكافؤ الفرص لتؤدي تلك التدابير الى خلق المساواة في النتائج مع الرجل.

٢- بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب ٢٠٠٣.

أشار هذا البروتوكول إلى التمييز الايجابي باسم التدابير التصحيحية أو الإجراءات الإيجابية في المادة (١ / ف د) منها، وقد نصت على ما يأتي:

❖ "ينبغي على الدول الأطراف مكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، من خلال التدابير التشريعية والمؤسسية المناسبة وغيرها من التدابير".

(1) ينظر المواد (٢) و (٢٣) و (٢٥ / ١) و (٢٦ / ١)، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان / كانون الأول ديسمبر ١٩٤٨.

.....م.د. حميدة علي جابر

❖ "اتخاذ تدابير تصحيحية وإجراءات إيجابية في المجالات التي لا يزال التمييز يمارس فيها ضد المرأة على صعيد القانون والواقع العملي".

٣- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة ٢٠٠٤^(١).

فقد نصت المادة (٣ / ف ٣) منه على ما يلي: "الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة، وتتعهد تبعا لذلك كل دولة طرفا باتخاذ كل التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال في التمتع بجميع الحقوق الواردة في الميثاق".

المطلب الثاني: الاساس التشريعي للتمييز الايجابي للمرأة في التشريعات العراقية

تتمثل التزامات الدولة العضو عند ارتباطها بأية اتفاقية دولية، بوجوب أن تدرج حكوماتها أحكام هذه الاتفاقية ضمن التشريع الوطني^(٢). وأن تلغي من هذ التشريعات كل نص يتعارض مع أحكام الاتفاقية التي ارتبطت بها، باعتبار أن الاتفاقية بعد الارتباط بها تصبح بحكم القانون، كذلك على الدولة واجب إرسال تقارير سنوية أو دورية لبيان الإجراءات التي اتخذتها الدولة لتنفيذ أحكام الاتفاقية^(٣).

(1) الميثاق العربي لحقوق الإنسان، اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس في ٢٣ ايار ٢٠٠٤ المؤرخ في، دخل حيز التنفيذ في ١٥ اذار ٢٠٠٨، صادق العراق عليه بموجب قانون انضمام جمهورية العراق الى الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام ٢٠٠٤ رقم (٢٧) لعام ٢٠١٢، المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٤٢٤٩ بتاريخ ٣ / ايلول / ٢٠١٢.

(2) وفقا لمجلس حقوق الإنسان؛ "رفع العراق تحفظه على المادة التاسعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمتعلقة بحق المرأة في منح جنسيتها لأولادها، على قدم المساواة مع الرجل". ينظر الماد (٣) من قانون الجنسية العراقية رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٦.

(3) عبدالله الصالح، حقوق الإنسان غاية أم وسيلة، الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان، ط ١، ص ١٨٨.

ومن تطبيقات التمييز الايجابي لصالح المرأة في التشريعات العراقية ما يأتي :

١ - التمييز الايجابي للمرأة في مجال التمثيل النيابي (نظام كوتا)

يعد من أهم تطبيقات التمييز الايجابي لصالح المرأة، التمييز الايجابي في مجال التمثيل النيابي (نظام كوتا). فجاء قانون ادارة الدولة العراقية لعام ٢٠٠٤ للمرحلة الانتقالية بنظام الكوتا الذي لم تشير اليه الدساتير السابقة ولم تعرفه فنص في المادة (٣٠ / ف ج) منه على يأتي: "تتخب الجمعية الوطنية طبقا لقانون الانتخابات وقانون الأحزاب السياسية، ويستهدف قانون الانتخابات تحقيق نسبة تمثيل للنساء لا تقل عن الربع من أعضاء الجمعية الوطنية..."، كما نصت المادة (٤٩ / رابعا) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ على نظام الكوتا بما يأتي: "يستهدف قانون الانتخابات تحقيق نسبة تمثيل للنساء لا تقل عن الربع من عدد أعضاء مجلس النواب".

