



المرأة في الصياغة التشريعية

قائمة المحتويات

٢	شكر وتقدير
٣	تقديم
٤	٤. خصوصية المرأة في التشريع
٤	٤-١ التشريع المراعي للمرأة من ناحية المضمون
٧	٤-٢ الصياغة التشريعية المراعية للمرأة
١٤	٤-٣ ضوابط الصياغة التشريعية المراعية للمرأة
١٥	٤-٤ المبادئ والقواعد الدستورية
١٩	٤-٥ الالتزامات الدولية
٢٥	٤-٦ الاجتهادات القضائية
٢٥	٤-٧ التشريعات المقارنة
٢٧	٤-٨ جمع المعلومات لتعزيز الصياغة التشريعية المراعية للمرأة
٢٩	٤-٩ إرشادات لإعداد تشريع مُراعٍ للنوع الاجتماعي
٢٩	المرحلة الأولى: الإعداد والتحضير
٣٣	المرحلة الثانية: الصياغة
٣٤	المرحلة الثالثة: المتابعة والتقييم
٣٧	المصادر



الرقم
التاريخ
الموافق

شكر وتقدير على التعاون بين ديوان التشريع والرأي والشبكة القانونية للنساء العربيات

يتقدم ديوان التشريع والرأي ممثلاً برئيس الديوان فداء الحمود والمستشارين والقانونيين وكافة الكوادر العاملة فيه بالشكر والتقدير للشبكة القانونية للنساء العربيات على جهود التعاون القائمة المستمرة بين الديوان والشبكة في إنجاز دليل الصياغة التشريعية ودليل صياغة التشريعات المعدلة ودليل المرأة في الصياغة التشريعية من خلال سلسلة من الاجتماعات التي تم عقدها وبحضور لجنة فنية تضم في عضويتها قامات قانونية قدمت جهداً منتجاً وفعلاً في مراجعة تلك الأدلة التي تشكل في مجملها إنجازاً وطنياً.

رئيس ديوان التشريع والرأي

فداء الحمود

المقدمة

من منطلق حرص ديوان التشريع والرأي على مراعاة ضوابط الصياغة التشريعية وفي إطار التعاون مع الشبكة القانونية للنساء العربيات، تم إعداد دليل المرأة في الصياغة التشريعية لبيان الضوابط الدستورية والقانونية والممارسات الفضلى لضمان مراعاة خصوصية المرأة في التشريعات المختلفة.

ويعالج هذا الدليل أربعة مواضع أساسية، وهي:

أولاً: خصوصية المرأة في التشريع حيث تم بيان المقصود بالتشريع الملاهي للمرأة من ناحيتي المضمون والصياغة التشريعية.

ثانياً: ضوابط الصياغة التشريعية الملاهية للمرأة في إطار المبادئ والقواعد الدستورية، الالتزامات الدولية، الاجتهادات القضائية والتشريعات المقارنة.

ثالثاً: جمع المعلومات لتعزيز الصياغة التشريعية الملاهية للمرأة

رابعاً: إرشادات لإعداد تشريع ملاهي للمرأة، وتشمل هذه الإرشادات مراحل الاعداد والتحضير، الصياغة والمتابعة والتقييم.

وقد تم إعداد هذا الدليل من قبل **الخبير الأستاذ الدكتور أيمن هلسا**، وتمت مراجعة هذه الأدلة ومتابعتها من لجنة فنية مكونة من:-

١- عطوفة السيدة فداء الحمود/رئيس ديوان التشريع والرأي.

٢- معالي السيدة ريم أبو حسان/محامية ووزيرة تربية سابقة.

٣- عطوفة القاضي وليد كناكريه/المجلس القضائي.

٤- سعادة الدكتورة محاسن الجاغوب/عضو مجلس الأعيان الثامن والعشرون، ورئيسة لجنة التربية والتعليم في مجلس الأعيان.

٥- سعادة الدكتور محمد الهلالات/عضو مجلس النواب التاسع عشر، رئيس اللجنة القانونية في دورته الأولى.

٦- سعادة الدكتور كمال العلاوين/عميد كلية الحقوق في الجامعة الأردنية.

٧- سعادة الاستاذة آمال حدادين/المستشار القانوني للجنة الوطنية لشؤون المرأة.

وقام بالتدقيق الفني لهذا الدليل فقد أجري من قبل الاستاذ محمد خضر، أما التدقيق اللغوي لهذا الدليل فقد أجري من قبل المستشار اللغوي الدكتور أيوب المشاعلة.

وقد تم تقديم الدعم لإعداد هذا الدليل من قبل الشبكة القانونية للنساء العربيات ممثلة بالمديرية التنفيذية للشبكة الأستاذة سماح مرمش وبتمويل من منظمة "أرض البشر" تير دي زوم لوزان "Terre Des Hommes Lausanne" وذلك من خلال برنامج هي تقود "الوطني" "She leads-national" ومن الجدير بالذكر أن هذا المشروع هو مشروع مشترك ينفذ من خلال "شركاء ائتلاف" هي تقود" المكون من عدد من المؤسسات الدولية والوطنية والمجتمع المدني.

ا. خصوصية المرأة في التشريع

عكفت حكومة المملكة الأردنية الهاشمية على تعزيز وحماية حقوق المرأة باستلهام رسالة الإسلام السمحاء، وما تضمنه الدستور من حقوق وواجبات إضافة إلى الالتزامات الدولية والإقليمية. كما تبنت الحكومة العديد من الخطط والاستراتيجيات والسياسات لهذه الغاية، مثل الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن، الاستراتيجية الوطنية للأسرة الأردنية، الاستراتيجية الوطنية وخطة العمل لمنع الاتجار بالبشر في المملكة الأردنية الهاشمية، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، السياسة الحكومية لإدماج النوع الاجتماعي وغيرها من الوثائق.

ومن الطبيعي ان تعكس الصياغة التشريعية هذا التوجه، ونجد ان العديد من التعديلات التشريعية التي تمت في السنوات الأخيرة قد جاءت لضمان ان تكون النصوص القانونية مراعية للمرأة. لكن بالرغم من الجهد المبذول في هذا الخصوص في الأردن وأغلب دول العالم، إلا انه بحسب تقرير البنك الدولي "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" ، المرأة لا تتمتع بالتوسيط إلا بثلاثة أرباع الحقوق مقارنة بالرجل في مسح شمل ١٩٠ دولة^١، ويأتي دور الصياغة التشريعية المراعية للمرأة لتقليل هذه الفجوة في إطار التوجه الرسمي لهذه الدول.

ولغايات الوصول إلى تشريع ملائمة عناية مضمون التشريع وطريقة صياغته، وهذا ما يهدف هذا القسم إلى توضيحه.

١- التشريع المراعي للمرأة من ناحية المضمون

يهدف التشريع إلى تنظيم السلوك وال العلاقات وصيانة الحقوق والحراء، وضمان ان تكون هذه التشريعات مراعية للمرأة ويساهم في تحقيق الأهداف المنشودة من خلال استجابته لاحتياجات الإناث في شكله ومحتواه؛ أي من ناحية الصياغة والمحتوى الموضوعي لنصوصه. وهناك العديد من العوامل التي تبرر مراعاة خصوصية المرأة عند صياغة التشريعات، لعل أبرزها الطبيعة البيولوجية، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص، وجود قوالب نمطية سلبية تأثر بها التشريع بطريقة أو بأخرى، وتأخر حصول المرأة على حقوقها على مستوى جميع الدول.

واعتمادا على ما تقدم، و حتى يمكن وصف التشريع بأنه ملائمة حقوق المرأة يجب ان يأخذ بعين الاعتبار العوامل السابقة، ويوضع النصوص الضرورية والملازمة للوصول إلى الغايات التي يهدف التشريع إلى تحقيقها. ومن الممكن ان يتم ذلك من خلال مراعاة خصوصية المرأة في الأمور التالية:

الطبيعة البيولوجية .

• التمكين .

• تجنب القوالب النمطية السلبية.

• وفيما يلي عرض لهذه النقاط بشيء من التفصيل

١-١ الطبيعة البيولوجية

الجوانب البيولوجية الخاصة بالمرأة يجب ان تكون محل اعتبار، فدورها في الحمل والولادة والرضاعة لا يجب ان يكون سببا للتمييز ضدها، واي معاملة تفضيلية بهذا الخصوص تمنح لها بموجب التشريعات مبررة ولا يمكن اعتبارها إجراءات تمييزية.

واعتمادا على ما تقدم، نجد ان أغلب التشريعات في العالم توفر حماية خاصة للأمومة من خلال منح المرأة العاملة إجازة أمومة، ووضع ترتيبات لإرضاع طفلها أثناء العمل، و الحماية في مجال الاستخدام وعدم التمييز، وغيرها من الترتيبات.

1. World Bank Group, Women, Business, and the Law 2021. Available online [<https://live.worldbank.org/women-business-and-law-safeguarding-women-s-economic-opportunity-times-crisis>] last accessed 28 Sep 2021.

وبحسب تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام ٢٠٢١، فإن ترتيب الأردن هو ٩٤٪، علما بأن هذا الترتيب يحسب على أساس تحليل التشريعات المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة.

من الثابت ان حصول المرأة على حقوقها الاقتصادية والسياسية كان متأخراً، لذلك ليس من السهل عليها الانخراط في الحياة العامة، خاصة في الجوانب السياسية والاقتصادية وحتى الاجتماعية، بسبب هيمنة الرجال على كافة مفاصل الحياة، واقتصر دور المرأة سابقاً على الجوانب التقليدية المتمثلة بالاهتمام بالمنزل والأطفال. كما لا يمكن إنكار تعرض النساء للتمييز بسبب بعض العادات والتقاليد المجتمعية، إضافة إلى تمييز مكرس بنصوص قانونية حتى منتصف القرن العشرين؛ مما يجعل ممارستها لحياتها في الفضاء العام مليئة بالصعاب والتحديات التي لا يتعرض إليها الرجال في العادة، وبالتالي يجب الأخذ بعين الاعتبار ان استفادة المرأة من حق أو حرية أو خدمة معينة ليست مماثلة للرجل.

واعتماداً على ما تقدم، وحتى يكون التشريع مراعياً للمرأة، فلا بد ان يأخذ هذه التحديات بعين الاعتبار، ويضع نصوصاً خاصة للتأكد على تمنع النساء بحقوقهن الدستورية، واتخاذ ما هو مناسب من إجراءات وتدابير بهدف التعميل في تحقيق المساواة الفعلية بينها وبين الرجل، لأن النصوص القانونية التي تنص على المساواة وتكافؤ الفرص ستكون بلا قيمة، إذا لم يتم تمكين النساء من الاستفادة منها، ويتم ذلك من خلال الفهم الدقيق لهذه التحديات، وثم معالجتها من خلال نصوص تشريعية أو تدابير إدارية تنفيذية.

السعي للوصول إلى المساواة الفعلية، أمر ليس بالهين، لكن التشريع له دور كبير في الوصول إلى هذه النتيجة، من خلال النص على تدابير خاصة تساعد الفئة التي تواجه تحديات معينة الاستفادة من الحقوق والحرريات والخدمات التي يهدف تشريع معين إيجادها للفئة المستهدفة، دون أي شكل من أشكال التمييز. وهذا الامر ليس حكراً على النساء، فنجد بعض التشريعات تضع نصوصاً تقضيلية مثل منح معاملة خاصة لأبناء المناطق الأقل حظاً^٢، وتحديد مقاعد خاصة للأقليات العرقية والدينية في المجالس المنتخبة^٣، وتتمتع أبناء الشهداء والمتوظفين والمصابين من منتسبي القوات المسلحة بعاهات جسيمة تمنعهم من إعالة أنفسهم اثناء قيامهم بواجباتهم العسكرية او بسببها بالمجانية الكاملة في جميع مراحل التعليم^٤ وغير ذلك من النصوص.

لكن السؤال المطروح، "متى يمكن معرفة ان التشريع غير مراع للمرأة أو محابي لا يخدم المرأة؟" ولا بد من وضع نصوص خاصة للوصول إلى المساواة الفعلية مع الرجل في كل ما يتعلق بتطبيقات هذا التشريع.

لا توجد إجابة محددة لهذا التساؤل، ولا يتوقع من الجهة القائمة على صياغة التشريع المعرفة التامة بكامل التحديات التي قد تواجه المرأة في المجال أو الموضوع الذي ينظم التشريع، لذلك، لا بد من التعاون مع الجهات المعنية بهدف الحصول على المعلومات الضرورية والكاملة لمعرفة التحديات وأسبابها، حتى يمكن تحديد الطريقة المناسبة والعملية للتصدي لها.

ولغايات توضيحية، يمكن إعطاء المثال التالي:

بالرغم من حصول المرأة الأردنية على حقها بالانتخاب والترشح للمجالس المنتخبة، إلا أن المعلومات المتوافرة تثبت أنه من الصعب حصولها على مقعد في المجلس المنتخب (نتائج تطبيق القانون تؤكد عدم قدرة المرأة الوصول إلى المجالس المنتخبة، وتم التعرف على هذه النتيجة من نتائج الانتخابات السابقة).

تشير العديد من الدراسات أن هناك أسباباً متعددة تمنع وصول المرأة إلى المجالس المنتخبة بالطرق الاعتيادية مثل عوامل ثقافية واجتماعية، وتأخر حصولها على حقها بالانتخاب والترشح مقارنة بالرجل، وهيمنة الرجال على المجالس المنتخبة، ضعف بالموارد الاقتصادية مقارنة بالرجال (تحديد التحديات).

للتغلب على هذا التحدي، لا بد من تظافر مجموعة من الجهود مثل التوعية من قبل الجهات الرسمية وغير الرسمية، إلا ان وضع نصوص تشريعية تضمن وصول عدد معين من النساء إلى المجلس المنتخب يعتبر ضرورة ملحة حتى يمكن أن يكون للمرأة فرصة في الوصول للمجالس المنتخبة، وبالتالي تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص (تم تحديد التدخل التشريعي المطلوب وهو تحديد مقاعد مخصصة للنساء).

يظهر من المثال السابق ان التدخل التشريعي جاء بناء على عدة معطيات، وهو الأمر الذي سيعالجه الدليل.

٢. انظر على سبيل المثال تعليمات أسس وشروط الإنفاق من واردات برنامج التعليم / برامج الوقف الخيري لسنة ٢٠١١ حيث جاء في المادة ٤ "... يراعى اعطاء الأولوية للاستفادة من البرنامج لأبناء المناطق الأقل حظاً والبادية والمخيمات مع مراعاة التوزيع الجغرافي في العادل"

٣. انظر على سبيل المثال قانون الانتخاب رقم ٦ لسنة ٢٠١٦

٤. انظر على سبيل قانون التقاعد العسكري رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٩ المادة ٢٢ مكرر الفقرة ط.

وتوصف التشريعات التي لا تراعي هذه الخصوصية بالتشريع الأعمى (Blind) او غير حساس للمرأة (Insensitive)، لأن يصدر تشريع متعلق بالعمل لا ينص على إجازة الأمومة، او لا يتخذ تدابير ملائمة لضمان وجود تمثيل مناسب للمرأة اذا كان ذلك ضروريا، فعلى سبيل المثال، لم يرد في النظام الداخلي لمجلس النواب لسنة ٢٠١٢ ما يمنح الحق للنساء الأعضاء في مجلس النواب إجازة أمومة، مع العلم ان وجود المرأة كعضو في مجلس النواب أمر مؤكّد في ظل نظام الكوتا، ومن شروط العضوية إتمام ثلاثة سنّة شمسية في يوم الاقتراع، وبالتالي مسألة الحمل واردة ومحتملة.

١-٢-تجنب القوالب النمطية السلبية

يقصد بالقوالب النمطية السلبية، وجود صورة يتم ضبطها او توحيدها على النساء والرجال من خلال المعتقدات والممارسات العرفية أو التقليدية فيما يتعلق بالأدوار والمسؤوليات؛ أي وجود نظرة عامة أو أفكار مسبقة حول المسؤوليات والأدوار التي يجب ان تؤدي من قبل النساء والرجال، لأن نقول المرأة لا تصلح ان تستلم منصبأً قضائياً، وأن الرجل لا يصلح أن يكون معلماً للأطفال.

تكمّن خطورة القوالب النمطية السلبية في أنها تشكل قيوداً على قدراتهن الإناث في تطوير قدراتهن الشخصية، ومتابعة حياتهن المهنية، واتخاذ قرارات بشأن المسار الوظيفي أو حتى تمعنن بالحقوق والحرفيات والخدمات المقدمة.

البعض من القوالب النمطية تعزز التمييز بين الذكور والإإناث، حتى لو كانت تبدو غير ضارة مثل القول إن المرأة تربى وترعى الأطفال؛ إذ ان النظرة التقليدية للمرأة تضعها كمقدمة للرعاية، وان مسؤوليات رعاية الأطفال تقع على عاتقها، لذلك إذا كانت المرأة عاملة، فسيتم الافتراض أنها لن تستطيع القيام بعمل إضافي أو السفر، كونها تهتم بعائلتها، وبالتالي، سيتم حرمانها من الامتيازات التي تقدمها الوظيفة دون أخذ رأيها، ويتم اتخاذ القرار بالنيابة عنها من قبل القيادة في المؤسسة اعتماداً على القوالب النمطية المفترضة^٥.

القوالب النمطية الخاطئة من أبرز أسباب التمييز ضد المرأة، وتساهم في انتهاك مجموعة واسعة من الحقوق، مثل الحق بالصحة، ومستوى المعيشة اللائق، والتعليم، والعمل، وغيرها من الحقوق. لذلك تضع الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان التزاماً على الدول الأطراف بتبنيه الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية، وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة^٦. وبهذا الصدد، تؤكد المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ان القوالب النمطية في الغالب من إحدى الآليات التي يقوم عليها التمييز، سواء تعلق الأمر بالجنس، أو السن، أو العرق، أو غيرها من الصفات^٧.

وقد تسلل هذه القوالب بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى التشريع، لأن يفترض القانون أن مهام معينة تقع على عاتق الرجل أو أدواراً معينة يجب ان تقوم بها المرأة.

ومن الأمثلة على ذلك، ما كانت تنص عليه المادة ٦٢/ج من قانون العقوبات رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ التي سمحت بإجراء العمليات الجراحية والعلاجات الطبية المنطبقة على أصول الفن شرط أن تجري برضاء العليل أو رضا ممثليه الشرعيين، أو في حالات الضرورة الماسة، إلا هذه المادة تم تعديلها بموجب قانون العقوبات المعدل لسنة ٢٠١٧، لتصبح "العمليات الجراحية والعلاجات الطبية المنطبقة على أصول الفن شرط أن تجري برضاء العليل أو رضا أحد والديه أو ممثليه الشرعي، او في حالات الضرورة الماسة". فهذه المادة كانت تكرس دوراً نمطياً بإعطاء الحق للأب دون الأم بالموافقة على العمليات الجراحية، الأمر الذي أدى إلى مجموعة من التحديات على أرض الواقع، إلى ان تم تعديل المادة ومنح حقوق متساوية للأم والأب بهذا الخصوص.

