

## الطريق إلى الدستور الدائم

### (2) الحق في المساواة: مساواة الفرص أم النتائج؟

غادة شوقي \*

كنا قد تناولنا في المقال السابق الحق في المساواة في صيغته الرسمية أو الشكلية Formal Equality كمبدأ يسعى إلى تحقيق المعاملة المتساوية – قل المتماثلة إذا شئت – بين جميع البشر على مستوى كوني أو بين جميع المواطنين على مستوى قطري. عليه، فإن هذا المبدأ يمنع التمييز في كافة صورته: التمييز على أساس الجنس، العرق، العنصر، الانتماء الإثني أو القبلي، التمييز على أساس الديانة أو المعتقد السياسي... الخ. الانجاز التاريخي الذي حققه هذا المبدأ هو إقرار المساواة أمام القانون ومنع القوانين من تكريس التمييز أو حمايته؛ وبالتالي، فقد حقق بناءً دستورياً تتخذ فيه دولة المساواة موقفاً غير منحازاً بين انتماءات مواطنيها المتعددة.

بيد أن تجارب الشعوب، خاصة في فترات الانتقال الكبرى المرتبطة بانتهاء الصراعات المسلحة أو التغيير الجذري لأنظمة الحكم، كشفت أن تحقيق المساواة الموضوعية (substantive equality) يحتاج لأكثر من مجرد منع التمييز القانوني. بل يحتاج إلى تحولات بنيوية عميقة لوضع المجموعات المستهدفة بالمساواة من حيث أوضاعها التاريخية أو الراهنة. عليه، فإن إقرار الحق في المعاملة المتماثلة دون تأمين القاعدة الموضوعية لبنائها قد لا يعنى أكثر من تكريس الجور من حيث يراد طلب العدل، وبذلك يصبح التمييز واقعاً أبدياً لا فكاك منه.

إذن، فإن تحقيق المساواة الموضوعية (substantive equality) أو الفعلية (de facto) يقتضى إقرار المعاملة المختلفة وفقاً للظروف الموضوعية للمجموعات المستهدفة. ما تتميز به مبادئ المساواة الموضوعية هو تحديدها لهدف معين تسعى لتحقيقه، وفي سبيل تحقيق الهدف المعنى يجوز إقرار المعاملة المتساوية بشكل عام. إلا أن ذلك لا يمنع، بل يشجع إقرار المعاملة المختلفة حيث يقتضيها تحقيق الهدف. عليه، فقد بدأت تتشكل مداخل المساواة الموضوعية



والتي تعنى بتحقيق نتائج محددة في مجالات محددة يتجسد فيها واقع التهميش والإقصاء التاريخيين.

أولها المدخل المعروف بمساواة الفرص أو الفرص المتساوية (Equality of opportunities)، وهو يعمل على إزالة العوائق الناجمة عن الإقصاء التاريخي بإتاحة فرص عادلة لوضع من عانوا من التمييز التاريخي على قدم المساواة مع من تمتعوا بالترفضيل تاريخياً. تدابير المساواة في الفرص تركز كثيراً على إنهاء المظالم أو انعدام العدالة في تولي الوظيفة، ولذلك تمنح أفضلية للمستهدفين بالتمييز الإيجابي في مجالات العمل، التعليم والتدريب. ومعروف أن التطورات التاريخية الإيجابية والتي أدت إلى إقرار معيار الإجابة والكفاءة the merit لتولي الوظيفة قد أنهت أي اعتبارات تمييزية لا تمت للقدرة على أداء العمل المعنى بصلة، مثل التوظيف على أساس القرابة nepotism، أو على أساس الولاء السياسي political favourism. ولذلك، فالتمسك بمبدأ الكفاءة ضروري ولا يجوز التنازل عنه تحت دعوى إقرار المساواة، وإلا كان ذلك خصماً على تقدم البلد المعني وازدهاره الاقتصادي، مما يجعل مبدأ المساواة ليس إلا مساواة في اقتسام الفتات.

إذن، لا يمكن التخلي عن معيار الإجابة والكفاءة merit في الاختيار لتولي الوظيفة. فما هي الفرص التي يوفرها هذا المدخل لمن عانوا من الإقصاء المتواصل عن تولي وظائف بعينها؟ رغم تعدد الاتجاهات وتعارضها أحياناً في هذا المجال، إلا أننا نكتفي بإيضاح جوهر الفكرة والذي يقر منح الفرد من المجموعة المعنية تفضيلاً على سواه من المتقدمين للوظيفة والذين استوفوا شرط الكفاءة لتوليها، كما تطبق نفس المعيار للقبول في الجامعات أو الاختيار لفرص التدريب. أهم الانتقادات التي توجه إلى هذا المدخل أنه لا يتدخل في الهياكل الاجتماعية والتي تخلق شروطاً غير عادلة تحول بين المجموعات المضطهدة والحصول على التأهيل اللازم لتولي الوظيفة والتي ترتبط أساساً بالفقر والتمييز الهيكلي، بل تسعى لتوظيف صفوفة المجموعات المضطهدة ممن تجاوزوا شرطهم المرتبط بالعرق أو الجنس لحظ خاص بهم، إلا أنه لا يغير من واقع التمييز والإقصاء شيئاً. وبالتالي، فهذا التيار يسعى لإقرار إجراءات أكثر عمقاً وأبلغ أثراً لإنهاء واقع الإقصاء والتهميش.