وهناك من يرى أن منح التمييز الايجابي للمرأة في الانتخابات النيابية والمحلية يعد انتهاكا ومخالفة للحق الاساسي في المساواة الذي نص عليه دستور ٢٠٠٥ (١). لكن الباحث يرى ان منح هذا الحق للمرأة لا يعد مخالفا لمبدأ المساواة وإنما هو تعزيز لهذا المبدأ لكونه يسعى الى تحقيق المساواة الفعلية التي تعتبر الغاية الحقيقية من وراء المساواة التي نص عليها الدستور.

٢ - التمييز الايجابي للمرأة في مجال العمل والوظيفة العامة

نص قانون العمل العراقي رقم (٧١) لعام ١٩٨٧ في الباب السادس الخاص الفصل الاول الخاص بحماية المرأة العاملة في المادة (٨١) على أنه "لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة..." والمادة (٨٢) من هذا القانون نصت على ما يأتي: "لا يجوز تشغيل النساء الحوامل بإعمال اضافية يمكن ان تؤدي الى الاضرار بصحة المرأة او حملها". اما المادة (٨٣) نصت على انه "لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي". والمادة (٨٤) نصت على ما يلي:

(1) ينظر المادة (١٤) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥.

.....م.د. حميدة علي جابر

اولا : تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة باجر تم لمدة (٧٢) يوما.

ثانيا : يحق للعاملة الحامل التمتع بالإجازة قبل ثلاثين يوما من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة. والمادة (٨٧) نصت على ما يلي :

اولا : يسمح للعاملة المرضع بفترة ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة ، وتعتبر فترة الارضاع من وقت العمل.

ثانيا : تعفى من العمل ، العاملة التي لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج طفلها المريض الى رعايتها. مدة لا تزيد على ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذه الاعفاء عدم استحقاقها للأجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل.

نلاحظ مما سبق ذكره ان قانون العمل العراقي قد افرد فصلا خاصا في الباب السادس لنصوص تضمنت تمييزا ايجابيا للمرأة سواء بما يتعلق بطبيعة او مكان او وقت العمل وكذلك تميزا ايجابيا في منحها الاجازات الخاصة بالوضع والحالات الاخرى التي تقتضي منح الاجازات.

وفيما يخص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لعام ١٩٧١ اشار هذا القانون^(١) على ما يأتي : "هـ - تمنح العاملة المجازة بسبب الحمل والوضع ، من تاريخ انفكاكها عن العمل وحتى تاريخ انتهاء اجازتها القانونية ، المشار اليها في الفقرتين ب - ج من هذه المادة تعويضا يعدل كامل اجرها المدفوع عنه الاشتراك الاخير".

أما مسودة قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد للعمال الجديد الذي تم قرأها البرلمان العراقي مرتين تضمنت المادة (٢٩) منها على تمييز ايجابي للمرأة كما متبين في نص المادة اعلاه حيث منحت المرأة الحق في التقاعد اذا كان لها خدمة مضمونة لا تقل عن (١٥) سنة بعمر (٥٨) عاما بينما الرجل منح هذا الحق بعمر (٦٣) سنة ، كذلك منحت المرأة

(1) ينظر المادة (٤٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لعام ١٩٧١ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٠٧٦ / بتاريخ: ١٤-١٢-١٩٧١.

التمييز الايجابي للمرأة.....

الحق في التقاعد اذا بلغت من العمر (٥٥) سنة وخدمة مضمونة تبلغ (٢٠) عاما بينما الرجل منح هذا الحق بعمر (٦٠) عاما ، اما المادة (٣١) من مشروع القانون اعلاه فقد نصت على ما يأتي : للعاملة المتزوجة او الارملة او المطلقة الحاضنة لأطفالها ان تطلب احوالها الى التقاعد وفقل للشروط الاتية :

"اولا : ان لا تقل مدة خدمتها المضمونة عن (١٥) سنة. ثانيا : ان لا يقل عدد اطفالها عن (٣) ولا يزيد عمر أي منهم على (١٥) سنة. ثالثا : ان تنصرف لرعاية اطفالها".