^٥. ريم البطة و محمود علاونة (٢٠٢٠)، قوائم إرشادية لمراجعة وصياغة التشريعات من منظور النوع الاجتماعي، جامعة بير زيت، ص ٢٩.

6. Rebecca J. Cook and Simone Cusack (2010), Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives, University of Pennsylvania Press, p 9

7. حول هذا الموضوع انظر تدقيق النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي في الأردن: دليل للوزارات والمؤسسات الحكومية (٢٠١٩)، برنامج USAID تكامل، ايركس، عمان. متوافر على الانترنت

[[https://www.irex.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Manual%20\(AR\).pdf](https://www.irex.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Manual%20(AR).pdf)] last visited 18 August 2021.

See also Gender Audits of Selected Public Organizations in the Public Sector: An overview of findings (2018), US-AID Takamol, IREX, p 8-9. Available online [https://www.irex.org/sites/default/files/Gender%20Audit_Findings%20Report_EN.pdf] last visited 2021.

8. المادة ٥/أ من اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة.

9. Alexandra Timmer (2011), Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights, Human Rights Law Review 11:4.

والمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ تعطي مثلاً واضحاً على افتراض ان الرعاية بالأطفال تحصر بالأم العاملة، حيث نصت على "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملاً متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربيبة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال"، إلا ان هذه المادة تم تعديلاً بموجب القانون المعدل لقانون العمل لسنة ٢٠١٩ لتصبح "يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات، بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربيبة مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لصاحب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة"، أي أنها لم تفرق بين العامل والعاملة بهذا الخصوص.

وفي الإطار نفسه تنص المادة ١١١/أ/٢ من نظام الخدمة المدنية، رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢ على منح الموظفة إجازة بدون راتب وعلاوات إذا اقتضت ظروف الأسرة ان تفرغ للعناية بطفلها الرضيع، او بأي من أبنائها او بزوجها او بأحد والديها، إذا كان اي منهم مريضاً وكانت احوالهم الصحية تستدعي ذلك، حيث يفترض النص ان الزوجة/الأم هي من تقدم الرعاية، إلا ان نظام الخدمة المدنية رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ منح هذا الحق للموظف أو الموظفة من خلال المادة ١٠٩/٤ دونما تمييز.

١-٢-١ الصياغة التشريعية المراعية للمرأة

التشريع يعتمد على الصياغة بشكل كبير، والصياغة التشريعية لها قواعدها وتقاليدها، لذلك ليس من السهل المساس بها. فهل يمكن تأنيث النصوص القانونية لجعل التشريع مراعياً للمرأة دون المساس بأساسيات الصياغة التشريعية. هذا ما سنتطرق إليه في هذا القسم.

١-٢-١-١ التأنيث في اللغة العربية

بداية، تجدر الإشارة إلى ان هناك مجموعة من القواعد الخاصة بالتأنيث في اللغة العربية، يمكن إيرادها على النحو التالي:

أولاً- اللغة العربية من اللغات التي تفرق بين المذكر والمؤنث، وينعكس ذلك على كثير من مفرداتها وترابيكتها، ولا وجود لضمائر محايدة^١ بخلاف الحال في بعض اللغات الأخرى مثل الإنجليزية التي ألغت الفروق الشكلية بين ما هو مذكر ومؤنث وغير العاقل، ولم يعد باقياً منها سوى الضمائر^٢، في حين نجد أن لغات أخرى تقسم الأشياء إلى مذكر ومؤنث ومحايد كما هو الحال في الألمانية^٣.

ثانياً- تعتمد اللغة العربية قاعدة تغليب المذكر على المؤنث^٤، ويوضح البعض بهذا الخصوص على ان الخطاب في العربية يعتمد على الجنس اللغوي وعلى التغليب لصياغة المذكر لا للذكر نفسه^٥.

ثالثاً- ينقسم الاسم من حيث العدد إلى ثلاثة، وهي المفرد، المثنى والجمع، وتتفق على المفرد المذكر، المفرد المؤنث، المثنى المذكر، المثنى المؤنث، والجمع المذكر السالم، والجمع المؤنث السالم، وجمع التكثير. والضمائر منفصلة ومتصلة ومستترة وتدل على الجنس مثل هي وهن وأنت وأنتن والتي واللاتي وهي ضمائر التأنيث، وهو وهم وأنت وأنتن والتي والذين وهي ضمائر التذكير. والشائع والمعتمد في اللغة العربية هو تأنيث الجمع غير العاقل، ويجوز في بعض الأسماء التذكير والتأنيث^٦.

١. للمذكر ضمائر خاصة به وللمؤنث ضمائر خاصة به، وتحجب مطابقة هذه الضمائر لما تعبّر عنه وتعود عليه مثل: خالد يتقن عمله/ فاطمة تتقن عملها.

١١. المختار احمد، المذكر والمؤنث في اللغة العربية، معهد الجزيرة الإعلامي، بدون تاريخ، متوازن على الانترنت

[<https://learning.aljazeera.net/en/Blogs/%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%B1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D9%86%D8%AB-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%BA%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9>] last visited 14 August 2021.

١٢. نضال بني هاني (٢٠١٥)، دراسة ظاهرة التذكير والتأنيث في اللغات السامية واللغات الأوروبية وكيفية الاستفادة منها في تدريس اللغات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٦٢)، الجزء الثاني)، ص ٦٧٧ - ٦٧٩. متوازن على الرابط التالي

[https://jsrep.journals.ekb.eg/article_33060_8d025b4935ac066da9798ac707b70153.pdf] last accessed 28 Sep2021.

١٣. وبيبر سيبويه هذا الأمر بالقول "واعلم أن المذكر أخف عليهم من المؤنث، لأن المذكر أول، وهو أشد تمكناً، وإنما يخرج التأنيث من التذكير. لا ترى أن الشيء يقع على كل ما أخبر عنه من قبل أن يعلم ذكر هو أو أنثى". حول هذا الموضوع انظر سيبويه، أبوبشر عمرو بن عثمان بن قتيل، (١٨٠هـ)، الكتاب، تحقيق وشرح: عبد السلام محمد هارون، بيروت، عالم الكتب، ص ٢٢.

١٤. حول هذا الموضوع انظر إيلياس عطا الله (٢٠١٩)، التذكير والتأنيث في اللغة، دار المها، ص ٥٤-٥٣

١٥. الأمم المتحدة، مبادئ توجيهية في سبل صياغة شاملة جنسانياً باللغة العربية، متوازن على الانترنت

[<https://www.un.org/ar/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>] last visited 14 August 2021.

رابعاً- علامات التأنيث في اللغة العربية عديدة^{١٦} ، لكن اتفق النحاة على أن أشهر علامات التأنيث وأكثرها شيوعاً في وقتنا الحالي ثلاثة علامات^{١٧} ، وهي:

- التاء المربوطة مثل خديجة وفاطمة وقصة وحكاية وفتاة وامرأة.
- الألف المقصورة مثل سلمى وصفرى وغيرى وعطشى وظمائى
- الألف الممدودة مثل حسناء وصفاء وصحراء وحضراء وقرفباء

خامساً- المؤنث الحالي من علامة التأنيث، فهو مؤنث معنوي ويعامل معاملة المؤنث الحقيقى في الضمائر والإشارة والموصولات، فنقول: طلعت الشمس على هند. وليس هناك قاعدة في معرفة التذكير والتأنيث المجازيين ويعول في معرفة ذلك على السمع أو بالرجوع إلى كتب اللغة. وبعض الأسماء يُذكَر ويؤنث مثل السبيل والطريق، والسوق، والذراع، والعنق. كما يلاحظ أن بعض الأسماء يحمل علامة التأنيث ويطلق على كل من الجنسين، وكذلك بعض الصفات مثل امرأة ربعة ورجل ربعة (أي معتدلة أو معتدل القامة).

سادساً- لا يجوز أن تدخل تاء التأنيث الصفات إذا كانت مما يختص بالنساء مثل: حائض، طالق، ثيب، مرضع، وناشر، فالاصل في لحاق التاء الأسماء إنما هو تمييز المؤنث من المذكر. ومن الأمثلة على ذلك ما كرسه قانون الأحوال الشخصية رقم ٢٠١٩/١٥، حيث جاء في المادة (١٩) "لا تشترط موافقة الولي في زواج المرأة الثيب العاقلة المتتجاوزة من العمر ثمانى عشرة سنة" والمادة (٦٢) التي نصت على "... وناشر هي التي تترك بيت الزوجية بلا مسوغ شرعى أو تمنع الزوج من الدخول إلى بيتها قبل طلبها النقلة إلى بيت آخر ويعتبر من المسوغات المشروعة لخروجها من المسكن إىذاء الزوج لها أو إساءة المعاشرة أو عدم أمانتها على نفسها أو مالها".

سابعاً- في العربية صفات لا تدخلها التاء فيستوي فيها المذكر والمؤنث: وزن (فعول) بمعنى فاعل مثل: صبور، عجوز، حنون فيقال: هذا رجل عجوز وامرأته صبور؛ وزن (فيعيل) بمعنى مفعول إن سبق بموصوف أو قرينة تدل على جنسه مثل: طفلة جريحة وامرأة قتيل؛ وزن (مفعال) مثل: مهذار، ومعطار (أي كثيرة التعطر)، ومقوال (أي فصيحة أو فصيح)؛ وزن (مفيعيل) مثل: رجل معطير وامرأة معطيرة؛ وزن مفعل مثل: رجل مغشم (مقدام لا يثنى شيء)^{١٨}. وقد بحث مجمع اللغة العربية في القاهرة هذه المسألة، ثم خلص من ذلك إلى أن أحجاز لحاق تاء التأنيث، كل مؤنث من الصفات. وبناء على ذلك يجوز أن يقال اليوم: رجل صبور وامرأة صبورة، ورجل جريحة وامرأة جريحة، ورجل معطير وامرأة معطارة^{١٩}.

١-٢-٢-١ أساليب الصياغة التشريعية المراعية للمرأة

تبنت الأمم المتحدة مجموعة من المبادئ التوجيهية، تحتوي عدداً من الاستراتيجيات الرامية إلى استخدام صياغة شاملة للجنسين يمكن تطبيقها على أي نوع من أنواع التواصل^{٢٠} ، ويمكن الاستفادة من بعضها في الصياغة التشريعية لتصبح أكثر مراعاة للمرأة، إضافة إلى مجموعة من المبادئ التي يمكن استنادها على خصوصية التشريعات الوطنية، وهي:

أولاً: إضافة "النساء والرجال" أو "نساء ورجالاً" أو "إناثاً وذكوراً" أو "فتيات وفتىناً" بعد الجمع المذكر، كذلك الحال للمفرد المذكر لأن نقول "تتوافر للعاملين في الوزارات، نساء ورجالاً، فرص متساوية". والهدف من هذه الإضافة التأكيد على أن النص ينطبق على الذكور والإإناث، تلافياً لأي إشكالية في التفسير والتأويل.

وهنا يجب التأكيد على أن أغلب النصوص القانونية تخاطب المذكر اعتماداً على قاعدة تغليب المذكر على المؤنث، إلا أنها في النهاية تطبق على الجميع. و"التغليب هو ترجيح أحد المعلومين على الآخر وإطلاقه عليهم، وقيدوا إطلاقه عليهم للاحترام عن المشاكلة، ومثاله

١٦. ذكر الأنباري أن: "للمؤنث خمس عشرة علامة، ثمان في الأسماء، وأربع في الأفعال، وثلاث في الأدوات: هنثلاث في الأسماء: الهاء والألف الممدودة والمقصورة، والرابعة تاء الجمع في: الهنات، والخامسة الكسرة في: أنت، وال السادسة النون في: أنتن وهن، والسابعة التاء في: أخت وبنات، والثامنة الياء في: هنن. والتي في الأفعال: التاء الساكنة في: قامت، والياء في: تعلقين، والكسرة في: قفت، والنون في: فعلن، والتي في الأدوات: التاء في: رب وكمت ولات، والهاء في: هيئات، والألف في قولك: إنها هنن قائمة". حول هذا الموضوع انظر ابن الأنباري، أبو بكر محمد بن القاسم، (١٩٧٨)، المذكر والمؤنث، تحقيق: طارق عبد عون الجنابي، بغداد، مطبعة العاني، ص ١٦٦ - ١٧٣.

١٧. شرح ابن عقيل على ألفية أبي عبد الله محمد جمال الدين بن مالك، (١٩٦٥)، محمد محيي الدين عبد الحميد، القاهرة، المكتبة التجارية الكبرى، الجزء الثاني، ص ٤٢٩.

١٨. كمال صالح (٢٠١٥)، صيغ المبالغة وطريقها في القرآن الكريم دراسة إحصائية صرفية دلالية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، ص ٢٤٢.

١٩. الأمم المتحدة، مبادئ توجيهية في سبيل صياغة شاملة جنسانياً باللغة العربية - مرجع سابق.

٢٠. صُبّمت المبادئ التوجيهية وأعدت باللغات الرسمية الاست كمشاريع شبه مستقلة تقتيد بمبدأ التكافؤ بين اللغات الرسمية للأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، تعكس هذه المبادئ التوجيهية خصوصيات كل لغة وسماتها المميزة، وتوصي بحلول تاسب السياق اللغوي الذي يعمل فيه الموظفون والموظفات، بالإسبانية، أو الانكليزية، أو الروسية، أو الصينية، أو العربية، أو الفرنسية.

الأبوان يطلق على الأب والأم^{٢١} ، ويكون ذلك للاختصار، أو الخفة، أو الشهرة، أو أسباب أخرى^{٢٢} ، لذلك فإن هذه النصوص تطبق على الجميع، حتى ولو تم إضافة عبارة الرجال والنساء أو المرأة والرجل. فعلى سبيل المثال، تنص المادة ٢/أ من قانون الانتخاب رقم ٦ لسنة ٢٠١٦ على أن "لكل أردني بلغ ثمانى عشرة سنة شمسية من عمره قبل تسعين يوماً من التاريخ المحدد لإجراء الاقتراع الحق في انتخاب أعضاء مجلس النواب وفق أحكام هذا القانون" وفي هذه الحالة، ينطبق النص على الذكر والأثني إلا إذا تم النص على خلاف ذلك، وينطبق هذا التفسير على استخدام الجمع المذكر. وهذا ما قررته محكمة التمييز الأردنية لدى تفسيرها لكلمة "أبناء" التي وردت في نص المادة ٢٢/ط من قانون التقاعد العسكري على اعتبار أنها تشمل الذكور والإإناث ولو أراد المشرع التفرق بينهما لنصل على ذلك^{٢٣}.

وفي العادة، يستخدم التعريف الوارد في التشريع صيغة المفرد المذكر مثل كل شخص ...، كل أردني ...، الشخص الذي ...^{٢٤} ، إلا أنه بدأ تغيير هذا النهج في الأردن وذلك من خلال إضافة "ذكراً كان أو أنثى" ، كما هو الحال بتعریف العامل في قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، حيث جاء في المادة ٢ "العامل: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاءً أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل" ، وفي نظام علاوات الضباط في القوات المسلحة الأردنية وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٧٥ ، فقد عرفت المادة ٢ الضابط "كل من كان حائزاً على رتبة ضابط بإرادة ملكية سامية ذكراً كان أو أنثى" ، وقانون الأحوال الشخصية رقم ١٥ لسنة ٢٠١٩ إذ نصت المادة (٢٢٢/أ) "يجوز أن يكون الوصي ذكراً أو أنثى منفرداً أو متعدداً مستقلاً أو معه مشرف" ، كما عرف قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤ المؤمن عليه في المادة ٢ بقوله "الشخص الطبيعي الذي تسرى عليه أحكام هذا القانون ذكراً كان أم أنثى" ، وتعليمات تنظيم شؤون العمل والعمال الوافدين في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة الذي عرف العامل في المادة (٢) على أنه "كل عامل وافد ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاءً أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته بموجب العقد المصدق لدى المديرية" وغيرها.

ويعتبر هذا النهج من الممارسات الفضلى، ويتجنب أي خطأ في التأويل والتفسير، كما يؤكد على الشمولية.

ثانياً: مخاطبة الأنثى في النص القانوني تكون لإبراد حكم خاص

هناك العديد من الأمثلة التي يمكن سوقها لبيان كيف أن المشرع يفرد نصوصاً خاصة لخاطبة الأنثى، فعند الرجوع لأحكام قانون الانتخاب رقم ٦ لسنة ٢٠١٦، نجد أن المشرع شمل الرجال والنساء عندما استخدم مصطلح "مرشحين" ، إلا أنه خص المرشحة بأحكام خاصة، لذلك لجأ إلى التأكيد لبيان هذه الدالة كما هو الحال في المادة (٢/٩) التي جاء فيها "على المرشحات عن المقعد المخصص للنساء الترشح ضمن قوائم ولا تعتبر المرشحة وفقاً لأحكام هذا البند من ضمن الحد الأعلى للمرشحين في القائمة". ومن الأمثلة الواضحة بهذا الخصوص ما ورد في المادة ٦١/أ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ التي جاء فيها "لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة ..." ، فهذا النص ينطبق على العاملة والعامل الخاضع لقانون العمل، في حين تم افراط حكم خاص في المادة (٧٠) لإجازة الأمومة وتم التأكيد، حيث جاء في النص "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ..." . وكذلك الحال بالنسبة لنظام الخدمة المدنية رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ ، الذي يقدم مجموعة من الأمثلة بهذا الخصوص، مثل المادة ١٠٦/أ التي جاء فيها " تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعة يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية" و الفقرة من المادة ذاتها التي تنص " تستحق الموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولددة تسعة أشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد ارضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على اجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها" ، والمادة ١٨٤/أ التي جاء فيها "يراعى عدم تكليف الموظفة الحامل القيام بالأعمال الجسدية الضارة بصحتها أو حملها".