أما التيار الآخر من الانتقادات، على العكس من التيار السابق، فيأتي من مناصري المساواة الرسمية والذين يرون المعاملة المتماثلة هدفاً في ذاتها ويتمسكون بشرط الكفاءة merit بصورة مطلقة لا يجوز الانتقاص منها. ولذلك، فإن هذا التيار يتوسل ضد هذا المبدأ بإثارة مسألة أخلاقية عميقة: هل يجوز اتخاذ تدابير المساواة في الفرص على حساب أفراد آخرين لم يغتروا بأنفسهم جريرة الإقصاء أو التمييز؟

هذا الجدل شهدته أروقة المحكمة العليا الأمريكية كصدى للجدل الدائر بين الليبراليين الجدد وغيرهم من المدارس الليبرالية في عدد من القضايا، من أشهرها 438 US 265 (1978) *Bakke Case*، والتي لجأ فيها المدعى للمحكمة معترضاً على القوانين الفدرالية والتي تمنح أفضلية للسود في القبول للجامعات في إطار الأفعال الإيجابية Positive Actions لمعالجة التمييز التاريخي ضد السود في أمريكا كعبيد سابقين. وقد ترتب على ذلك حرمانه من فرصته في القبول في إحدى الجامعات الأمريكية. وقد استند في دعواه إلى مبدأ الكفاءة كشرط أعلى للقبول في الجامعات، ودفع بأنه من الظلم أن يحرم من فرصة القبول لمنع التمييز ضد آخرين لم يرقم هو في حياته بممارسة التمييز ضدهم. وقد تزامن مع هذه القضية جدل واسع حول مشروعية التمييز الإيجابي لمصلحة الأمريكيين السود. وقد أتى الرد على هذه الحجة من المنظر الليبرالي الشهير دوركين (A Matter of Principle Harvard University Press، 1985، R Dworkin)، والذي أشار إلى أن اعتبار العرق في إجراءات مناهضة التمييز لا يعوزه السند الأخلاقي الذي يفقده اتخاذ العرق ذريعة للتهميش والإقصاء.

المدخل الثاني والذي سار خطوة أخرى في اتجاه المساواة الموضوعية أو الفعلية، هو مبدأ المساواة في النتائج Equality of Results أو في المردود Outcome، وهو يسعى لتحقيق هدف محدد لمصلحة مجموعة معينة. عليه، فإن تدابير المساواة تتنوع وتتباين بإقرار المعاملة المختلفة أو المتماثلة طبقاً لاحتياجات تحقيق الهدف المعني. هدف مساواة النتائج غالباً ما يعالج نتائج الإقصاء أو التمييز في مجالات المشاركة في الحياة العامة، مثل مؤسسات اتخاذ القرار، كالهياكل التشريعية أو التنفيذية أو الهيئات الحزبية أو النقابية أو المدنية القائمة. ولذلك، فدائماً



ما تعني مساواة النتائج بتحديد الهدف بشكل دقيق ومحكم وذلك بتحليل ظاهرة الإقصاء والتهميش المرتبطة بالنوع أو العنصر وربطها بنتائجها المتمثلة في الإبعاد أو الإحجام عن المشاركة العامة. أهم الأهداف التي تحكم هذا المدخل هي تحقيق المشاركة Participation، القبول Recognition وإعادة التوزيع Redistribution.

هذه الأهداف الثلاثة قد تعمل في مجالات متعددة أفقية ورأسية تشمل فيما تشمل إعادة توزيع الموارد بشكل عادل، تحديد نسب محددة لتمثيل المجموعات المبعدة عن مراكز اتخاذ القرار، إتاحة البراح الاجتماعي والثقافي ليسع الثقافات واللغات المهمشة أو الهويات المبعدة من التأثير في الفضاء الوطني العام بفعل التمييز، رفع مستوى أو تمثيل المجموعات المهمشة في مراكز اتخاذ القرار بنسب مفرزة أو حصص محددة Quota System.

عليه، يتبين أن إحداث نتائج تخترق واقع التمييز يدفع قوانين المساواة للغوص بعيداً داخل بنى المجتمعات وهيكلها الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية لتلامس جوهر التمييز وتضع التدابير اللازمة لاختراقه. ولذلك، فإن مدرسة المساواة الموضوعية أو الفعلية وثيقة الصلة بالمدارس الفكرية التي تنادي بالعدالة الاجتماعية كمبرر وسند أخلاقي لاتخاذ إجراءات هيكلية عميقة لاستئصال التمييز وتتفوق بذلك على المدارس القانونية التي لا ترى في قوانين منع التمييز إلا إجراءات شكلية لا تتجاوز أبواب المحاكم وقاعاتها ولذلك فإن المساواة في الفرص والنتائج هي بداية الطريق إلى المساواة الفعلية وليس نهايته، فماذا بعد ذلك؟  
نواصل.....

\* غادة شوقي، محامية، ناشطة وباحثة في الحقوق الدستورية وقوانين المساواة.

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