وفيما يخص قانون التقاعد العراقي الموحد فقد منح المرأة العراقية تميزا ايجابيا في القانون منها ما يتعلق بالسن ومنها ما يتعلق بالخدمة المضمونة^(١).

منح قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لعام ١٩٦٠ المعدل المرأة الموظفة امتيازات ايجابية وذلك بمنحها اجازة ولادة وامومة وكذلك منح المرأة الموظفة المتوفي عنها زوجها اجازة عدة لمدة (١٣٠) يوما براتب تام^(٢). عندما نص على منحها حق التمتع بإجازة اعتيادية وفق المادة (٤٤ / ٥) حيث نصت على ما يأتي : "لوزير المختص منح المعلمة او المدرسة او الموظفة او المستخدمة المتزوجة اجازة اعتيادية بدون راتب لمن تروم الانتقال الى محل اقامة زوجها...".

نلاحظ مما سبق فيما يخص باب التمييز الايجابي للمرأة في مجال العمل والوظيفة ان كل من قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد للعمال وقانون التقاعد الموحد وكذلك قانون الخدمة المدنية العراقي قد اشاروا في عدة نصوص الى منح المرأة تميزا ايجابيا سواء فيما يتعلق بأوقات وطبيعة العمل او في سن الاحالة للتقاعد او في منحها اجازات خاصة تتمتع بها تقتضيها طبيعتها البيولوجية والسيكولوجية مثل اجازة الوضع والولادة واجازة العدة عند وفاة زوجها.

(١) ينظر المادة (١٢) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المنشور في جريدة الوقائع العراقية / رقم العدد: ٤٣١٤ / تاريخ العدد: ١٠-٠٣-٢٠١٤.

(٢) ينظر المادة (٤٣ / ٧) من قانون الخدمة المدنية ارقم (٢٤) لعام ١٩٦٠ المعدل ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية / رقم العدد: ٤٠٨٤ / تاريخ العدد: ٢٥-٠٨-٢٠٠٨.

٣- التمييز الايجابي للمرأة في التشريعات الجنائية

لا يجوز توقيف المرأة في القانون العراقي في مرحلة التحقيق والمحاكمة في الجرائم غير العمدية مثل حوادث الدهس وغيرها من الجرائم غير العمدية وذلك استنادا إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (١٠١) لسنة ١٩٩٩.

وتضح ان موقف المشرع العراقي اتجاه تنفيذ عقوبة الإعدام بالمرأة الحامل هو تأجيل تنفيذها حتى تضع المرأة الحامل مولودها ويستمر تأجيل تنفيذ عقوبة الاعدام حتى مرور اربعة اشهر على تاريخ وضعها ولا عبرة بورود امر التنفيذ سواء ورد بعد الوضع ام قبل الوضع ومن ثم لا بد من مرور اربعة اشهر على وضعها ومن ثم يصار إلى التنفيذ^(١).

٤- التمييز الايجابي للمرأة في حالات الحضانة والنفقة الزوجية

فقد المشرع العراقي أمر حضانة الطفل وتربيته للام وقد نصت المادة (٥٧ ف ١) من قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ المعدل على ان: "الأم أحق بحضانة الولد وتربيته حال قيام الزوجية وبعد الفرقة ما لم يتضرر المحضون من ذلك". اما بالنسبة لنفقة الزوجة فقد نصت المادة (٥٨) من قانون الاحوال الشخصية العراقي رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ ان نفقة كل انسان في ماله الا الزوجة فنفقتها على زوجها، وقد حدد القانون انواع النفقات للزوجة وهي (المستمرة والماضية والمؤقتة^(٢)). وبالنسبة لسكن المطلقة فقد نص قانون حق الزوجة المطلقة في السكن رقم (٧٧) لسنة ١٩٨٣ على هذا الحق وحدده بشروط وهي:

- أ- أن لا تؤجر الدار أو الشقة كلا أو جزءا.
- ب- أن لا تسكن معها فيها أي شخص عدا من كانوا تحت حضانتها.
- ج- أن لا تحدث ضررا بالدار أو الشقة عدا الاضرار البسيطة الناجمة عن الاستعمال الاعتيادي^(٣).