ويعتبر هذا الشكل من اشكال الصياغة، الطريقة الفضلى لضمان مراعاة خصوصية المرأة، سواء فيما يتعلق بالجوانب البيولوجية، أو تلك المتعلقة بالتدابير الخاصة لضمان المساواة الفعلية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

٢١. كتاب التعريفات للشريف الجرجاني ١٤١٣ م، طباعة دار الفضيلة للنشر والتوزيع، القاهرة، (مادة غلب)

٢٢. مغني الليبب عن كتب الأعاريض المؤلف: عبد الله بن يوسف بن عبد الله ابن يوسف، أبو محمد، جمال الدين، ابن هشام (المتوفى: ٧٦١هـ) المحقق: د. مازن المبارك / محمد علي حمد الله الناشر: دار الفكر - دمشق الطبعة: السادسة، ١٩٨٥ ، ص ٢٠٠.

٢٣. قرار محكمة التمييز (حقوق)، رقم ٢٣٩٩/٢٠٢٠.

٢٤. ومن الأمثلة على ما جاء في تعريف الموظف في المادة ٢ من نظام الخدمة المدنية على أنه "الشخص المعين بقرار من المراجع المختص ...، تعريف المرشح في المادة ٢ من قانون الانتخاب رقم ٦ لسنة ٢٠١٦ التي جاء فيها " كل أردني له الحق في انتخاب أعضاء مجلس النواب وفق أحكام هذا القانون".

ثالثاً: عدم الإفصاح عن جنس المخاطب إذا كان ذلك ممكناً

في بعض الأحيان، تمكن اللغة العربية استخدام أسماء حيادية لا تدل على جنس المخاطبين والمخاطبات دون الإخلال بالمعنى. ويفضل اللجوء إلى أسماء جامعة أو مجردة أو مصدرية تدل على الوظيفة أو المنصب أو المفهوم. وتقدم المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة مجموعة من الأمثلة مبينة في الجدول أدناه^{٢٥} :

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
قيادات، أوساط أكاديمية، دار رعاية الشيخوخة، نيابة عامة، قائمة الترشيحات، اللجنة الفاحصة، عمالة مهاجرة/وافدة، تنشئة الطفولة	قادة، أكاديميون، دار المسنين، نائب عام، قائمة المرشحين، لجنة الفاحصين، عمال مهاجرون/وافدون، تنشئة الأطفال

وبمراجعة بعض التشريعات الأردنية، يلاحظ أنه لا توجد سياسة واضحة بهذا الخصوص، فعلى سبيل المثال في بعض الأحيان يتم استخدام عمال وافدون كما هو الحال في تعليمات تنظيم شؤون العمل والعمال الوافدين في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة لسنة ٢٠١٧، وفي أحيان أخرى عمالة وافدة مثلاً جاء في تعليمات تصنيف المؤسسات في قائمة غير الملتزمين بأحكام قانون العمل لسنة ٢٠١١، وكذلك الامر بالنسبة للأطفال، حيث ورد ذلك في نظام ترخيص وادارة دور رعاية الأطفال الإيوائية لسنة ٢٠٠٩، والطفولة حيث تم استخدامها في تعليمات ترخيص مؤسسات الطفولة لسنة ١٩٩٧. كما يلاحظ انه تم استخدام "المسنين" في نظام ترخيص دور رعاية المسنين والأندية الخاصة بهم لسنة ٢٠١٢، وتم استخدام "الشيخوخة" في قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤. كما نجد ان تعليمات الحوافز والمكافآت رقم (٥) لسنة ٢٠١٠ استخدمت مصطلح الموظف القيادي، بالمقابل استخدام نظام التعيين على الوظائف القيادية رقم (٢٤) لسنة ٢٠٢١ مصطلح الوظيفة القيادية.

وهنا يجب التأكيد على انه من الصعب بناء استنتاجات اعتماداً على الملاحظة أعلاه، لعدم شمول المراجعة واختلاف طبيعة التشريعات، والغرض منها، إلا انه يمكن القول إن هناك فئة غير قليلة من التشريعات تراعي الحيادية، خاصة الأحدث منها، ومن المستحسن تعميم هذا النهج واتباعه إذا لم يكن هناك إخلال بالمعنى أو الغاية التي يتقصدها المشرع.

رابعاً: توخي الشمولية في الصياغة

يمكن استخدام أسماء صالحة لكل الاستعمالات مثل جهة أو طرف، كما هو مبين في الجدول أدناه^{٢٦} :

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
جهة تنسيق/جهة تنسيقية/جهة منسقة، جهة مانحة، جهة داعية، طرف مشتر/جهة مشترية	منسق، مانح، موجه الدعوة، مشتر

هناك العديد من التشريعات الوطنية التي راعت ذلك، مثل تعليمات إدارة إجراءات اعتماد جهات تقييم المطابقة رقم ٤ لعام ٢٠١٦، نظام رسوم ترخيص الجهات واعتماد المختبرات لإجراء الدراسات الدوائية لسنة ٢٠٠٤، وتعليمات التنظيم الإداري والمالي للمشاريع البيئية المملوكة من الجهات المانحة للمؤسسة العامة لحماية البيئة لسنة ١٩٩٨.

ويقدم استخدام جمع التكسير حلاً مناسباً للوصول للحيادية في النص، مثل استخدام "صنع القرار" بدلاً من "صانع القرار" أو "سواسية" بدلاً من "متساوون" كما جاء في نص الرسالة الملكية السامية بالموافقة على تعليمات الإدارة العرفية رقم ١ لسنة ١٩٩١ التي جاء فيها "... وسعياً إلى تأسيس قواعد المرحلة التي يقف فيها الجميع أمام القانون سواسية ضمن دولة المؤسسات".

وفي بعض الأحيان، يمكن استعمال تراكيب غير مباشرة تليها مصادر عوضاً عن تصريف الأفعال؛ إذ تتيح هذه التراكيب الاستغناء عن الأفعال التي يستعاض عنها بالمصادر، وبالتالي عن الضمائر، ومن هذه التراكيب على سبيل المثال لا الحصر: ينبغي - يجب - لا بد - بمقدور - في وسع - في استطاعة، كما هو مبين في الجدول أدناه.

٢٥. المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، مرجع سابق.

٢٦. المرجع السابق

٢٧. المرجع السابق.

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
ونحرص على إنشاء منظمة يتمنى فيها للنساء والرجال العمل معاً على قدم المساواة التامة والإسهام في عالم بمقادير النساء والرجال العيش فيه كذلك على قدم المساواة التامة ^{٢٨}	ونحرص على إنشاء منظمة يستطيع النساء والرجال أن يعملوا فيها معاً على قدم المساواة التامة والإسهام في عالم يستطيع النساء والرجال أن يعيشوا فيه كذلك على قدم المساواة التامة
يجب على النساء والرجال الاشتراك سوياً في تطوير علاقات مزدهرة داخل الأسرة، وبالتالي ترسیخ جذور قيم مثل المساواة والعدالة في المجتمع الأوسع ^{٢٩}	يجب على النساء والرجال أن يشتراكوا سوياً في تطوير علاقات مزدهرة داخل الأسرة، وأن يرسخوا وبالتالي جذور قيم مثل المساواة والعدالة في المجتمع الأوسع

خامساً: الألقاب والمناصب

قرر مجمع اللغة العربية في القاهرة اختيار المطابقة في التذكير والتأنيث في ألقاب المناصب والأعمال اسماء كان أو صفة وجعل ذلك واجباً، فلا يقال: فلانة أستاذ، أو عضو، أو رئيس، بل يقال أمينة عامة، رئيسة، مديرية، وزيرة، نائبة، عضوة، عميدة، أستاذة، قاضية، محامية، وصبة، ولية أمر^{٣٠}. وما يجدر ذكره انه قد جرت العادة في العرب أن لا يدخلوا علامات تأنيث على الصفات المشتركة بين المذكر والمؤنث، وذلك من باب تغليب المذكر، ومن التفسيرات الاجتماعية التي قدمت بهذا الخصوص "لأنه إنما يكون في الرجال دون النساء أكثر ما يكون، فلما احتاجوا إليه في النساء أجروه على الأكثري من موضعه" بمعنى أجروا هذه الصفات على المذكر لأنه أكثر ما يوصف بها^{٣١}.

وقد اعتمدت تغليب المذكر على المؤنث واضحة تماماً في التشريع الوطني فيما يتعلق بالمناصب، فيتم استخدام وزير، مدير، رئيس، مفوض، عميد. وبخلاف ما قررته مجمع اللغة العربية، جرت العادة في الأردن عدم تأنيث المناصب مثل "وزير، رئيس وأمين عام" في الخطابات والوثائق الرسمية، وهناك تأكيد على عدم تأنيث منصبي "القاضي والنائب" على اعتبار ان النائبة تعني المصيبة والقاضية تعني الميّة^{٣٢}.

ومن الأمثلة على ذلك ما جاء في المادة ١٦ من نظام الخدمة القضائية للقضاة النظاميين رقم ٢٠٢٠ لسنة ٢٠٢٠ التي نصت على "تستحق القاضي الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعد براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي كما يستحق القاضي إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة ثلاثة أيام في حال ولادة الزوجة بناءً على تقرير طبي" فبقي منصب القاضي مذكراً، إلا أنه تم تأنيث الفعل المضارع في بداية المادة بالفاء المتحركة اعتماداً على قاعدة تأنيث الفعل مع الفاعل. وكذلك الأمر في المادة ٦٤ من قانون الأمن العام رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٥ التي جاء فيها "تستحق الفرد الحامل إجازة أمومة اقصاها مدة لا تزيد على تسعين يوماً..." . في حين نجد ان المادة ٧١/أ من قانون خدمة الافراد في القوات المسلحة رقم ٢ لسنة ١٩٧٢ اضافت كلمة المرأة بعد الفعل بقولها "تستحق المرأة الفرد المستخدمة المدنية الحامل إجازة أمومة مدة لا تزيد على تسعين..."

و فيما يتعلق بالألقاب المستخدمة، فيمكن وصفها بأنها حيادية حيث أنها تطبق على الرجل والمرأة معاً مثل دولة، معالي، عطوفة، وسعادة.

سادساً: أهمية تحديد نوع الجنس في التشريعات الجزائية

من المعروف أن التشريعات الجزائية تهدف إلى تحديد الأفعال المجرمة، وبيان العقوبة التي تتناسب مع هذه الأفعال، وفي بعض الأحيان يلعب جنس مرتكب الجريمة أو جنس الضحية دوراً حاسماً في تحديد الجريمة والعقوبة المناسبة، لأن يكون ظرف لتشديد العقوبة كما هو الحال في المادة (٢/٢٩٢) من قانون العقوبات التي نصت على "كل شخص أقدم على اغتصاب فتاة لم تتم الخامسة عشرة من عمرها يعاقب بالإعدام" ، إضافة إلى عوامل أخرى مثل السن، والحالة النفسية، وغيرها.

٢٨. ومن الأمثلة على التشريعات التي راعت ذلك نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية وموقع العمل لسنة ١٩٩٨، حيث جاء في المادة ٩ "... الاطلاع على الخصائص الفنية والعلمية للمواد والمركبات الكيماوية الخام والمساعدة المستخدمة في العمليات الصناعية حتى يتمنى تحديد مستويات الامان للمواد الخطرة والضارة ..."

٢٩. انظر على سبيل المثال تعليمات تنظيم اجراءات العطاءات وشروط الاشتراك فيها لسنة ٢٠٠٨

٣٠. الدورة الرابعة والأربعين (الجلسة السابعة المعقودة في ٢١ آذار ١٩٧٨م).

٣١. حول هذا الموضوع انظر سعد رفت سرحت (٢٠٢١)، عن عدم تأنيث ألقاب المناصب والمهن في اللغة العربية (تفسير أنتوغرافي)، متوافر على الانترنت [https://portal.arid.my/ar-LY/Posts/Details/b81f3529-abac-462e-b21e-e69aa3282eda] last visited 14 August 2021.

٣٢. راتب المرعى الدبوش، تاء التأنيث والسلطات الثلاث، موقع عمون الاخباري، ٥ تشرين الثاني ٢٠١٥. متوافر على الانترنت [https://www.ammonnews.net/article/248136] last visited 22 August 2021

بعض الجرائم لا يمكن ان تقع إلا على انسى مثل الاغتصاب والاجهاض، فمثلاً نصت المادة (٢٩٢) من قانون العقوبات رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ على أنه "من واقع انسى (غير زوجه) بغير رضاها سواء بالإكراه، او بالتهديد، او بالحيلة، او بالخداع عوقب بالأشغال المؤقتة مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة" ، وكذلك المادة (٢٢١) من القانون ذاته التي جاء فيها " كل امرأة اجهضت نفسها بما استعملته من الوسائل او رضيت بان يستعمل لها غيرها هذه الوسائل، تعاقب بالحبس من ستة أشهر الى ثلاث سنوات" .

وهناك جرائم أخرى تكون فيها احتمالية ان تكون الإناث ضحيتها أكثر من الرجال مثل العنف المنزلي، والاتجار بالبشر، لذلك نجد أن التشريعات الجزائية تولي أهمية لموضوع نوع الجنس عند صياغة النصوص المعنية. وفي أحيان أخرى يؤكد المشرع الجزائري أن النص ينطبق على الذكور والإنساث بإضافة عبارة "ذكراً أو انسى" ، ليتلافى اية إشكاليات في التأويل أو التفسير، كما هو الحال في المادة (١٢٩٨) التي جاء فيها " كل من هتك بغير عنف او تهديد عرض ولد - ذكراً كان او انسى- أكمل الخامسة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره او حمله على ارتكاب فعل هتك العرض يعاقب بالأشغال المؤقتة مدة لا تزيد على عشر سنوات" .

ولغايات تحديد متى ينطبق النص على الذكر أو الانسى لا بد من توفر المعلومات الموثوقة وإجراء الدراسات الضرورية، حتى يخدم النص في النهايةصالح العام.

وفيما يتعلق بالجرائم التي تدرج تحت إطار العنف ضد المرأة، فيؤكد دليل التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة الصادر عن الأمم المتحدة، على ضرورة توخي الشمولية في الصياغة، ووضع تعريفات واسعة لجميع اشكال الجرائم المتعلقة بهذا الخصوص؛^{٣٣} بهدف الحد من هذا الشكل من أشكال العنف، وضمان عدم افلات مرتكب هذه الأفعال من العقاب. وتقدم المادة ٢٠٦ من قانون العقوبات مثلاً على الشمولية في الصياغة؛ إذ جاء فيها "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل من عرض فعلاً منافياً للحياة أو وجه أي عبارات أو قام بحركات غير أخلاقية على وجه مناف للحياة بالقول، أو الفعل، أو الحركة، أو الاشارة تصريحاً، أو تلميحاً بآي وسيلة كانت متى وقع الاعتداء على" :

١. شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره.
٢. شخص ذكر كان أو انسى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا.

سابعاً: إرشادات إضافية حول الصياغة المراعية للمرأة

الجهد الذي بذلته الأمم المتحدة لوضع مبادئ توجيهية يحتوي على عدد من الاستراتيجيات الرامية إلى استخدام صياغة شاملة للجنسين يمكن تطبيقها على أي نوع من أنواع التواصل^{٣٤} ، وبالتالي ليست جميعها صالحة للصياغة التشريعية، لكن من المفيد الإشارة إليها في هذا المقام للفائدة، وهي:

أ. اشكال المخاطبة

يجب استعمال أشكال المخاطبة والضمائر التي تنسق مع جنس الشخص المخاطب، ولا بد من ذكر الاسم والشهرة واللقب الوظيفي أو اللقب للمرأة والرجل بصورة متكافئة. فعلى سبيل المثال القول بأن "حضر الدكتور نبيل كريم وسميرة الاجتماع" فيه انتهاص للمرأة، بحيث لم يتم ذكر لقبها، في حين يمكن استخدام صياغة أكثر شمولاً من خلال اتباع التالي "حضر كل من الدكتورة سميحة أمين والدكتور نبيل كريم الاجتماع" .

تجنب العبارات التي تتطوي على تحييز أو تعزز القوالب النمطية السلبية القائمة على أساس اختلاف الجنس: ومن الأمثلة على ذلك " الجنس اللطيف" (للإشارة إلى النساء)، إنها تتحلى بشجاعة الرجال، "امرأة بألف رجل" ، "عانس" (عوضاً عن "غير متزوجة"). آنسة أم سيدة؟ السيدة هي كل امرأة متزوجة، والآنسة هي الفتاة ما لم تتزوج. ويشير إلى المتزوجة وغير المتزوجة بلفظ "سيدة" من باب الاحترام. ويطلق لقب "سيد" على الرجل ولقب "سيدة" على المرأة عند غياب لقب وظيفي للشخص.

ب. استخدام الضمير الجامع للمتكلّم "نحن" بدلاً من جمع المذكر^{٣٥}

٣٣. الأمم المتحدة (٢٠١٠)، دليل التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة التهوض بالمرأة Available online [https://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20VAW%20(Arabic).pdf]، last accessed 28 Sep 2021.

٣٤. صُمِّمت المبادئ التوجيهية وأُعدَّت باللغات الرسمية استكماراً بشهه مستقلة تقييد بعده التكافؤ بين اللغات الرسمية للأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، تعكس هذه المبادئ التوجيهية خصوصيات كل لغة وسمائتها المميزة، وتوصي بحلول تاسب السياق اللغوي الذي يعمل فيه الموظفون والموظفات، بالإسبانية، أو الانكليزية، أو الروسية، أو الصينية، أو العربية، أو الفرنسية

٣٥. المبادئ التوجيهية، المرجع السابق

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
وهكذا، فإننا نتقبل جميع الصيغ الممكنة لإجراء المشاورات	هكذا، فإننا منفتحون على جميع الصيغ الممكنة لإجراء المشاورات
ونحن نتوق إلى تبادل ما لدينا من خبرة مع المجتمع الدولي	ونحن متعطشون لتبادل ما لدينا من خبرة مع المجتمع الدولي
ففقد عقدنا العزم على مساعدة اللجنة في إحداث أثر فعال في المناطق التي تعمل فيها	فتحن مصممون على مساعدة اللجنة في إحداث أثر فعال في المناطق التي تعمل فيها

ج. حذف الضمائر غير الضرورية^{٣٣}

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
يثر النقاش لدى إسهام الجميع بالأفكار	يثير النقاش عندما يسهم الجميع بأفكارهم

د. تحبيط الصفات باستعمال أشباه جمل حالية^{٣٤}

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
إلى أن يبلغ الفتيات والفتيا سن الرشد بمنأى عن المواقف المبنية على قوالب نمطية	إلى أن يبلغ الفتيات والفتيا سن الرشد وهم متحررون من المواقف المبنية على قوالب نمطية
الشعب الأردني	الأردنيون

ه. الفصل بين المضاف والمضاف إليه في حالة تعدد المضافات^{٣٥}

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
تجنيد واستخدام الأطفال	تجنيد الأطفال واستخدامهم

و. استخدام الجمل الاسمية عوضاً عن الجمل الفعلية^{٣٦}

أكثر شمولاً	أقل شمولاً
مشاركة جميع الموظفات والموظفين في القرارات التي تتخذها الإدارة	يرتفقي أداء جميع الموظفات والموظفين إذا شاركوا في القرارات التي تتخذها الإدارة
النشأة في بيئة أسرية شرط أساسي لنمو شخصية الطفلة والطفل بشكل كامل ومتانة	يجب أن ينشأ الطفلة والطفل في بيئة أسرية لنمو شخصيتها بشكل كامل ومتانة

استخدام الصياغة المراعية للمرأة أمر بحاجة لتدريب وممارسة، لذلك تقدم الأمم المتحدة مجموعة من المواد والأنشطة ومساقاً للتدريب الذاتي بهدف اتقان هذا الشكل من اشكال الصياغة .

٣٦. المرجع السابق

٣٧. المرجع السابق

٣٨. المرجع السابق

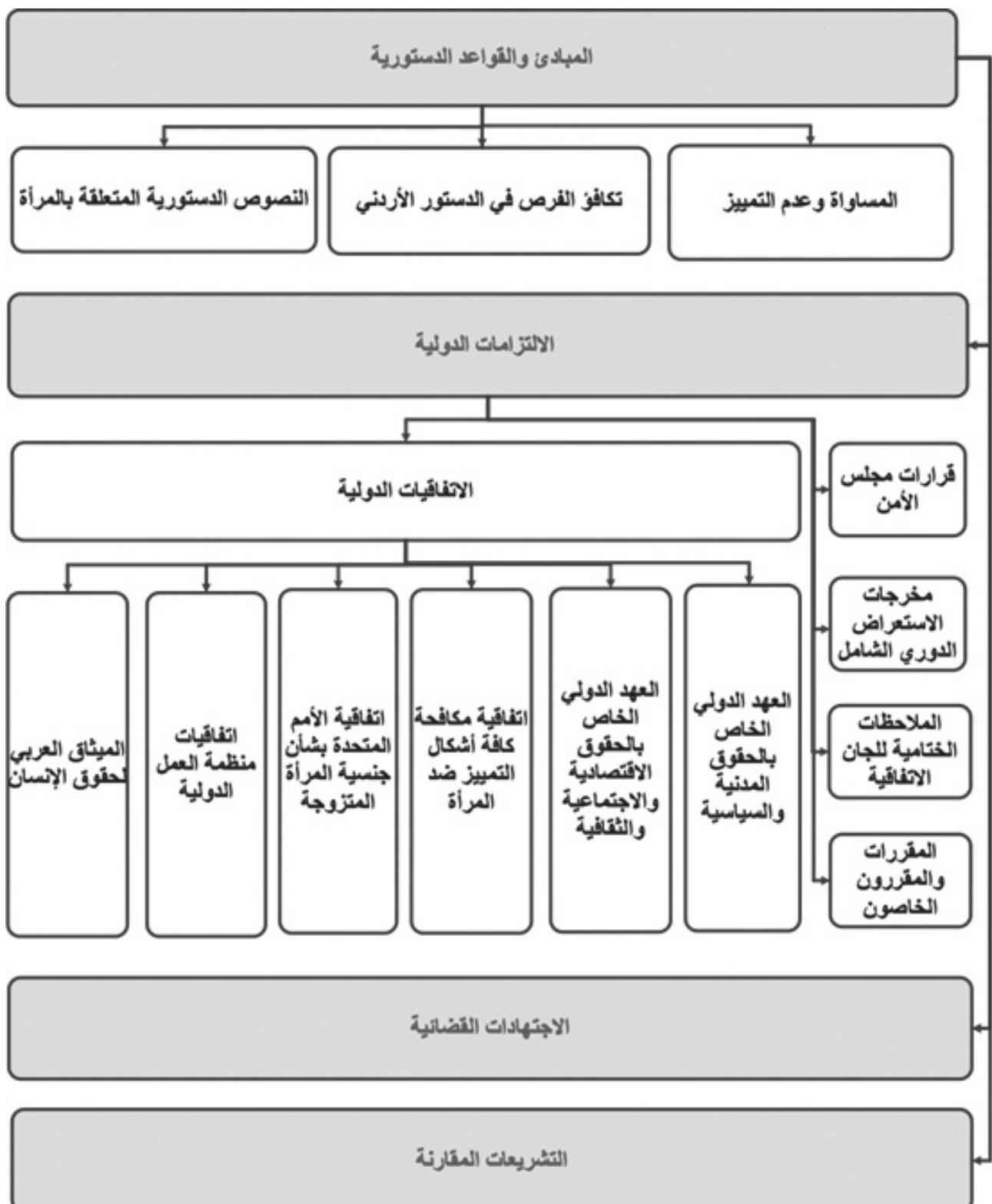
٣٩. المرجع السابق

٤٠. المواد والأنشطة ومساق التدريب الذاتي متوافر على الانترنت

[<https://www.un.org/ar/gender-inclusive-language/toolbox.shtml#collapse1>] last visited 19 August 2021.

٢. ضوابط الصياغة التشريعية المراعية للمرأة

أشار دليل الصياغة التشريعية في المملكة الأردنية الهاشمية إلى ضوابط الصياغة التشريعية الداخلية والخارجية، وتلافقها للتكرار يهدف هذا القسم إلى توضيح أبرز التطبيقات الخاصة بهذه الضوابط لغایات التأكيد من ان الصياغة التشريعية مراعية للمرأة، وذلك حسب التقسيم التالي:



٢- المبادئ والقواعد الدستورية

يحتل الدستور قمة القواعد القانونية في الدولة، فهو التشريع الأعلى الذي يسمو على جميع القواعد القانونية الأخرى، ويفسّر لمبدأ الشرعية وإخضاع الجميع للقانون، لذلك فإن مبدأ سمو الدستور من خصائص الدولة القانونية.

من خلال هذا القسم سيتم إلقاء الضوء على النصوص الواردة في الدستور ذات العلاقة بالمرأة، والتي تؤثر على محتوى التشريعات التي يتم سنها.

١-١ المساواة وعدم التمييز

كغيره من الدساتير المعاصرة، نص الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ في الفقرة الأولى من المادة (٦) على ما يلي "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين" ولا يخفى على أحد أن الفقرة الأولى من المادة (٦) أثارت جدلاً في تفسيرها فيما إذا كانت تشمل الأردني والأردنية أم الأردن فقط^{٤١}، ولم تتح الفرصة للمحكمة الدستورية أن تحسّم هذا الجدل، لكن يتضح أن الجهات الرسمية المعنية قد تبنّت تفسير أن هذه المادة تشمل الذكور والإناث ومن الأمثلة التي يمكن سوقها بهذا الخصوص، ما يلي:

أولاً: نص الميثاق الوطني لسنة ١٩٩١ على أن الأردنيين رجالاً ونساءً أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات^{٤٢}.

ثانياً: أكدت مبادرة "كلنا الأردن" لسنة ٢٠٠٦ على التقييد بالتزامات المملكة بالمواثيق والمعاهدات الدولية الخاصة بالمرأة^{٤٣}.

ثالثاً: أكدت الحكومة الأردنية في التقارير الدورية للجان الاتفاقيّة على هذا المعنى، فعلى سبيل المثال جاء في التقارير الدورية المقدمة من قبل الحكومة الأردنية لدى لجنة مكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة "يأتي توجّه الأردن نحو تمكين المرأة الأردنية من ممارسة حقوقها وأداء واجباتها منسجّماً مع مبادئ الدستور الأردني الذي أقر في المادة السادسة منه بالمساواة الكاملة بين جميع المواطنين في الحقوق والواجبات وتكافؤ الفرص، ممّيزاً إيجابياً لصالح المرأة، بالنص على ضرورة تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث، وأن على الدولة أن تكفل العمل والتعليم والطمانينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين، ولا يُعَبّر على هذه المادة أنها لم تذكر معيار الجنس من ضمن هذه المعايير، وذلك لكون النص الدستوري جاء عاماً ليشمل الذكر والأنثى، إضافة إلى أن التشريعات الأخرى كفلت للمرأة حقوقاً متساوية مع الرجل^{٤٤}. وبالمعنى السابق نفسه أوضحت الأردن في التقرير الدوري المقدم إلى اللجنة المعنية لحقوق الإنسان بقولها "انسجاماً مع ما جاء في المادة (٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حول كفالة الحقوق لجميع الأفراد دون أي تمييز بينهم بحسب ما أكد الدستور الأردني في المادة السادسة^{٤٥}".

٤١. ويبدو ذلك واضحاً أشياء مناقشة مجلس النواب الأردني لنص المادة (٦)، ومحاولة بعض النواب إضافة عبارة "والجنس" إلى نهاية هذه الفقرة، وقد امتنعت الحكومة عن تفسير كلمة "الأردنيون" الواردة في المادة، وفيما إذا كانت تشمل الرجال والنساء، بناءً على طلب أحد النواب، وبررت الحكومة هذا الامتناع على اعتبار أنه ليس من اختصاص الحكومة تفسير الدستور. وقد امتنع مجلس النواب عن مناقشة الفقرة (١) من المادة (٦) وإجراء التعديلات عليها، لأن مناقشتها أو تعديليها يعد مخالفة دستورية، حيث إن الحكومة لم تقدم بتعديل عليها. واستند غالبية النواب على عدم جواز مناقشة هذه الفقرة على قرار مجلس العالى لتقسيير الدستور الصادرين بتاريخ ١٩٥٥ و١٩٧٤، فقد نص القرارات بان مجلس النواب تحصر مهمته في تعديل مشاريع القوانين المقدمة من الحكومة في حدود أحكام التعديل وفي نطاق غاياته ومراميه.

عمان نت الإخباري، النواب يُمنعون من تعديل المادة ٦ من الدستور وإضافة كلمة الجنس، نشر بتاريخ ٢٠١١/٩/١٤، متوافر على الرابط التالي: [\[http://ar.ammannet.net/news/124925\]](http://ar.ammannet.net/news/124925)

٤٢. البند ثامناً من الميثاق الوطني، للاطلاع على النص الكامل على الصفحة الرسمية لرئاسة الوزراء [\[http://www.pm.gov.jo/content/1405777146/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%AB%D8%A7%D9%82%D8%A9-%D9%83%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A.html\]](http://www.pm.gov.jo/content/1405777146/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%AB%D8%A7%D9%82%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A.html) last accessed 30 Sep 2021.

٤٣. أشارت وثيقة كلنا الأردن إلى المرأة في أكثر من موقع مثل التمكين السياسي والاقتصادي، التشجيع على العمل الحزبي، إلغاء التمييز ضد المرأة في المناهج وغيرها. للاطلاع على النص الكامل على موقع رئاسة الوزراء، انظر [\[http://www.pm.gov.jo/content/1405777473/%D9%88%D8%AB%D9%8A%D9%82%D8%A9-%D9%83%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D9%86.html\]](http://www.pm.gov.jo/content/1405777473/%D9%88%D8%AB%D9%8A%D9%82%D8%A9-%D9%83%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D9%86.html) last accessed 30 Sep 2021.

44. Jordan's periodic report to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW/C/JOR/5, 24 September 2010, Para 7. Also, Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention, Sixth periodic report of States parties due in 2016, Jordan, CEDAW/C/JOR/6, 25 June 2015, Part II, para 1.

45. Human Rights Committee, Consideration of reports submitted by States parties under article 40 of the Covenant, Fifth periodic reports of States parties due in October 2014, Jordan, CCPR/C/JOR/5, 27 August 2016, III. Articles of the Covenant, article 2.

رابعاً: سبق لجنة الملكية لتعديل الدستور^{٤٦} ان كان لها الموقف نفسه ، حيث صرحت أن "كلمة الأردنيين بكل المعايير تشمل بموجب المفاهيم الدستورية الرجل والمرأة، لذلك لم يكن هناك مبرر لإضافة كلمة الجنس"^{٤٧} .

واعتماداً على ما سبق ذكره، فإن أي تشريع داخل المملكة يميز بالحقوق والواجبات للأردنيين على أساس الجنس هو تشريع تعريه بشبهة مخالفة الدستور، ويمكن الطعن به أمام المحكمة الدستورية إذا كان من القوانين والأنظمة سندًا لمبدأ سمو الدستور^{٤٨} .

خامساً: أوصت اللجنة الملكية لتعديل المنظومة السياسية بإجراء تعديل جوهري على المادة (٦) من الدستور التي تكرّس مبدأ المساواة قاعدةً أساسيةً من أجل ممارسة الحقوق والحرريات الدستورية، فأضافت فقرة خاصةً بتمكين المرأة، نصت على "تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز"^{٤٩} .

٢-٢ تكافؤ الفرص في الدستور الأردني

من أبرز التعديلات الدستورية التي طرأت على الدستور في العام ٢٠١١، إضافةً "مبدأ تكافؤ الفرص لجميع الأردنيين" إلى المادة ٦ من الدستور^{٥٠} ، وبذلك يلزم الدستور المساواة في الحقوق والواجبات والفرص لجميع الأردنيات والأردنيين كوسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال إزالة التحديات والعوامل المختلفة التي قد تميز بين افراد المجتمع، والتي قد تجعل من الفرص المتاحة غير متساوية، بشكل متساو للجميع.

لذلك يعزز مبدأ تكافؤ الفرص، مبدأ المساواة وعدم التمييز، فالأخير يقدم المساواة القانونية أو الشكلية، وهي المساواة في المعاملة بين الأفراد من ذوي المراكز القانونية المتساوية أو المتماثلة^{٥١} ، في حين يهدف مبدأ تكافؤ الفرص، إلى تحقيق المساواة الفعلية من خلال ضرورة معاملة بعض الفئات بصورة مختلفة، بهدف الوصول إلى تحقيق التوازن بسبب فروقات وأوضاع مختلفة، وذلك من خلال اتخاذ تدابير قانونية لصالح الفئات التي تعاني من التمييز أو يصعب عليها الاستفادة من مبدأ المساواة القانونية نتيجة لعوامل اجتماعية، ثقافية، اقتصادية أو غيرها من العوامل.

وابتكر القانون التدابير الخاصة المؤقتة (Affirmative Action) أو التدابير الإيجابية (Special Temporary Measures) لإلغاء التمييز الفعلي في مواجهة الأفراد الذي عانوا تاريخياً من التمييز، وتكون هذه التدابير مؤقتة، ويتم التخلّي عنها عندما تستطيع الفتاة المعنية الوصول إلى الفرص المتاحة، والتتمتع بالحقوق والحرريات بشكل متساو مع الجميع دون أي عقبات أو تحديات^{٥٢} .

٤٦. في ٢٧ نيسان ٢٠١١، عهد الملك عبد الله الثاني إلى رئيس الوزراء الأسبق، أحمد اللوزي، برئاسة لجنة مكافحة بمراجعة نصوص الدستور للنظر في أي تعديلات دستورية ملائمة لحاضر الأردن ومستقبله من خلال العمل على ما من شأنه النهوض بالحياة السياسية في السياق الدستوري، على أن تأخذ اللجنة بالاعتبار ما يصدر عن لجنة الحوار الوطني من توصيات متعلقة بالتعديلات الدستورية المرتبطة بقانوني الانتخاب والأحزاب. وعُين الملك تسعه أعضاء في اللجنة، منهم رئيس مجلس الأعيان ورئيس مجلس النواب ورئيس مجلس القضاء ووزراء سابقين من ضمنهم أعضاء في مجلس الأعيان.

٤٧. أيمن هلسا (٢٠١٦)، تفعيل التعديلات الدستورية في الأردن، المفكرة القانونية، بيروت. متوفّر على الانترنت.

[<https://legal-agenda.com/wp-content/uploads/1453111046-%D8%AA%D9%81%D8%B9%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%84%D8%AF%D8%B3%D8%AA%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86.pdf>] last visited 17 August 2021.

٤٨. أيمن هلسا وحمدي قبيلات (٢٠١٩)، حق المرأة بنقل جنسيتها لأبنائها على الصعيد الدولي والوطني، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٦، العدد ٢. متوفّر على الانترنت.

[https://journals.ju.edu.jo/DirasatLaw/article/viewFile/103904/10630?target=_blank] last visited 17 August 2021.

٤٩. وجه جلاله الملك عبد الله الثاني، في ١٠ حزيران ٢٠٢١، رسالة إلى دولة السيد سمير الرفاعي، عهد إليه فيها برئاسة اللجنة الملكية لتعديل المنظومة السياسية، والتي ستكون مهمتها وضع مشروع قانون جديد للانتخاب ومشروع قانون جديد للأحزاب السياسية، والنظر بالتعديلات الدستورية المتصلة حكماً بالقانونين وأليات العمل التباعي.

٥٠. تنص المادة ٢/٦ من الدستور على "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود امكانياتها وتكتفى بمقابلة احتياجات جميع الأردنيين".

٥١. انظر على سبيل المثال قرار محكمة التمييز حقوق رقم ١٢٥٢ لسنة ٢٠١٤؛ إذ جاء في حيثيات القرار "حيث إن مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون المنصوص عليه في المادة (٦) من الدستور، بحسبه ركيزة أساسية للحقوق والحرريات على اختلافها وأساساً للعدل والسلام الاجتماعي. غايته صون الحقوق والحرريات في مواجهة صور التمييز التي تفال منها أو تقييد ممارستها باعتباره وسيلة لتقرير الحماية المكافأة التي لا تمييز فيها بين المراكز القانونية المتماثلة فلا يقتصر مجال إعماله على ما كفله الدستور من حقوق، بل يمتد كذلك إلى تلك التي يقررها القانون أو النظام".

52. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social, and cultural rights (art. 2, para. 2 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), paragraphs 8 &9.