(١) ينظر المادة (٢٨٧) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١.
(٢) ينظر المادة (٣٢) من قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ المعدل.
(٣) ينظر المادة (٢) من قانون حق الزوجة المطلقة في السكن رقم (٧٧) لسنة ١٩٨٣.

الخاتمة

من خلال هذا البحث تناولنا مسيرة تقنية التمييز الايجابي لصالح المرأة كأداة تستخدم للحد من التمييز لأسباب مختلفة. ولقد تبنت موثائق دولية هذا المبدأ واستخلصه من جملة هذه النصوص الدولية أنها اعتبرت كآلية مرحلية مؤقتة لتحقيق مبتغى تمكين المرأة عمليا كأحد أهم الاستراتيجيات لإرساء مبدأ المساواة بين الجنسين ، فهو ليس استثناء منه بقدر ما هو مكمل ومدعم له ، فهذه النصوص قد حددت الإطار العام لهذا المبدأ وتركت للقوانين الداخلية للدول وضع الإجراءات التنفيذية له حسب خصوصية كل مجتمع. وقد كرس المشرع العراقي التمييز الايجابي لصالح المرأة سواء في مجال العمل والوظيفة العامة أو في مجال التمثيل النيابي. وفي نهاية البحث خرجنا بعدة استنتاجات وعدد من التوصيات.

اولا: الاستنتاجات

- ١- يتضح ان ظهور مفهوم التمييز الايجابي حديث العهد وظهر بعد نشأة الامم المتحدة والاعلان العالمي لحقوق الانسان ولم يكن المجتمع الدولي قبل ذلك يعرف هذا المصطلح
- ٢- يحتل موضوع التدابير الإيجابية مكانة متزايدة في سلم أولويات المجتمع الدولي بشكل عام والدول وحكوماتها بشكل خاص ، سواء أكان ذلك على المستوى الوطني لكل دولة بمفردها ، أو على مستوى المجموعات الإقليمية ، أو المؤسسات الدولية ، والمنظمات الحكومية وغير الحكومية.
- ٣- يعتبر التمييز الايجابي لصالح المرأة قضية تتصل بكل المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمهنية.
- ٤- ينطلق التمييز الإيجابي من الاحتياج ، فالنساء مثلا في العديد من الدول بعيدات عن التمكين السياسي او صناعة القرار أو حتى عن الحياة الاجتماعية ، وذلك بسبب عدد من المعوقات الاجتماعية والثقافية.

.....م.د. حميدة علي جابر

٥- تناولت عدد من التشريعات العراقية مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة والعمل ومجال التمثيل النيابي وفي مجال الحضانة والنفقة الزوجية وحق السكنى.

ثانياً: التوصيات

- ١- التعامل مع المرأة كشريك وكفاعل على أساس تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين وليس ضمن ما تقره نسب وأرقام محددة سلفاً.
- ٢- تغيير وتطوير برامج الكيانات السياسية باعتبارها قوة مؤثرة ، بحيث تفرض المساواة بين الجنسين وممارسة التمييز الإيجابي لصالح المرأة من خلال زيادة مساهمة مشاركة المرأة عن طريق الانتخابات والترشيح في الانتخابات المختلفة وزيادة نسبة عدد المقاعد (الكوتا).
- ٣- استحداث هيئة مستقلة تتولى مهمة السهر على تكريس تقنية التمييز الايجابي لصالح المرأة على غرار ما فعلته المغرب التي استحدثت ما تسمى بهيئة المناصفة ومكافحة التمييز.
- ٤- وضع النص الدستوري والنصوص القانونية الاخرى المكرسة للتمييز الايجابي في مجال التمثيل النيابي والالتحاق بالعمل وسوق التشغيل وتقلد مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات موضع التطبيق.