واختلفت الدول في تسمية هذه التدابير، مثل التمييز الإيجابي، المعاملة التفضيلية، آليات الإنعاش الملائم، تعديل المواطنة، آليات دمج كل مكونات الشعب، آليات التمثيل العادل، والكوتا، إلا أن الهدف منها واحد، وهو تحقيق المساواة الفعلية، وضمان مشاركة كافة مكونات المجتمع، باعتبارها وسيلة لا غاية في حد ذاتها، ومن الطبيعي أن تكون مؤقتة في الزمان، وكلما بلغت الفئة المعنية الحد اللازم لتكون على قدم المساواة مع البقية فقدت هذه التدابير مشروعيتها.^{٥٣}

استخدمت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مصطلح "التدابير الخاصة المؤقتة" في المادة (٤) بهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، ويجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفروقات والمعاملة. ويعود مبرر اللجوء لهذه التدابير أن المساواة القانونية ليست كافية لتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، فلا بد من إعطاء المرأة بداية متساوية وتمكينها لتحقيق المساواة على أرض الواقع، فلا يكفي ضمان أن تعامل المرأة معاملة مطابقة لمعاملة الرجل، بل يجب الأخذ بعين الاعتبار الفروق البيولوجية والعوامل الاجتماعية والثقافية، الأمر الذي يلزم معاملة المرأة والرجل بشكل غير متطابق لأخذ هذه الفروقات بعين الاعتبار. والسعى لتحقيق المساواة الفعلية (الموضوعية) يدعو إلى وضع تدابير واستراتيجيات فعالة، تهدف إلى التغلب على ضعف تمثيل النساء، وإعادة توزيع الموارد والسلطة بين الرجل والمرأة^{٥٤}. ينبغي أن تهدف هذه التدابير المتعددة إلى التعجيل بتحقيق مشاركة المرأة على قدم المساواة في الميدان السياسي، أو الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو الثقافي، أو أي ميدان آخر. وتطبيق هذه التدابير لا يعد استثناء من قاعدة عدم التمييز، بل تأكيد لها في الممارسة، لكون التدابير الخاصة المؤقتة جزءاً من استراتيجية ضرورية موجهة إلى تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية للمرأة بالرجل في التمتع بحقوق الإنسان والحرفيات الأساسية.^{٥٥}

ولغايات تحديد ضرورة الأخذ بالتدابير الخاصة المؤقتة وطبيعتها، لا بد من دراسة وتحليل وضع المرأة في المجال المستهدف، ومن ثم تقييم أثرها للتأكد من أنها تعمل على تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية للمرأة. وفي أغلب الأحيان تأخذ هذه التدابير الطابع التشريعي، لذلك لا بد من اجراء تحليل شامل للوضع الراهن في النطاق الذي يسعى التشريع إلى تنظيمه، بهدف التعرف على أهم العوامل التي تساهم في عدم المساواة الفعلية بين الجنسين بهدف معالجتها، من خلال التشريع بعد التعرف على العوائق في التمتع بالحقوق والحرفيات أو الصعوبات في الوصول إلى الموارد المتاحة.^{٥٦}

ومن أبرز تطبيقات هذه التدابير هو المقاعد المخصصة للنساء في المجالس المنتخبة التي تضمنتها قوانين الانتخاب لمجلس النواب منذ عام ٢٠٠٢، عندما تم تعديل قانون الانتخاب رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠١، حتى أصبحت تقليداً متبعاً لكل قوانين الانتخاب اللاحقة. وكذلك الأمر بالنسبة للمجالس المحلية والبلديات وغيرها من أشكال الحكم المحلي.

وهذه التدابير ليست حكراً على النساء، بل تمنح للعديد من الفئات، مثل الأقليات الأثنية والدينية^{٥٧}، والتدابير الخاصة لمنع التمييز في مجال الاستخدام والمهنة بحسب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨^{٥٨}، وغير ذلك من الفئات.

٣-٢ النصوص الدستورية المتعلقة بالمرأة

خص الدستور الأردني المرأة بنصوص خاصة، تستلزم مراعاتها عند وضع أي تشريعات تقع ضمن نطاق هذه النصوص، وفيما يلي عرض لهذه النصوص وأثرها المترتب على التشريعات.

أولاً: المادة ٤/٤ الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها الشرعي ويقوي أواصرها وقيمها
الفقرة ٤ من المادة ٦ من الدستور من ضمن التعديلات الدستورية في العام ٢٠١١، حيث تم استحداث نص دستوري يحمي

53. Uduak Archibong (2013), A Comparative Analysis of Affirmative Action in the United Kingdom and United States, Journal of Psychological Issues in Organizational Culture, Volume 3, Number S1.

54. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures, paragraph 8.

55. IBID., paragraph 18.

56. Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation (2017), OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, p 15.

57. نصت المادة ٤/٤ من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري على ما يلي "لا تعتبر من قبل التمييز العنصري أية تدابير خاصة يكون الغرض الوحيد من اتخاذها تأمين التقدم الكافي لبعض الجماعات العرقية أو الأثنية المحتاجة أو لبعض الأفراد المحتاجين إلى الحماية التي قد تكون لازمة لتلك الجماعات وهؤلاء الأفراد لتضمن لها ولهم المساواة في التمتع بحقوق الإنسان والحرفيات الأساسية أو ممارستها، شرط عدم تأدية تلك التدابير، كنتيجة لذلك، إلى إدامة قيام حقوق منفصلة تختلف باختلاف الجماعات العرقية، وشرط عدم استمرارها بعد بلوغ الأهداف التي اتخدت من أجلها.

58. تجيز الاتفاقية اتخاذ تدابير حماية خاصة لأشخاص 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.

الأسرة باعتبارها أساس المجتمع، متماشياً بذلك مع المعايير الدولية المعنية بحقوق الإنسان. والحماية القانونية التي يقدمها النص يستفيد منها الزوج والزوجة والأطفال، واعتتماداً على ذلك يفترض سن التشريعات الملائمة لتوفير هذه الحماية، كما أن النص يفرض حماية للزوجة والأم والإبنة باعتبارهن من مكونات الأسرة. وبحسب المعايير الدولية، يشمل هذا الحق حظر التدخل التعسفي أو غير المشروع في شؤون الأسرة^{٥٩}.

ويفترض أن تمتد هذه الحماية لكافة أفراد الأسرة، حتى وإن لم يتمتعوا جميعاً بالجنسية الأردنية، بل يكفي أن تكون الزوجة أو الأم أردنية حتى تتمتع بحماية النص الدستوري، وبالتالي يتوجب إيلاء عناية خاصة للعائلات التي تكون فيها الزوجة أو الأم أردنية وبافي أفراد الأسرة من غير الأردنيين، بحيث لا يتعرضوا للإبعاد أو التسفير، الأمر الذي يشكل شبهة انتهاك لمبدأ حماية وحدة الأسرة الدستوري.

ومن الأمثلة على النصوص التي تراعي وحدة الأسرة ما جاء في نص المادة ١٠٩ من نظام الخدمة المدنية رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ التي منحت حق طلب الإجازة بدون راتب لمرافق الزوج أو الزوجة إذا كان أحدهما يعمل أو يدرس أو موفداً خارج المملكة، وكذلك المادة ٦٨ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، التي نصت على "لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقه زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها"

٢-٣-٢ المادة ٥/٦ يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال

الفقرة الخامسة من المادة ٦ من الدستور أيضاً من ضمن التعديلات الدستورية للعام ٢٠١١، وتفرض على التشريعات توفير حماية خاصة لفئات معينة من الإساءة والاستغلال، فـأي تشريع يتطرق لهذه الفئات لا بد من وضع نصوص خاصة توفر الحماية الإضافية.

ولعل من أبرز الأمثلة التي تؤكد على حماية الأمومة تلك التي تمنح المرأة إجازة الأمومة وساعة الرضاعة، وهي:

أولاً : قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

- المادة ٢٧/١ "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيهه إشعاراً إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية ١- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة".

- المادة ٧٠ "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة".

- المادة ٧١ "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعات في اليوم الواحد"

ثانياً: نظام الخدمة المدنية رقم لسنة ٢٠٢٠

أ- المادة ١٠٦/أ " تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة لـإجازة السنوية".

ب- المادة ١٠٦/ج " تستحق الموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولددة تسعة أشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد ارضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على اجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها".

ثالثاً: نظام عمال الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١

أ- المادة ٧/ج " تستحق المرأة العاملة في الزراعة إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة".

ب- المادة ١٦ التي جاء فيها "في غير الحالات المنصوص عليها في هذا النظام تطبق أحكام القانون (أي قانون العمل)" والتي تعطي الحق للمرأة العاملة في الزراعة الاستفادة من أية نصوص في قانون العمل لم ترد في النظام.

59. UN Human Rights Committee (HRC), CCPR General Comment No. 19: Article 23 (The Family) Protection of the Family, the Right to Marriage and Equality of the Spouses, paragraph 1.

٢-٣-٢ المادة ٢٢٣ تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعياً يقوم على المبادئ الآتية: ... د. تعين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث تعتبر هذه المادة من المواد التي وردت في دستور ١٩٥٢، ولم يطرأ عليها أي تعديلات، وتوجب هذه المادة وضع شروط خاصة لعمل النساء والآحداث عندما يتم سن تشريعات متعلقة بالعمل. ويمكن الاستناد إلى اتفاقيات الدولية المعتمدة من قبل المملكة عند صياغة هذه التشريعات، مثل الاتفاقية المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩، واتفاقية الحد الأدنى لعمر العمل لسنة ١٩٧٣، واتفاقية حماية الأسرة لسنة ١٩٥٢، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية لسنة ١٩٨١، واتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمال والمهن) لسنة ١٩٥٨، وغيرها من الاتفاقيات. ويقدم نظام الخدمة المدنية رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ مثلاً على هذه الحماية في المادة ١٨٤/أ التي جاء فيها "يراعي عدم تكليف الموظفة الحامل القيام بالأعمال الجسدية الضارة بصحتها أو حملها".

٢-٢ الالتزامات الدولية

مصادر الالتزامات الدولية متعددة: إذ قد تكون اتفاقية من خلال ما يتم المصادقة عليه حسب الأصول الدستورية، أو عرفية، أو قرارات صادرة عن منظمات دولية تحمل صفة الإلزام كما هو الحال بالنسبة لقرارات مجلس الأمن الصادرة بموجب الفصل السابع، أو التزامات طوعية ترتضي بها الدولة. وهناك بعض القرارات الصادرة عن المنظمات والجانب الدولي لا تحمل صفة الإلزام إلا إن لها احترامها وتقديرها من الدول، باعتبارها صادرة عن منظمة متخصصة، وللدول المخاطبة بها مطلق الحرية باتباعها أو عدم اتباعها، دون أن يرتب ذلك المسؤلية الدولية. وفيما يلي أبرز التطبيقات المتعلقة بالمرأة:

١-٢-٢ قرارات مجلس الأمن

قرارات مجلس الأمن ملزمة، وبحسب المادة ٢٥ من الميثاق "يتعهد أعضاء الأمم المتحدة" بقبول قرارات مجلس الأمن وتنفيذها. وفيما يتعلق بقرارات مجلس الأمن ذات الأثر الوطني المباشر، فقد تم نشرها في الجريدة الرسمية وإجراء التعديلات التشريعية التي يتطلبها القرار^{٦٠} مع صدور تعليمات لتنفيذها مع بيان الجهة المخولة بتطبيقها^{٦١}. ويلاحظ أن مجلس الأمن بدأ يعطي وصف تهديد السلم الدولي لمخاطر غير تقليدية، مثل اعتبار انتشار مرض الإيدز من الأسباب الرئيسية التي تهدد السلم والاستقرار الدولي، وكذلك الأمر بالنسبة للإرهاب، حيث طلب القرار ١٣٧٣ لسنة ٢٠٠١ من جميع الدول تعديل قوانينها الوطنية، واعتبار الأعمال الإرهابية جرائم جنائية خطيرة في القوانين واللوائح المحلية.

ويحتل قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ لسنة ٢٠٠٠ حول المرأة والسلام والأمن أهمية خاصة فيما يتعلق بالتشريعات الخاصة بمحاربة العنف الجنسي أثناء النزاعات المسلحة، ومن تطبيقات هذا القرار على الصعيد الوطني ما جاء في المادة ٤٢ من قانون العقوبات العسكري رقم ٥٨ لسنة ٢٠٠٦، التي اعتبرت الاغتصاب أو الاستبعاد الجنسي أو الإكراه على البقاء، أو الحمل القسري، أو التعقيم القسري، أو أي شكل آخر من أشكال العنف الجنسي على مثل هذه الدرجة من الخطورة من الجرائم ضد الإنسانية، وكذلك الأمر بالنسبة للاضطهاد المتعلق بنوع الجنس.

٢-٢-٢ الاتفاقيات الدولية

صادق الأردن على العديد من الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان منها ما هو معني مباشرة بالمرأة، ومنها ما هو معني بأشخاص معينين، مثل الأطفال ذوي الإعاقة، إلا أنها احتوت على نصوص خاصة بالمرأة^{٦٢}، وفيما يلي عرض لأهم هذه الاتفاقيات:

أولاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^{٦٣}

قامت الأردن بالانضمام للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية دون إبداء أي تحفظات^{٦٤}، وبحسب المادة (٢) من العهد "تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد" ، إضافة إلى حق كل شخص بأن يعترف له بالشخصية القانونية في كل مكان، بحسب نص المادة (١٦) من العهد، كما رسمت

٦٠. انظر على سبيل المثال تعليمات تفاصيل الالتزامات الواردة في قرار مجلس الأمن رقم ١٣٧٣ (٢٠٠١) والقرارات الأخرى ذات العلاقة

٦١. انظر على سبيل المثال تعليمات لتنفيذ الالتزامات الواردة في قرارات مجلس الأمن رقم ١٢٦٧ (١٩٩٩) ورقم ١٩٨٩ (٢٠١١) ورقم ٢٢٥٢ (٢٠١٥) والقرارات الأخرى ذات العلاقة

٦٢. انظر على سبيل المثال المادة ٦ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تؤكد على حقوق النساء ذوات الإعاقة من خلال إلزام الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لضمان تمتعن تماماً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحربيات الأساسية، واتخاذ جميع التدابير الملائمة لكفالة التطور الكامل والتقدم والتمكين للمرأة، بغض النظر عن ممارستها حقوق الإنسان والحربيات الأساسية والتمتع بها

٦٣. اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (٢١-٤) المؤرخ في ١٦ كانون/ديسمبر ١٩٦٦

٦٤. تم نشر العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١٥ في العدد رقم ٤٧٦٤ من الجريدة الرسمية.

المادة (٢٦) مبدأ المساواة أمام القانون بقولها "الناس جميعاً سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساوٍ في التمتع بحمايته". وفي هذا الصدد يؤكد العهد على أنه يجب أن يحظر القانون الوطني أي تمييز، وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب: كالعرق، أو اللون، أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

وبحسب التعليقات العامة للجنة حقوق الإنسان، اللجنة المنشأة للإشراف على تنفيذ أحكام العهد، فإن مبدأ المساواة يتطلب من الدول الأطراف أن تتخذ إجراءات إيجابية للتقليل من الظروف التي تسبب أو تساعد في إدامة التمييز الذي يحظره العهد، أو للقضاء على تلك الظروف، وينبغي للدولة أن تتخذ إجراءات محددة لتصحيح هذه الظروف. ويجوز أن تتطوّي هذه الإجراءات على منح نوع من المعاملة التفضيلية في مسائل معينة، ويعتبر هذا مشروعًا بمقتضى العهد^{٦٥}.

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^{٦٦}

قامت الأردن بالانضمام للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، دون إبداء أي تحفظات^{٦٧}. وألزّمت المادة (٢) الدول الأطراف "بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد". وأشارت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اللجنة المنشأة للإشراف على تنفيذ أحكام العهد من قبل الدول، في تعليقاتها العامة، أنه للقضاء على التمييز الموضوعي، قد تلزم الدول الأطراف، بل إن عليها التزاماً في بعض الحالات، بأن تعتمد تدابير خاصة لتخفيض أو كبح الظروف التي تديم التمييز. وتكون تلك التدابير مشروعة ما دامت تمثل وسائل معقولة موضوعية ومتاسبة للتصدي للتمييز بحكم الواقع، ويتم التخلّي عنها عندما تتحقق مساواة موضوعية قابلة للدّوام^{٦٨}.

ثالثاً: اتفاقيةكافحةأشكال التمييز ضد المرأة^{٦٩}

قامت الأردن بالانضمام^{٧٠} لاتفاقيةكافحةأشكال التمييز ضد المرأة مع بعض التحفظات^{٧١}. وتوصف هذه الاتفاقية على أنها وثيقة الحقوق الدولية للنساء، وتؤكد هذه الاتفاقية على حقوق المرأة السياسية، والاقتصادية والاجتماعية.

عرفت الاتفاقية التمييز ضد المرأة في المادة (١) على أنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحربيات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمعتها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل". كما تلزم المادة (٢) في فقرتيها (أوب) الدول الأطراف "إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، واتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جراءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة".

وتسمح الاتفاقية، كما أشرنا سابقاً، باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة، تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، ولكن شريطة وقف العمل بهذه التدابير حتى تتحقق أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة. وقد أشارت لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، اللجنة التي تشرف على تنفيذ أحكام الاتفاقية من قبل الدول الأطراف، إلى الحاجة لاتخاذ التدابير الخاصة المؤقتة مثل العمل الإيجابي، أو المعاملة التفضيلية، أو نظام الحصص، من أجل إدماج المرأة في مجالات التعليم، والاقتصاد، والسياسة والعمل^{٧٢}.

65. See for example UN Human Rights Committee (HRC), CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination

٦٦. اعتمد وعرض للتوقّع والتّصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ (٢١٠٠ ألف) المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦

٦٧. تم نشر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١٥ في العدد رقم ٤٧٦٤ من الجريدة الرسمية.

68. See for example UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social, and cultural rights (art. 2, para. 2 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights).

٦٩. اعتمدت هذه الاتفاقية عام ١٩٧٩ وبدأ تنفيذها في سبتمبر ١٩٨١، وقد صادق عليها (١٨٠) دولة، أي ٩٠٪ من أعضاء هيئة الأمم المتحدة، وتتألف هذه الاتفاقية من ديباجة وستة أجزاء تضم ٢٠ مادة.

٧٠. تم نشر اتفاقيةكافحةأشكال التمييز ضد المرأة بتاريخ ٢٠٠٧-٨-١ في العدد رقم ٤٨٣٩ من الجريدة الرسمية.

٧١. الفقرة ٢ من المادة ٩ والتي تنص على "تمكّن الدول الأطراف المرأة حتى مساواة حقوق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما"، الفقرة الفرعية ١/ج من المادة ١٦ التي تنص "نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه"، الفقرة الفرعية ١/د من المادة ١٦ التي تنص "نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وهي جميع الأحوال يكون لصلاح الأطفال اعتبار الأول" والفرعية ١/ز من المادة ١٦ التي تنص "نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل".

72. See for example UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures.

رابعاً: اتفاقية الأمم المتحدة بشأن جنسية المرأة المتزوجة^{٧٣}

عرضت هذه الاتفاقية للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٠٤٠ (١١-١١)، المؤرخ في ٢٩ كانون الثاني ١٩٥٧، ودخلت حيز النفاذ في ١١ آب ١٩٨٥. وقد قامت الأردن بالانضمام إلى هذه الاتفاقية وتم نشرها في الجريدة الرسمية في العام ١٩٩٢^{٧٤}. وبحسب هذه الاتفاقية توافق الدول الأطراف على أنه لا يجوز لانعقاد الزواج أو انحلاله بين أحد مواطنها وبين أجنبي، ولا لتغيير الزوج لجنسيته أثناء الحياة الزوجية، وأن يكون بصورة آلية ذا أثر على جنسية الزوجة^{٧٥}. كما تعهد على أنه لا يجوز لاكتساب أحد مواطنها باختياره جنسية دولة أخرى، ولا لتخلي أحد مواطنها عن جنسيته، وأن يمنع زوجة هذا المواطن من الاحتفاظ بجنسيتها^{٧٦}.

خامساً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل في العام ١٩١٩ مع إنشاء عصبة الأمم، واستمر وجودها بعد انتهاء العصبة وإنشاء منظمة الأمم المتحدة، لتصبح من أقدم المنظمات الدولية. وتمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية وضع معايير العمل الدولي من خلال إعداد الاتفاقيات الدولية، وعرضها على الدول الأعضاء للتصديق عليها. ومن ضمن الاتفاقيات التي اعتمدتها الأردن، ثلاثة منها لهن علاقة مباشرة بالمساواة والنساء، وهن: الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام في المهن، اتفاقية حماية الأمة رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢^{٧٧}. وتضع هذه الاتفاقيات التزامات واضحة ومحددة فيما يتعلق بعمل النساء وفيما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز، إضافة إلى اتفاقيات أخرى تلزم الدول باتخاذ تدابير خاصة لحماية النساء والأطفال من الاستغلال في العمل، مثل الاتفاقية المتعلقة بأصول أشكال عمل الأطفال، واتفاقية القضاء على السخرة.

وتلعب هذه الاتفاقيات دوراً مهما في صياغة التشريعات المتعلقة بالعمل، كما أن عكس هذه الالتزامات على التشريعات الوطنية يساهم في رفع مركز الأردن بالمؤشرات الدولية المعنية بالعمل والمرأة والنوع الاجتماعي.

سادساً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان^{٧٨}

اعتمدت الحكومة الأردنية الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي دخل حيز النفاذ في العام ٢٠٠٨ دون أي تحفظات^{٧٩}. وكغيره من المواثيق المعنية بحقوق الإنسان، فقد نص على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في المادة (٣/٣) التي جاء فيها "الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشريعة السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة. وتعهدت ببعاً لذلك كل دولة طرف باتخاذ كل التدابير الالزامية لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال في التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا الميثاق". وبذلك يكون الميثاق انتهج موقف اتفاقيات الدولية بإلزام الدول الأطراف باتخاذ التدابير الملائمة لضمان تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال.

٣-٢-٢ مخرجات الاستعراض الدوري الشامل

يعتبر الاستعراض الدوري الشامل من أهم الآليات لحماية وتعزيز حقوق الإنسان التي يشرف عليها مجلس حقوق الإنسان^{٨٠}، الذي تم إنشاؤه في العام ٢٠٠٦ وفقاً لقرار الجمعية العامة رقم ٢٥١/٦٠ لعام ٢٠٠٦، ليكون الخلف للجنة حقوق الإنسان التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة^{٨١}.

٧٣. صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩٥٧، ودخلت حيز التنفيذ في ١٩٥٨.

٧٤. نشرت في العدد ٢٨٢٩ من الجريدة الرسمية، بتاريخ ١٩٩٢/٧/١.

٧٥. المادة ١ من اتفاقية الأمم المتحدة بشأن جنسية المرأة المتزوجة.

٧٦. المادة ٢ من اتفاقية الأمم المتحدة بشأن جنسية المرأة المتزوجة.

٧٧. يعرض موقع وزارة العمل الأردنية هذه الاتفاقيات، انظر

[<http://www.mol.gov.jo/AR>List/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9>] last visited 21 August 2021.

٧٨. اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس ٢٢ مايو/أيار ٢٠٠٤.

٧٩. نشر الميثاق العربي لحقوق الإنسان في العدد ٤٥٧٥ من الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٤-٩-٦.

٨٠. يحسب الفقرة ٧ من قرار الجمعية العامة رقم ٢٥١/٦٠ الخاص بإنشاء مجلس حقوق الإنسان، يتكون المجلس من سبع وأربعين دولة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تتبعها أغلبية أعضاء الجمعية العامة بالاقتراع السري المباشر وبشكل فردي وتستند عضويته إلى التوزيع الجغرافي العادل وتوزع مقاعده بين المجموعات الإقليمية على النحو التالي: ثلاثة عشر لمجموعة الدول الأفريقية؛ وثلاثة عشر لمجموعة الدول الآسيوية؛ وستة لمجموعة دول أوروبا الشرقية؛ وثمانية لمجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ وبسبعين لمجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ وتتمتد فترة ولاية أعضاء المجلس لثلاث سنوات ولا تتجاوز إعادة انتخابهم مباشرة بعد شغل ولائيين متاليتين^{٨١}.

٨١. General Assembly Resolution 60/251- Human Rights Council, (A/RES/60/251), 3 April 2006.

تبدأ الآلية بقيام الدولة الخاضعة للاستعراض بتقديم التقرير الوطني، يعقب ذلك حوار تفاعلي مع الدول الأخرى يشمل العديد من الأسئلة والتعليقات والتوصيات. يعطى للدولة المعنية ٧٠ دقيقة لتقديم التقرير الوطني والإجابة على تعليقات وأسئلة الدول المختلفة. في حين تملك الدول الأخرى ١٤٠ دقيقة مقسمة على عدد الدول التي طلبت المشاركة^{٨٢}. خلال الحوار التفاعلي تقوم الدول المشاركة بتوجيهه مجموعة من التوصيات إلى ممثل الدولة الخاضعة للاستعراض الذي بدوره يقوم بقبولها، أو الإحاطة بها، لأنه بحسب قرار مجلس حقوق الإنسان ٥/١ لا يستطيع الرفض، إلا أنه في الواقع العملي فإن الإحاطة تعني الرفض^{٨٣}. في بعض الأحيان تطلب الدولة الخاضعة للاستعراض بعض الوقت لدراسة التوصية وإبداء الرأي فيها. الردود على كل توصية يجب أن تكون واضحة في شكل كتابي في وثيقة معينة تسمى "الإضافة". وينبغي تقديم هذه الإضافة إلى مجلس حقوق الإنسان قبل اعتماد التقرير في مجلس حقوق الإنسان^{٨٤}.

بعد صدور التقرير تأتي أهم مرحلة من مراحل الاستعراض وهي تفويض التوصيات المقبولة من قبل الدولة؛ إذ سيتم مساءلتها حول تنفيذ هذه التوصيات في دورة الاستعراض الدوري التالية، أي بعد خمس سنوات تقريريا. ويطلق على الفترة الواقعة بين دورتي الاستعراض عملية "المتابعة"، وتحتل أهمية كبيرة، لأنها يفترض أن تؤدي إلى تحقيق الهدف الأساسي الذي يسعى الاستعراض الدوري الشامل إلى تحقيقه وهو "تحسين حالة حقوق الإنسان على أرض الواقع"^{٨٥}، وهذا ما أكد عليه قرار مجلس حقوق الإنسان رقم ١٥/١؛ إذ نصت الفقرة ٢٢ على أن تتفز نتائج الاستعراض الدوري الشامل من جانب الدولة المعنية^{٨٦}.

وتعتبر التوصيات المستددة إلى اتفاقيات دولية، ملزمة لأنها منبثقه عن معاهدة دولية؛ فكل معاهدة نافذة ملزمة لأطرافها، وعليهم تنفيذها بحسن نية، بحسب نص المادة ٢٦ من اتفاقية فيينا لسنة ١٩٦٩. إلا أن الوصف السابق، لا ينطبق على التوصيات الأخرى التي قد تطلب من الدولة الانضمام إلى اتفاقية معينة، أو اعتماد ممارسة أو سياسية في مجال من مجالات حقوق الإنسان.

وفي حالة التوصيات المقبولة التي لا تستند إلى التزام دولي يتضمن قيام الدولة بالالتزام معين، مثل مراجعة تشريع أو الانضمام إلى اتفاقية دولية، فهي ملزمة على أساس الإرادة المنفردة، وهي ما وصفها البعض بالأعمال القانونية الانفرادية التي تعبّر عن أرادة شخص من أشخاص القانوني الدولي^{٨٧}. ووفقاً لدراسة تم إعدادها من قبل لجنة القانون الدولي في الأمم المتحدة، فإن الإرادة المنفردة من الممكن اعتبارها مصدراً للالتزام في القانوني الدولي في ظروف وملابسات معينة^{٨٨}، وقد سبق أن وأشارت محكمة العدل الدولية في قضية التجارب النووية بين فرنسا وأستراليا إلى الزامية التصريحات الفردية، وإذا ما أخذنا طبيعة مشاركة الدولة في الاستعراض الدوري القائمة على المشاركة والتعاون وحق الدولة في قبول أو عدم الالتزام بالتوصيات الصادرة عنه، فإنه يمكن القول بوجود التزام على عاتق الدولة المعنية عند قبول توصية معينة^{٨٩}، فمن القواعد المستقرة في القانون الدولي أن الدولة يمكن أن تلزم نفسها بإرادتها المنفردة عندما تتجه نيتها لذلك^{٩٠}.

يمكن الحصول على كافة الوثائق الخاصة بالاستعراض الدوري الشامل الخاص بالأردن، والتوصيات المقبولة من قبل الحكومة الأردنية، من خلال صفحة الأردن على موقع المفهوم السامي لحقوق الإنسان [https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/JOIndex.aspx]

وتجدر الإشارة إلى أنه تم تعزيز آلية الاستعراض الدوري الشامل وطنياً، من خلال تعاميم صادرة عن دولة رئيس الوزراء، يطلب فيها من الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية تزويد المنسق الحكومي لحقوق الإنسان بتقارير دورية حول ما تم تنفيذه من التوصيات التي قبلتها المملكة في الاستعراض الدوري الشامل^{٩١}، إضافة إلى تعاميم متعلقة بإنفاذ التوصيات التي قبلتها المملكة للوفاء بالتزامات المملكة الدولية ضمن الاستعراض الدوري الشامل (UPR)، وإيلاء هذه التوصيات الأهمية التي تستحقها^{٩٢}.

82. A/HRC/DEC/17/119, Op. Cit., paragraph 22.

83. A/HRC/RES/5/1, Op. Cit., paragraph 32.

84. [https://www.upr-info.org/ar/upr-process/what-is-it], last visit 18 August 2021.

85. Human Rights Project at the Urban Justice Center (2016), A PRACTICAL GUIDE TO THE UNITED NATIONS' UNIVERSAL PERIODIC REVIEW (UPR), New York, p 16.

86. A/HRC/RES/16/21, Op. Cit., paragraph 18

٨٧. حامد سلطان (١٩٦٥)، القانون الدولي العام في وقت السلم، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، ص ٢٠٧

88. International Law Commission, UNILATERAL ACTS OF STATES, DOCUMENT A/CN.4/486 First report on unilateral acts of States, by Mr. Víctor Rodríguez Cedeño, Special Rapporteur, 5 March 1998, paragraphs 163 – 165.

89. Svensson, Nathalie Lihuvud (2014), The Universal Periodic Review: A study on the effectiveness of the United Nations Human Rights Council's monitoring mechanism, Stockholm University, Faculty of Law, p 14

٩٠. محمد علوان (٢٠٠٧)، القانون الدولي العام: المقدمة والمصادر، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، ص ٤٦٥

٩١. التعليم رقم ١١/١٨/٨٨٠ الصادر بتاريخ ٨ كانون الثاني ٢٠١٧

٩٢. التعليم رقم ١١/١٨/١٣٠٩٨ الصادر بتاريخ ١٥ نيسان ٢٠١٤

خاص الأردن تجربة الاستعراض الدوري ثلاث مرات حتى تاريخ إعداد هذا الدليل؛ الأولى في شباط ٢٠٠٩، الثانية في تشرين أول ٢٠١٢، والثالثة في تشرين الثاني ٢٠١٨. وبما ان الحكومة تملك من الوقت حتى ٢٠٢٢ لتنفيذ توصيات الدورة الثالثة، يمكن إعطاء مثال على توصية ذات علاقة بالمرأة من الدورة الثانية التي تتطلب تعديلات تشريعية، وهي:

٩-١١٨ تعزيز التشريعات التي تحمي النساء والفتيات من الزواج القسري أو المبكر وتعزيز قانونه الجنائي فيما يخص الاغتصاب، لا سيما بإلغاء المادة ٣٠٨ وتعديل قانون العقوبات لإلغاء إعفاء المتهمن بجرائم الشرف من الملاعبة، وتعزيز إنفاذ هذه التشريعات، لا سيما في مخيمات اللاجئين (كندا)؛^{٩٣}

تتعين هذه التوصية من ضمن الفئة الخامسة التي تطلب من الدولة اجراء محدد، وهو ما تم بالفعل بموجب قانون معدل لقانون العقوبات لسنة ٢٠١٧. ووجود اسم دولة كندا بين قوسين، تعني ان هذه التوصية قدمت من قبل ممثل كندا، وتم التعرف على انها مقبولة من الحكومة الأردنية لأنها تقع تحت الفقرة ١١٨ التي نصت على "نظر الأردن في التوصيات المقدمة أثناء جلسة التحاور والمدرجة أدناه وأعرب عن تأييده لها"

٤-٢-٢ الملاحظات الختامية للجان الاتفافية

تحرص اللجان الاتفافية التي أنشأتها الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان بتنقي وفحص التقارير التي تقدمها حكومات الدول الأطراف؛ إذ ألزمت هذه الاتفاقيات الدول الأطراف بتقديم التقارير الدورية حول الإجراءات التشريعية والإدارية المتعلقة بسلوكها المرتبط بحقوق الإنسان، وغير ذلك من الإجراءات التي اتخذتها بقصد كفالة تنفيذ وتطبيق الحقوق الواردة في هذه الاتفاقيات^{٩٤}، ومن الأمثلة على هذه اللجان: لجنة مناهضة التمييز العنصري التي أنشأتها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري، لجنة حقوق الطفل التي أنشأتها اتفاقية حقوق الطفل، لجنة حقوق الإنسان التي أنشأها العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، وغيرها من اللجان.

وتقوم الجهات الحكومية في الدولة المعنية بإعداد هذه التقارير، لضمان التعبير عن وجهة نظرها الرسمية، وبعد ذلك يتم إرسالها إلى اللجنة المعنية، التي تقوم بدراسة هذه التقارير بعد التشاور والاطلاع على تقارير منظمات المجتمع المدني التي تعرف باسم تقارير الظل، وبعد ذلك يتم عرض نتائج الدراسة على جهاز سياسي مثل الجمعية العامة أو المجلس الاقتصادي والاجتماعي^{٩٥}. وبعد دراسة هذه التقارير وتحليلها تقوم اللجنة المعنية بوضع تقريرها مع ملاحظاتها والنتائج التي توصلت إليها فيما يعرف باسم "الملاحظات الختامية".

وتقسم الملاحظات الختامية إلى ثلاثة أقسام: أ- المقدمة، ب- الجوانب الإيجابية ج- دواعي القلق والتوصيات. والجزء الأخير يحتل أهمية خاصة لغایيات وضع تشريعات مراعية للمرأة، فمن ضمن التوصيات سن تشريعات أو تعديل القائم منها لغایيات المواءمة مع الالتزامات الدولية، وتعزيز العدالة القائمة بين الجنسين.

ويمكن إعطاء أمثلة على هذه التوصيات من الملاحظات الختامية بشأن التقرير الدوري السادس للأردن الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة^{٩٦}

الفقرة ٢٨ تكرر اللجنة توصيتها السابقة (انظر ٥/C/JOR/CO، الفقرة ٢٢) بأن تقوم الدولة الطرف بتوسيع نطاق استخدام التدابير الخاصة المؤقتة، عملاً بالمادة ٤ (١) من الاتفاقية وكما فسرتها اللجنة في توصيتها العامة رقم ٢٥ (٢٠٠٤) بشأن التدابير الخاصة المؤقتة، لاستخدامها في جميع المجالات التي تشملها الاتفاقيات والتي يكون فيها تمثيل المرأة ناقصاً أو غير ملائماً

الفقرة ٣٤ وتوصي اللجنة الدولة الطرف بما يلي: (أ) إلغاء، دون مزيد من التأخير، جميع الأحكام التمييزية المتبقية في قانون العقوبات التي تتضمن عن العنف الجنسي ضد المرأة، ولا سيما المواد من ٩٧ إلى ٩٩ و٣٠٨ و٣٤٠، وضمان مقاضاة المفترضين ومرتكبي ما يُسمى بجرائم "الشرف" ومعاقبهم بشكل ملائم، وعدم تمكينهم من الاستفادة من أي أحكام مخففة أو أحكام تُسقط التهم الموجهة لهم.

وقد تم تنفيذ هذه التوصية من خلال قانون العقوبات المعدل لسنة ٢٠١٧.

93. Human Rights Council (2014), Universal periodic review, Decision adopted by the Human Rights Council 25/106, Outcome of the universal periodic review: Jordan, (A/HRC/DEC/25/106).

94. OHCHR (2008), Working with the United Nations Human Rights Programme: A Handbook for Civil Society, Chapter IV – Treaty Bodies. Available online [<https://www.ohchr.org/EN/AboutUs/CivilSociety/Pages/Handbook.aspx>] last visited 19 August 2021.

95. تعد الجمعية العامة المحطة الأخيرة لأعمال لجنة حقوق الإنسان، ولجنة مناهضة التمييز العنصري، ولجنة مناهضة التعذيب، ولجنة مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة. ويعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي المحطة الأخيرة لأعمال لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

96. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017), Concluding observations on the sixth periodic report of Jordan, CEDAW/C/JOR/CO/6.