الهوامش

- 1- Affirmative Action: History and Rationale. Clinton Administration's Affirmative Action Review
- 2- Report to the President (19 July 1995.).
- ٣- نصرالدين الاخضري ، القانون الجزائري بين مثالية المساواة وواقعية التمييز الايجابي ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، العدد ١٠ لسنة ٢٠١٤ ، ص ١١٢.
- ٤- أعمار يحياوي ، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولية ، دار هومة ، الجزائر ، ٢٠٠١ ، ص ١٤١.

التمييز الايجابي للمرأة.....

- ٥- التوصية رقم ٥ (الدورة السابعة، ١٩٨٨)، التوصية العامة رقم ٢٣ (الدورة السادسة عشر، ١٩٩٧)، التوصية العامة رقم ٢٥ (الدورة الثلاثون ٢٠٠٤).
- ٦- نصرالدين الاخضري، المصدر السابق، ص ١١٢.
- ٧- التقرير العام رقم ٥٥ للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، (الدورة السابعة، ١٩٨٨)، وايضا في الفقرتين ١٨ و ٢٢ من توصيتها العامة رقم ٢٥ (الدورة رقم ٣٠، ٢٠٠٤).
- ٨- عبد الرحمن خليفة، مداخله بعنوان الحصة "نظام الكوتا"، ندوة أعدها مجلس النواب العراقي، ٢٠٠٩، بغداد، العراق، ص ٣.
- ٩- الفقرة ١٨ من التوصية العامة رقم ٢٥، للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- ١٠- تنص المادة الرابعة الفقرة الاولى من الاتفاقية على ما يلي: "لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، 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".
- ١١- الفقرة ٢٠ من التوصية العامة رقم ٢٥ للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- ١٢- محمد علوان، مبدأ المساواة وعدم التمييز دراسة في القانونين الدولي والأردني، شركة فراس عازر وشركاه، ميزان للقانون، عمان، ٢٠١٣، ص ٤٩.
- ١٣- ينظر الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩، المادة الرابعة الفقرة الأولى.
- ١٤- محمد علوان، المصدر السابق، ص ٥١.
- ١٥- عاصم ربابعة، المرشد إلى الحقوق المدنية والسياسية، مركز عدالة لدراسات حقوق الإنسان، مطبعة الروزنا، عمان، ٢٠٠٥، ص ٤١.
- ١٦- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٦٤٠ (د-٧) المؤرخ في ٦ تشرين الثاني سنة ١٩٥٢، تاريخ بدء النفاذ: ٧ تموز سنة ١٩٥٤ وفقاً لأحكام المادة (٦).
- ١٧- اشارت الفقرة (١٦) من قرار المؤتمر الدولي بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق لسنة ٢٠٠٩ والذي اعتمدته المؤتمر الدولي للعمل، بعد مناقشة عامة

تستند إلى التقرير السادس لمجلس إدارة المكتب الدولي ، وعنوانه "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق" إلى أنه وتحسباً لمواجهة الأزمات الاقتصادية الناجمة عن العولمة ينبغي للسياسات الاقتصادية وخطط الانتعاش أن تشمل تدريب النساء في مجالات العمل غير التقليدية ، بما في ذلك وضعهن صاحبات المشاريع ، وينبغي إعادة تدريبهن والرجال على وظائف تخرق الفصل المهني ، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وسياسات سوق العمل النشطة ، بما في ذلك الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة والتي تساعد على إنقاص التمييز القائم في سبيل الحصول على العمل.

١٨- ينظر المواد (٢) و(٢٣) و(٢٥ / ١) و(٢٦ / ١) ، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان / كانون الأول ديسمبر ١٩٤٨.