اعتماداً على ما تقدم، تعتبر الملاحظات الخاتمية مصدراً مهماً لإعداد التشريعات المراعية للمرأة؛ فهي توصي بتعديل التشريعات بهدف الوصول للعدالة بين الجنسين، كما تلقت النظر متى يكون استخدام التدابير الخاصة المؤقتة ضرورياً لتحقيق المساواة الفعلية بين النساء والرجال. ويمكن الحصول على هذه التقارير من خلال صفحة الأردن على موقع المفوض السامي لحقوق الإنسان، وهو متوازف بالعربية [\[https://www.ohchr.org/AR/countries/MENARregion/Pages/JOIndex.aspx\]](https://www.ohchr.org/AR/countries/MENARregion/Pages/JOIndex.aspx)

والإنجليزية [\[https://www.ohchr.org/en/countries/menaregion/pages/joindex.aspx\]](https://www.ohchr.org/en/countries/menaregion/pages/joindex.aspx)

كما يمكن الاطلاع على الملاحظات والتوصيات الخاتمية الصادرة عن لجنة حقوق الإنسان العربية (لجنة الميثاق العربي لحقوق الإنسان) للغاية السابقة من خلال موقع جامعة الدول العربية

[\[http://www.leagueofarabstates.net/ar/humanrights/Committee/Pages/Reports.aspx\]](http://www.leagueofarabstates.net/ar/humanrights/Committee/Pages/Reports.aspx)

٥-٢-٢ المقررات والمقررون الخاصون

يملك مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة صلاحية "الإجراءات الخاصة"، وهي تتألف من مجموعة خبراء مستقلين في مجال حقوق الإنسان مكلفين بولايات لرفع تقارير وتقديم المشورة بشأن حقوق الإنسان، من خلال التخصص بحق معين من حقوق الإنسان، أو الاهتمام بحالة حقوق الإنسان في دولة معينة. ويطلق عليهم المقررات والمقررين الخواص أو فريق عمل، لرصد انتهاكات حقوق الإنسان والإبلاغ عنها، وتقديم المشورة إلى الأمم المتحدة والدول الأعضاء عن كيفية الحماية. وحتى نهاية عام ٢٠٢٠، يوجد ٤٤ ولاية خاصة بالحقوق، و ١١ ولاية خاصة بالدول^{٦٧}.

من أبرز الإجراءات الخاصة، القيام بزيارة الدولة وإعداد تقرير بخصوص حق أو فئات معينة، واجراء الدراسات وإعداد المعايير الدولية. وتقارير زيارة الدولة لها أهمية خاصة؛ إذ انها تحتوي على تحليل للتشريعات التي تظم حقاً معيناً أو خاصاً بفئات معينة، ويحتوي على العديد من التوصيات لتعديل التشريعات الوطنية حتى تكون متواءمة مع الالتزامات الدولية.

وحتى آب ٢٠٢١، قام بزيارة الأردن المقررة الخاصة المعنية بالاتجار، وخاصة النساء والأطفال، والمقرر الخاص المعنى بحرية الدين والمعتقد، والمقرر الخاص المعنى بحق الإنسان في الحصول على مياه الشرب المأمونة والصرف الصحي، والمقرر الخاص المعنى بالتعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية، أو الإنسانية، أو المهينة، والمقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، وأسبابه وعواقبه.

جميع هذه الزيارات صدر تقارير بشأنها، توثق الحالة الحقيقة، وتقدم مجموعة من التوصيات للحكومة لتعزيز التشريعات والسياسات المعنية. وتعتبر هذه التوصيات مصدراً موثقاً عند النظر بتعديل التشريعات المعنية، وحقوق المرأة تتقاطع بعمل جميع المقررات والمقررين الخواص الذين قاموا بزيارة الأردن.

من الأمثلة على هذه التوصيات:

- تقرير المقررة الخاصة المعنية بالاتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال عن بعثتها للأردن^{٦٨}

الفقرة ٨٩/أ التعجيز بتنقيح قانون منع الاتجار بالبشر وغير ذلك من التشريعات ذات الصلة بما يمثل مع بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال.

- تقرير المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، السيدة رشيدة مانجو عن بعثتها للأردن^{٦٩}

الفقرة ٨٨/ط تعديل المادتين ٩٨ و ٩٩ من قانون العقوبات لضمان عدم تطبيق الأحكام الواردة فيهما في حالات العنف ضد المرأة، وذلك لضمان تطبيق عقوبات مناسبة وعادلة في حالات قتل النساء باسم "الشرف".

الفقرة ٨٨/ز تعديل قانون العمل لإلغاء أي قيود قانونية على مشاركة المرأة في أي نشاط، وإدراج حظر صريح للتمييز ضد المرأة في مكان العمل.

٦٧. الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان، متوازف على الانترنت

[\[https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/SP/Pages/Welcomepage.aspx\]](https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/SP/Pages/Welcomepage.aspx) last visited 18 August 2021.

98. Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur trafficking in persons,

especially women and children, on her mission to Jordan, A/HRC/32/41/Add.1, 8 June 2016.

99. Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Rashida Manjoo, Mission to Jordan, A/HRC/20/16/Add.1, 14 May 2012.

- التقرير المقدم من مانفرد نوواك، المقرر الخاص المعنى بمسألة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة عن بعثته للأردن^{١٠٠}

الفقرة ٧٢/ش بخصوص النساء غير المحكوم عليهن في جريمة بل المحتجازات بموجب قانون منع الجرائم بسبب عرضتهن لخطر وقوعهن ضحايا لجرائم الشرف، فإنه ينبغي إيواؤهن في ملاجئ ضحايا خاصة ينعمن فيها بالحرية ولكن يتمتنع مع ذلك بأوضاع السلامة.

ويمكن الاطلاع على هذه التقارير من خلال صفحة الأردن على موقع المفوض السامي لحقوق الإنسان، وهو متوافر بالعربية

[<https://www.ohchr.org/AR/countries/MENARRegion/Pages/JOIndex.aspx>]

والإنجليزية

[<https://www.ohchr.org/en/countries/menaregion/pages/joindex.aspx>]

٢- ٣ الاجتهادات القضائية

تقدّم قرارات المحاكم الجانب التطبيقي للتشريعات، وتكشف عن نقاط القوة والضعف للنصوص القانونية. ومراجعة القرارات القضائية قد تكشف عن تفسيرات أو تطبيقات للنص، تعزز التمييز أو أنها غير مراعية للمرأة. فعلى سبيل المثال، سبق وأن أشرنا أن اللغة العربية قائمة على قاعدة تطبيق المذكر على المؤنث، إلا أنه في النهاية فإن النص ينطبق على الذكور والإناث ما لم تدل القرفنة على خلاف ذلك. وتوضح بعض القرارات القضائية أن الجهات المعنية أخطأت بتطبيق النص بحصره في الذكور دون الإناث^{١٠١}، لذلك يمكن تلافي سوء التفسير من قبل الجهات المعنية بالنص صراحة فالنص يشمل الذكور والإناث.

كما يمكن أن يكون لتطبيقات نص معين آثاراً سلبية على المرأة، بالرغم من عدم احتواء النص ذاته لأي شكل من أشكال التمييز، كما هو الحال بتطبيقات المادة ٩٨ من قانون العقوبات الخاصة بالعذر المخفف فاعل الجريمة الذي أقدم عليها بصورة غضب شديد ناتج عن عمل غير محق وعلى جانب من الخطورة أتاه المجنى عليه

لكل في الواقع العملي، استفاد من هذا النص الرجال الذين يرتكبون جرائم ضد النساء من أفراد عائلاتهم فيما يوصف باسم "جرائم الشرف"^{١٠٢}، الأمر الذي استدعي تدخله شرعاً للنص صراحة على "أن لا يستفيد فاعل الجريمة من العذر المخفف إذا وقع الفعل على أنشى خارج نطاق أحكام المادة (٢٤٠) من هذا القانون"

٤ التشريعات المقارنة

الاطلاع على تجارب الدول الأخرى في التشريع يعتبر من الممارسات الفضلى، خاصة التجارب ذات الأثر الإيجابي. وتمكن المرأة بهم جميع الدول في العالم، خاصة وأن الوعي القانوني بهذا الموضوع جاء متأخراً، واتبعت الدول أساليب تشريعية مختلفة لضمان تمنع المرأة بحقوقها. فعلى سبيل المثال حفّز الغاء نص المادة ٢٠٨ من قانون العقوبات الأردني التي توقف تفاصيل العقوبة بحق الجاني إذا ما تزوج من الضحية الدول العربية الأخرى والمنظمات المعنية للتحرك بالاتجاه نفسه.

100. Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment, Manfred Nowak, Mission to Jordan, A/HRC/4/33/Add.3, 5 January 2007.

١٠١. فعلى سبيل المثال قامت الجهة المعنية بتفسير كلمة "أبناء" الواردة في قانون التقاعد العسكري على أنها تشمل الأبناء الذكور، في حين أوضحت محكمة التمييز أن كلمة أبناء تشمل الذكور والإناث، الحكم رقم ٣٧٩٩ لسنة ٢٠٢٠ - محكمة التمييز بصفتها الحقوقية. وبنفس المعنى اجتهد محكمة التمييز بتفسير كلمة "شخص" الواردة في المادة ١٤٩ من قانون العقوبات التي تنص على "يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة كل من احتجز شخصاً او احتفظ به رهينة بقصد ابتزاز أي جهة رسمية او خاصة بای صورة كانت او اجبارها على القيام بای عمل معين او الامتناع عنه ، وتكون العقوبة الاشغال المؤبدة اذا ادى هذا العمل الى ايذاء احد وبالإعدام اذا ادى الى موت احد" ، حيث جاء في القرار " ولم يحدد المشرع الأردني في نص المادة (٢/١٤٩) وذلك حماية منه لسلامة المجتمع صفة الشخص الذي يتم حجزه او الاحتفاظ به فيما إذا كان ذكرأً أو أنشى موظفاً حكومياً أو يعمل في المجال الخاص ويسوت في هذا المقام أن يكون الشخص مدنياً أو عسكرياً داخل عمله أو خارجه ... " الحكم رقم ٨٩٢ لسنة ٢٠٢١ - محكمة التمييز بصفتها الجزائية

102. UNDP (2018), Jordan-Gender Justice: Assessment of laws affecting gender equality and protection against gender-based violence, New York, p 16.

كما تقوم بعض الهيئات الدولية بوضع قوانين نموذجية في شأن معين، يمكن للدول الاطلاع عليها والاستئناس بها، مثل القانون النموذجي لمكافحة الاتجار بالبشر الصادر عن مكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة^{١٠٣}، وقد تقدم بعض الهيئات الدولية أدلة إرشادية للصياغة التشريعية متخصصة في مسائل معينة، مثل دليل التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة الصادر عن الأمم المتحدة^{١٠٤}.

103. Available online [https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/TIP_ModelLaw_Arabic_ebook.pdf] last accessed 30 Sep 2021.

١٠٤. الأمم المتحدة (٢٠١٠)، دليل التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة التهوض بالمرأة. Available online [[https://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20VAW%20\(Arabic\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20VAW%20(Arabic).pdf)], last accessed 28 Sep 2021.

٣. جمع المعلومات لتعزيز الصياغة التشريعية المراعية للمرأة

يوجد في الأردن العديد من المؤسسات الرسمية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة، تعمل على اعداد الدراسات والتقارير والتوصيات التي تهدف إلى تعديل التشريعات، بهدف تعزيز حقوق المرأة، لذلك تعتبر الوثائق الصادرة عنها مصدراً مهماً لمعرفة التشريعات التي قد تتطوّي على شكل من أشكال التمييز، بهدف أخذها بعين الاعتبار عند سن أو تعديل تشريع معين. كما ان البعض من هذه المؤسسات والمنظمات متخصصة في مجال عملها، ولديها المقدرة لمعرفة آلية تطبيق التشريع على أرض الواقع، وبالتالي تساهم في الوصول إلى أكبر قدر من المعلومات حول خصوصية إدماج المرأة في التشريع محل الدراسة.

ومن أبرز المؤسسات الوطنية التي يمكن الاستئناس بمخبراتها، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة^{١٠٥}، والمركز الوطني لحقوق الإنسان^{١٠٦}، والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة^{١٠٧}، والمجلس الوطني لشؤون الأسرة^{١٠٨}.

وهناك أهمية خاصة لدائرة الإحصاءات العامة، لأن المعلومات والبيانات والإحصائيات التي تقدمها، تساعد على ما يلي^{١٠٩} :

- إعطاء أدلة علمية موثقة حول تقدم الدولة في جهودها لتحقيق العدالة للنساء، والمساهمة في إغلاق الفجوات بين الجنسين.
- إظهار عدم المساواة بين الجنسين، وتحفيز صناع القرار لدراسة أسباب عدم المساواة للحد منها.
- تقديم أدلة علمية لضرورة تطوير السياسات والتشريعات التي تستجيب لاحتياجات النساء والرجال.
- المساهمة في التعرف على السياسات والتشريعات التي تعزز التمييز خلال عملية الرصد والتقييم.

وعلى صعيد الممارسات لدى الدول المختلفة، كان لمثل هذه البيانات الدور الأكبر في اتخاذ تدابير تشريعية خاصة لضمان المساواة الفعلية للمرأة مع الرجل أو التأكيد على تمعتها بحقوقها، مثل تخصيص مقاعد خاصة للنساء في المجالس المنتخبة، وحصص معينة في المناصب القيادية، والنصل على منع التمييز في الأجور بين النساء والرجال عند تساوي قيمة العمل، وحماية المرأة العاملة الحامل من إنهاء خدماتها، وغيرها من التدابير التشريعية^{١١٠}.

وتلعب منظمات المجتمع المدني المعنية بحقوق المرأة دوراً مهماً بهذا الخصوص، للتعرف على القواليب النمطية التي كرستها بعض التشريعات، والخصوص التمييزية أو التي لها أثر تميزي بهدف تلافيها وإجراء التعديلات المطلوبة.

ومن ضمن الأعمال التي تقوم هذه المنظمات اصدار التقارير، والدراسات، وأوراق الموقف، وغيرها من الوثائق لغایات الحشد وكسب التأييد، وبطبيعة الحال، تحتوي هذه الوثائق على تحليل للتشريعات الوطنية، انتقادها، والتوصية بتعديلها.

١٠٥. تأسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كآلية وطنية للنهوض بوضع المرأة في الأردن بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٢٢٨٢/١١/٢١ في عام ١٩٩٢ وبرئاسة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، وذلك من منطلق التزام الأردن بالنهوض بأوضاع المرأة وتعزيز مشاركتها في تحقيق التنمية المستدامة، وتأكيداً على تنفيذه لتعهداته الوطنية والعربيّة والدولية. يصدر عن اللجنة العديد من التقارير والدراسات التي تحتوي على تحليل للتشريعات الوطنية، وتقديم التوصيات لتعديلها في إطار تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص. كما تعد اللجنة الاستراتيجية الوطنية لشؤون المرأة، وقد اعتمد مجلس الوزراء الاستراتيجية الوطنية للمرأة ٢٠٢٠ - ٢٠٢٥ بتاريخ ٨ آذار ٢٠٢٠، للمزيد انظر <https://women.jo/ar>

١٠٦. تم إنشاء المركز الوطني لحقوق الإنسان بموجب القانون رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٦، ويشمل عمله إجراء الدراسات والبحوث القانونية، ووضع التوصيات وتقديم الاقتراحات الالزامية لصون حقوق الإنسان في المملكة، كما يعد المركز تقريرا سنوياً عن أوضاع حقوق الإنسان والحربيات العامة يشمل تحليلاً للتشريعات المتعلقة بالحقوق والحربيات، ويشير إلى التشريعات التي بحاجة إلى تعديل عندما تتعارض مع الالتزامات الدولية، كما يصدر عن المجلس العديد من الدراسات المتخصصة في المجالات التي تقع من ضمن اختصاصه. للمزيد انظر <http://www.nchr.org.jo>

١٠٧. يعتبر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠١٧ السندي القانوني للمجلس الأعلى لذوي الإعاقة، ويترأسه سمو الأمير مرعد بن رعد. يصدر عن المجلس تقارير سنوية ودراسات وأبحاث تحتوي على تقييم للتشريعات الوطنية، وتقديم التوصيات لإجراء التعديلات المطلوبة. وتحتل هذه الوثائق أهمية خاصة للمرأة، كونها تركز على النساء والفتيات ذوات الإعاقة اللواتي يتعرضن لأنواعاً متنوعة من التمييز، وتقديم المقترنات لضمان تمعنهن تماماً كاملاً، وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحربيات الأساسية. للمزيد انظر <http://www.hcd.gov.jo>

١٠٨. تأسس المجلس الوطني لشؤون الأسرة بموجب القانون رقم ٢٧ لعام ٢٠٠١ برئاسة جلالة الملكة رانيا العبد الله المعظمة. يصدر عن المجلس العديد من الدراسات والتقارير المتعلقة بالأسرة، ويشير البعض منها إلى التشريعات المعنية مع التوصيات بتعديلها بهدف النهوض بالأسرة وحمايتها. كما يعد أوراق كسب التأييد وحشد لإقرار تشريعات معينة أو إجراء تعديلات تشريعية يرافقها المجلس ضرورة. للمزيد حول هذا الموضوع انظر <https://ncfa.org.jo/ar>

109. European Institute for Gender Equality (2019), Gender statistics and indicators. Available online <https://eige.europa.eu/sites/default/files/indicators.pdf> last visited 20 August 2021.

110. IBID., p 8

ومن ضمن الممارسات الفضلى بهذا الخصوص، عقد مقابلات شخصية، وورشات عمل وحلقات النقاش مع المنظمات المعنية، بهدف الوصول إلى أكبر قدر من المعلومات حول الجوانب المختلفة لرعاة المرأة في الموضع الذي يتناوله التشريع^{١١}.

ومن الأمثلة التي يمكن سوقها لبيان دور منظمات المجتمع المدني في تحديد النتائج التمييزية غير المتوقعة لتطبيق النصوص القانونية، ما جاء في المادة ٧٢ من قانون العمل، التي نصت "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملاً متزوجة، تهيئة مكان مناسب يكفي في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال"

من الواضح أن النص وضع لتشجيع عمل النساء، كشكل من أشكال التدابير الإيجابية، خاصة مع انخفاض نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة، إلا أن التطبيق الفعلي لهذا النص أدى إلى نتائج عكسية؛ إذ تشير العديد من الدراسات الصادرة عن منظمات المجتمع المدني المتخصصة، أن البعض من الشركات حرصت على تعيين أقل من عشرين عاملاً للتحصل من التزام تهيئة مكان مناسب لرعاية الأطفال^{١٢}.

واعتماداً على ما تقدم، تم تعديل المادة ٧٢ لتصبح "يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب، ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة".

أي أن التعديل ربط موضوع تهيئة مكان مناسب لرعاية الأطفال بعدد أطفال العاملات والعاملين معاً، وليس فقط العاملات وبالتالي لن يكون النص سبباً للتمييز ضد النساء. كما أن هذا التعديل يساهم بتحفيز الصور النمطية الاجتماعية والتأكد على أن رعاية الأطفال مسؤولية مشتركة بين المرأة والرجل كما سبق أن تمت الإشارة إلى ذلك.