١٩- الميثاق العربي لحقوق الإنسان ، اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس في ٢٣ ايار ٢٠٠٤ المؤرخ في ، دخل حيز التنفيذ في ١٥ اذار ٢٠٠٨ ، صادق العراق عليه بموجب قانون انضمام جمهورية العراق الى الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام ٢٠٠٤ رقم (٢٧) لعام ٢٠١٢ ، المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٤٢٤٩ بتاريخ ٣ / ايلول / ٢٠١٢.

٢٠- وفقاً لمجلس حقوق الإنسان ؛ "رفع العراق تحفظه على المادة التاسعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمتعلقة بحق المرأة في منح جنسيتها لأولادنا ، على قدم المساواة مع الرجل". ينظر الماد (٣) من قانون الجنسية العراقية رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٦.

٢١- عبدالله الصالح ، حقوق الإنسان غاية أم وسيلة ، الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان ، ط ١ ، ٢٠١٧ ص ١٨٨.

٢٢- ينظر المادة (١٤) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥.

٢٣- ينظر المادة (٤٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لعام ١٩٧١ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٠٧٦ / بتاريخ: ١٤-١٢-١٩٧١.

٢٤- ينظر المادة (١٢) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المنشور في جريدة الوقائع العراقية / رقم العدد: ٤٣١٤ / تاريخ العدد: ١٠-٠٣-٢٠١٤.

التمييز الايجابي للمرأة.....

٢٥- ينظر المادة (٤٣ / ٧) من قانون الخدمة المدنية ارقم (٢٤) لعام ١٩٦٠ المعدل، المنشور في جريدة الوقائع العراقية / رقم العدد: ٤٠٨٤ / تاريخ العدد: ٢٥-٢٠٠٨.

٢٦- ينظر المادة (٢٨٧) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١.

٢٧- ينظر المادة (٣٢) من قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ المعدل.

٢٨- ينظر المادة (٢) من قانون حق الزوجة المطلقة في السكن رقم (٧٧) لسنة ١٩٨٣.

.....م.د. حميدة علي جابر

المصادر

اولا: الكتب والمراجع باللغة العربية

- ١- أعمر يحياوي ، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولية ، دار هومة ، الجزائر ، ٢٠٠١.
- ٢- عاصم ربابعة ، المرشد إلى الحقوق المدنية والسياسية ، مركز عدالة لدراسات حقوق الإنسان ، مطبعة الروزنا ، عمان ، ٢٠٠٥.
- ٣- عبد الرحمن خليفة ، مداخلتة بعنوان الحصة "نظام الكوتا" ، ندوة أعدها مجلس النواب الع ارقى ، ٢٠٠٩.
- ٤- عبدالله الصالح ، حقوق الإنسان غاية أم وسيلة ، الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان ، ط ١ ، ٢٠١٧.
- ٥- محمد علوان ، مبدأ المساواة وعدم التمييز دراسة في القانونين الدولي والأردني ، شركة فراس عازر وشركاه ، ميزان للقانون ، عمان ، ٢٠١٣.

ثانيا: الاتفاقيات الدولية

- ١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان / كانون الأول ديسمبر ١٩٤٨.
- ٢- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لعام ١٩٥٤.
- ٣- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩.

ثالثا: والتوصيات الدولية

- ١- التوصية رقم ٥ (الدورة السابعة ، ١٩٨٨).
- ٢- التوصية العامة رقم ٢٣ (الدورة السادسة عشر ، ١٩٩٧).
- ٣- التوصية العامة رقم ٢٥ (الدورة الثلاثون ٢٠٠٤).

رابعاً: التشريعات العراقية

- ١- قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ المعدل.
- ٢- قانون الخدمة المدنية ارقم (٢٤) لعام ١٩٦٠ المعدل.
- ٣- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لعام ١٩٧١.
- ٤- قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١.
- ٥- قانون حق الزوجة المطلقة في السكن رقم (٧٧) لسنة ١٩٨٣.
- ٦- الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥.
- ٧- قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

خامساً: المصادر باللغة الانكليزية

- 1- Affirmative Action: History and Rationale. Clinton Administration's Affirmative
- 2- Action Review Report to the President (19 July 1995.).