ولغايات التعرف على المنظمات المعنية بالمرأة يمكن الاطلاع على دليل منظمات المجتمع المدني في الأردن المتوفرة على الانترنت [http://www.civilsociety-jo.net/ar/home]، إضافة إلى التواصل مع سجل الجمعيات لهذه الغاية.

١١١. ريم البطة ومحمد علاونة (٢٠٢٠)، قوائم إرشادية لمراجعة وصياغة التشريعات من منظور النوع الاجتماعي، جامعة بير زيت، ص ١٢.

١١٢. انظر على سبيل المثال

Ayman Halaseh & Hamdi Alqubelat (2019), Equal Sharing of Domestic Responsibilities as A Mean of Enhancing Woman's Economic Participation in Jordan, Journal of Law, Policy and Globalization, Vol. 86, p 159.

٤. إرشادات لإعداد تشريع ملائكي للمرأة

المرحلة الأولى: الإعداد والتحضير

١. هل التشريع يقع ضمن نطاق أي من الضوابط الدستورية المعنية بالمرأة

نعم () لا ()	١-١ المادة ١/٦ من الدستور (المساواة وعدم التمييز)
نعم () لا ()	٢-١ المادة ٢/٦ من الدستور (تكافؤ الفرص)
نعم () لا ()	٢-٢ المادة (٤/٦) من الدستور (حماية الأسرة)
نعم () لا ()	٤-١ المادة (٥/٦) من الدستور (حماية الأمة وغيرها من الفئات)
نعم () لا ()	٥-١ المادة (٢٢/٢) من الدستور (عمل النساء والأحداث)

إذ كانت الإجابة بنعم على أي من الأسئلة الفرعية للقسم ١، ما هي النصوص المقترحة لتفعيل النصوص الدستورية

٢. هل هناك التزامات دولية خاصة بموضوع التشريع

نعم () لا ()	١-٢ الاتفاقيات الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
نعم () لا ()	٢-٢ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
نعم () لا ()	٤-٢ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
نعم () لا ()	٥-٢ اتفاقية مكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة
نعم () لا ()	٦-٢ اتفاقية حقوق الطفل
نعم () لا ()	٧-٢ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
نعم () لا ()	٨-٢ اتفاقية الأمم المتحدة بشأن جنسية المرأة المتزوجة
نعم () لا ()	٩-٢ الميثاق العربي لحقوق الإنسان
نعم () لا ()	١٠-٢ اتفاقيات منظمة العمل الدولية
نعم () لا ()	١١-٢ توصيات الاستعراض الدوري الشامل المقبولة من قبل الحكومة الأردنية
نعم () لا ()	١٢-٢ التزامات دولية أخرى

إذ كانت الإجابة بنعم على أي من الأسئلة الفرعية للقسم ٢، ما هي النصوص المقترحة للوفاء بهذه الالتزامات

٣. هل هناك توصيات دولية خاصة بموضوع التشريع

١-٣ توصيات المقررات والمقررين الخواص

نعم () لا ()	١-١-٢ تقرير زيارة المقررة الخاصة المعنية بالاتجار، وخاصة النساء والأطفال للأردن
نعم () لا ()	٢-١-٣ تقرير زيارة المقرر الخاص المعنى بحق الإنسان في الحصول على مياه الشرب المأمونة والصرف الصحي للأردن
نعم () لا ()	٢-١-٣ تقرير زيارة المقرر الخاص المعنى بحرية الدين والمعتقد للأردن
نعم () لا ()	٤-١-٢ تقرير زيارة المقرر الخاص المعنى بالتعذيب وغيره من ضروب المعاملة، أو العقوبة القاسية، أو الإنسانية، أو المهنية للأردن
نعم () لا ()	٥-١-٣ تقرير زيارة المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه للأردن
نعم () لا ()	٦-١-٣ تقارير أخرى

٢-٢ توصيات اللجان الاتقافية

نعم () لا ()	١-٢-٣ لجنة حقوق الإنسان (لجنة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية)
نعم () لا ()	٢-٢-٣ اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
نعم () لا ()	٢-٢-٣ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
نعم () لا ()	٤-٢-٣ اللجنة المعنية بمكافحة كافة أشكال التمييز العنصري
نعم () لا ()	٥-٢-٣ اللجنة المعنية بحقوق الطفل
نعم () لا ()	٦-٢-٣ اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
نعم () لا ()	٧-٢-٣ لجنة الميثاق العربي لحقوق الإنسان
نعم () لا ()	٨-٢-٣ توصيات منظمة العمل الدولية

إذا كانت الإجابة بنعم على أي من الأسئلة الفرعية في القسم ٢، يتم حصر هذه التوصيات

٩-٢-٣ هل هناك إمكانية لتطبيق هذه التوصيات

إذا كانت الإجابة بنعم، ما هو النص / النصوص المقترحة

٤. الاحصائيات

نعم () لا ()	٤- هل هناك احصائيات رسمية خاصة بموضوع التشريع
نعم () لا ()	٤- إذا كانت الإجابة بنعم، هل هناك تفاوت في الاحصائيات بين الإناث والذكور / النساء والرجال / الفتيات والفتىان في الموضوع الذي ينظمه التشريع
نعم () لا ()	٤- هل الموضوع الذي ينظمه التشريع يشمل مجالاً فيه تمثيل المرأة ناقصاً أو غير ملائماً
نعم () لا ()	٤- إذا كانت الإجابة بنعم على أحد السؤالين الفرعيين (٤-٢ و ٤-٣) أعلاه، هل يمكن تقليل الفجوة بنص تشريعي

إذا كانت الإجابة بنعم على السؤال الفرعي (٤)، ما هو النص / النصوص المقترحة

٥. المعلومات من المؤسسات الوطنية

٥- هل هناك توصيات أو اقتراحات حول موضوع التشريع من أي الجهات التالية:

نعم () لا ()	٥-١-٥ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
نعم () لا ()	٥-٢-٥ المركز الوطني لحقوق الإنسان
نعم () لا ()	٥-٣-٥ المجلس الأعلى لذوي الإعاقة
نعم () لا ()	٥-٤-٥ المجلس الوطني لشؤون الأسرة
نعم () لا ()	٥-٥-١ منظمات المجتمع المدني
نعم () لا ()	٥-٦-١ معلومات من جهات أخرى

إذا كانت الإجابة على أي من الأسئلة الفرعية في القسم (٥-١)، يتم حصر هذه التوصيات والاقتراحات

٥-٧-١ هل هناك إمكانية لتطبيق هذه التوصيات

إذا كانت الإجابة بنعم، ما هو النص / النصوص المقترحة

٥- القرارات القضائية

نعم () لا ()	٥-١-٢-٥ هل هناك قرارات قضائية تدل على إمكانية سوء تفسير أو تطبيق لأي من نصوص التشريع المنوي تعديله أو استحداثه
----------------	--

٢-٢-٥ إذا كانت الإجابة بنعم على السؤال الفرعي (١-٢-٦) بنعم، يتم حصرها

٢-٢-٥ ما هي الدروس المستفادة من القرارات القضائية في القسم الفرعي (٢-٢-٦) لغايات الصياغة التشريعية

المرحلة الثانية: الصياغة

نعم () لا ()	١. هل يوجد نص يميز ضد الإناث دون مبرر إذا كانت الإجابة بنعم - إعادة النظر بالنص
نعم () لا ()	٢. هل توجد نصوص تكرس أدواراً نمطية سلبية للرجل والمرأة إذا كانت الإجابة بنعم - إعادة النظر بالنص
مطبق () غير مطبق ()	٣. في حالة التشريعات الجزائية، هل تم إفراط نصوص خاصة للأنثى تقتضيها الضرورة
مطبق () غير مطبق ()	٤. هل يمكن إضافة "النساء والرجال" أو "نساء ورجالاً" أو "إناثاً وذكوراً" أو "فتيات وفتیاناً" بعد الجمع المذكر، والمفرد المذكر كذلك، دون الإخلال بالمعنى
مطبق () غير مطبق ()	٥. هل هناك نصوص تستدعي الإشارة إلى الأنثى بسبب طبيعتها البيولوجية (الحمل، الولادة، الرضاعة، ...)
مطبق () غير مطبق ()	٦. هل هناك نصوص تستدعي الإشارة للأنثى لتطبيق التدابير الخاصة المؤقتة بهدف تحقيق المساواة الفعلية بينها وبين الذكر (مثل الكوتا في المجالس المنتخبة)
مطبق () غير مطبق ()	٧. هل هناك إمكانية لعدم الإفصاح عن جنس المخاطب من خلال استخدام أسماء حيادية لا تدل على جنس المخاطبين والمخاطبات دون الإخلال بالمعنى
مطبق () غير مطبق ()	٨. هل هناك إمكانية لاستخدام أسماء جامعية أو مجردة أو مصدرية تدل على الوظيفة أو المنصب أو المفهوم دون الإخلال بالمعنى
مطبق () غير مطبق ()	٩. هل يمكن استعمال تراكيب غير مباشرة تليها مصادر عوضاً عن تصريف الأفعال دون الإخلال بالمعنى

المرحلة الثالثة: المتابعة والتقييم

بحسب المعلومات المتوافرة من المحاكم، الجهات الوطنية والدولية:

نعم (____) لا (____)

١. هل تعرض التشريع للانتقاد من جهات وطنية أو دولية

إذا كانت الإجابة بنعم - حصر هذه الانتقادات والاستئناس بإرشادات المرحلة الأولى

نعم (____) لا (____)

٢. هل أفرز التطبيق العملي أي تحديات بسبب صياغة التشريع

إذا كانت الإجابة بنعم - حصر هذه الانتقادات والاستئناس بإرشادات المرحلة الثانية

نعم (____) لا (____)

٣. هل نتج عن تطبيق التشريع حالات تمييزية

إذا كانت الإجابة بنعم - حصر هذه الانتقادات والاستئناس بالبند ٦ من إرشادات المرحلة الثانية

نعم (____) لا (____)

٤. هل حدث اختلاف في الإحصائيات الرسمية المتعلقة بموضوع التشريع فيما يتعلق بالنساء

كمؤشر لتحقيق الغاية المتواخدة

إذا كانت الإجابة بلا - الاستئناس بالبند ٤ من إرشادات المرحلة الأولى

إذا كانت الإجابة بنعم - التأكد من أن الإحصائيات تعزز المساواة الفعلية القائمة بين الرجال والنساء

نعم (____)	لا (____)	٥. هل نشأ التزام دولي جديد يتوجب مراعاته في التشريع إذا كانت الإجابة بنعم - الاستئناس بالبندين ٢ و ٣ من إرشادات المرحلة الأولى
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		
نعم (____)	لا (____)	٦. هل توجد مؤشرات أو إحصائيات تشير أن التدابير الخاصة المؤقتة تحقق أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		

المصادر باللغة العربية

- ابن الأنباري، أبو بكر محمد بن القاسم، (١٩٧٨)، المذكر والمؤنث، تحقيق: طارق عبد عون الجنابي، بغداد، مطبعة العاني.
- الأمم المتحدة (٢٠١٠)، دليل التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة النهوض بالمرأة.
- الأمم المتحدة، مبادئ توجيهية في سبيل صياغة شاملة جنسانياً باللغة العربية.
- المختار احمد، المذكر والمؤنث في اللغة العربية، معهد الجزيرة الإعلامي، بدون تاريخ.
- سيبويه، أبو بشر عمرو بن عثمان بن قبر، (١٨٠هـ)، الكتاب، تحقيق وشرح: عبد السلام محمد هارون، بيروت، عالم الكتب.
- أيمن هلسا (٢٠١٦)، تفعيل التعديلات الدستورية في الأردن، المفكرة القانونية، بيروت.
- أيمن هلسا وحمدي قبيلات (٢٠١٩)، حق المرأة بنقل جنسيتها لأبنائها على الصعيدين الدولي والوطني، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٦، العدد ٣.
- تدقيق النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي في الأردن: دليل للوزارات والمؤسسات الحكومية (٢٠١٩)، برنامج USAID تكامل، ايركس، عمان.
- تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام ٢٠٢١، مجموعة البنك الدولي.
- إلياس عطا الله (٢٠١٩)، التذكير والتأنيث في اللغة، دار المها.
- راتب المرعي الدبوش، تاء التأنيث والسلطات الثلاث، موقع عمون الإخباري، ٥ تشرين الثاني ٢٠١٥.
- ريم البطة ومحمد علاونة (٢٠٢٠)، قوائم ارشادية لمراجعة وصياغة التشريعات من منظور النوع الاجتماعي، جامعة بير زيت.
- سعد رفعت سرحت (٢٠٢١)، عن عدم تأنيث ألقاب المناصب والمهن في اللغة العربية (تفسير أثيوغرافي).
- شراح ابن عقيل على ألفية أبي عبد الله محمد جمال الدين بن مالك، (١٩٦٥)، محمد محبي الدين عبد الحميد، القاهرة، المكتبة التجارية الكبرى، الجزء الثاني.
- كتاب التعريفات للشريف الجرجاني ١٤١٢ م، طباعة دار الفضيلة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- كمال صالح (٢٠١٥)، صيغ المبالغة وطرائقها في القرآن الكريم دراسة إحصائية صرفية دلالية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.
- محمد علوان (٢٠٠٧)، القانون الدولي العام: المقدمة والمصادر، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة.
- مغني الليبب عن كتب الأعاريض المؤلف: عبد الله بن يوسف بن أحمد بن عبد الله ابن يوسف، أبو محمد، جمال الدين، ابن هشام (المتوفى: ٧٦١هـ) المحقق: د. مازن المبارك / محمد علي حمد الله (١٩٨٥)، دار الفكر - دمشق الطبعة السادسة.
- نضال بنى هاني (٢٠١٥)، دراسة ظاهرة التذكير والتأنيث في اللغات السامية واللغات الأوروبية وكيفية الاستفادة منها في تدريس اللغات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٦٢، الجزء الثاني).

- Alexandra Timmer (2011), Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights, *Human Rights Law Review*, 11:4.
- Ayman Halaseh & Hamdi Alqubelat (2019), Equal Sharing of Domestic Responsibilities as A Mean of Enhancing Woman's Economic Participation in Jordan, *Journal of Law, Policy and Globalization*, Vol. 86.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017), Concluding observations on the sixth periodic report of Jordan, CEDAW/C/JOR/CO/6.
- Enhancing Woman's Economic Participation in Jordan, *Journal of Law, Policy and Globalization*, Vol. 86.
- European Institute for Gender Equality (2019), Gender statistics and indicators. Available online [<https://eige.europa.eu/sites/default/files/indicators.pdf>] last visited 20 August 2021.
- Gender Audits of Selected Public Organizations in the Public Sector: An overview of findings (2018), USAID Takamol.
- General Assembly Resolution 60/251- Human Rights Council, (A/RES/60/251), 3 April 2006.
- Human Rights Committee, Consideration of reports submitted by States parties under article 40 of the Covenant, Fifth periodic reports of States parties due in October 2014, Jordan, CCPR/C/JOR/5, 27 August 2016, III. Articles of the Covenant, article 2.
- Human Rights Council (2014), Universal periodic review, Decision adopted by the Human Rights Council 25/106, Outcome of the universal periodic review: Jordan, (A/HRC/DEC/25/106).
- Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman
- Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Rashida Manjoo, Mission to Jordan, A/HRC/20/16/Add.1, 14 May 2012.
- Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur trafficking in persons, especially women and children, on her mission to Jordan, A/HRC/32/41/Add.1, 8 June 2016.
- Human Rights Project at the Urban Justice Center (2016), A PRACTICAL GUIDE TO THE UNITED NATIONS' UNIVERSAL PERIODIC REVIEW (UPR), New York, p 16.
- International Law Commission, UNILATERAL ACTS OF STATES, DOCUMENT A/CN.4/486 First report on unilateral acts of States, by Mr. Víctor Rodríguez Cedeño, Special Rapporteur, 5 March 1998
- Jordan's periodic report to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW/C/JOR/5, 24 September 2010, Para 7. Also, Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention, Sixth periodic report of States parties due in 2016, Jordan, CEDAW/C/JOR/6, 25 June 2015.
- Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation (2017), OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights.
- OHCHR (2008), Working with the United Nations Human Rights Programme: A Handbook for Civil Society, Chapter IV – Treaty Bodies.
- or degrading treatment or punishment, Manfred Nowak, Mission to Jordan, A/HRC/4/33/Add.3, 5 January 2007.

-
- Rebecca J. Cook and Simone Cusack (2010), *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*, University of Pennsylvania Press.)
 - Svensson, Nathalie Lihuvud (2014), *The Universal Periodic Review: A study on the effectiveness of the United Nations Human Rights Council's monitoring mechanism*, Stockholm University, Faculty of Law.
 - Uduak Archibong (2013), *A Comparative Analysis of Affirmative Action in the United Kingdom and United States*, *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, Volume 3, Number S1.
 - UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social, and cultural rights (art. 2, para. 2 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), paragraphs 8 &9.
 - UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social, and cultural rights (art. 2, para. 2 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights).
 - UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures, paragraph 8.
 - UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures.
 - UN Human Rights Committee (HRC), CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination
 - UN Human Rights Committee (HRC), CCPR General Comment No. 19: Article 23 (The Family) Protection of the Family, the Right to Marriage and Equality of the Spouses.
 - UNDP (2018), *Jordan-Gender Justice: Assessment of laws affecting gender equality and protection against gender-based violence*, New York.
 - World Bank Group, *Women, Business and the Law 2021*.

تم دعم هذا الدليل (دليل المرأة في الصياغة التشريعية) من خلال المنحة المقدمة من ارض البشر "تير دي زوم لوزان" "She leads-national Terre des hommes Lausanne) وذلك من خلال برنامج هي "تقود-الوطني" (She leads-national Terre des hommes Lausanne) ومن الجدير بالذكر ان هذا المشروع هو مشروع مشترك ينفذ من خلال ائتلاف "هي تقود" المكون من عدد من المؤسسات الدولية والوطنية والمجتمع المدني.

يعتبر هذا المحتوى من مسؤولية (الشبكة القانونية للنساء العربيات) ولا يعكس بالضرورة آراء ارض البشر "تير دي زوم لوزان" (Terre des hommes Lausanne)

This Manual (Women and Legal Drafting) is funded by Terre des hommes Lausanne, through the She leads-national project.

It is worth noting that this project is a joint project implemented through the "She Leads" coalition, which includes a number of international and national institutions and civil society organizations.

This content is the responsibility of the Arab Women Legal Network and does not necessarily reflect the views of Terre des hommes Lausanne.

المرأة في الصياغة التشريعية

