

تقرير الظل لمنظمات المجتمع المدني في الأردن

والمقدم إلى

لجنة اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة

جنيف ٢٠١٢

جهة التنسيق لتحالف السيداو : اتحاد المرأة الأردنية

محررة ومنسقة التقرير : عفاف الجابري

محتوى التقرير

- ١- مقدمة
- ٢- الملاحظات الختامية للجنة السيداو ومتابعتها من قبل الحكومة
- ٣- التحفظات الخاصة بالأردن
- ٤- البروتوكول الاختياري
- ٥- المواد من ١-٥ ، والتوصيات العامة للجنة السيداو الخاصة بهذه المواد
 - المادة ١: تعريف التمييز سواء المباشر والمتعمد منه أو غير المباشر وغير المتعمد
 - المواد ٢-٤: التزامات الدول باتخاذ تدابير قانونية وسياسية من أجل القضاء على التمييز، بما في ذلك إجراءات خاصة مؤقتة، أو أشكال أخرى من التدابير المؤقتة.
 - المادة ٥: التأثير السلبي للممارسات الاجتماعية، والثقافية، والممارسات الثقافية و العادات العرفية، والتي تستند إلى فكرة دونية أو تفوق أي من الجنسين، وإلى الأدوار النمطية للأنواع الاجتماعية
- ٦- المواد من ٦-١٦ ، التوصيات العامة للجنة السيداو الخاصة بالمواد
 - المادة ٧: الحياة العامة والسياسية
 - المادة ٨: المشاركة على المستوى الدولي
 - المادة ٩: الجنسية.
 - المادة ١٠: التعليم
 - المادة ١١: العمل
 - المادة ١٢: الرعاية الصحية وتخطيط الأسرة
 - المادة ١٣: المزايا الاقتصادية والاجتماعية
 - المادة ١٥: المساواة أمام القانون
 - المادة ١٦: الزواج والعلاقات الأسرية
 - المرأة اللاجئة
 - المراجع

يأتي هذا التقرير الأول لمنظمات المجتمع المدني والذي تم تنسيقه ليشتمل على جميع المواد الخاصة بالاتفاقية وليس بشكل متخصص لمادة أو عدد من المواد. وتأتي أهمية هذا التقرير لحاجة منظمات المجتمع المدني في الأردن والمعنية بالمرأة لمراجعة ماتم إنجازه فيما يخص تنفيذ التزامات الأردن بنصوص اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) من جهة ، ومن جهة أخرى من حيث رصد وتحديد القضايا والتي مازالت الحكومة الأردنية مقصرة في التعامل معها والتحديات الناجمة عن ذلك سواء على المرأة أو تلك التي تواجه منظمات المجتمع المدني عند تناولها أو عند العمل مع النساء لتلبية الحقوق الإنسانية للمرأة والتي جاءت الاتفاقية لإيجاد وسائل منظمة لمنع انتهاكها وتجريم الجهة المنتهكة لهذه الحقوق بما في ذلك الدولة أو الأفراد تحت سلطة الدولة.

وعلى الرغم من مصادقة الأردن على الاتفاقية ، وجهود منظمات المجتمع المدني بمحاربة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، ما من شك في أن تطبيق الاتفاقية مازال يمثل تحدياً مستمراً للمنظمات في الأردن، فرغم الجهود المستمرة للنهوض بمبادئ المساواة وعدم التمييز، فإن انتهاكات حقوق المرأة لا زالت واسعة الانتشار سواء في إطار الأسرة ، المجتمع ، أو الدولة. وعلاوة على ذلك، فإن السياسات الوطنية والقوانين والممارسات الاجتماعية مازالت لا تقر بحقوق المرأة الإنسانية بناء على مبادئ المساواة والعدالة الاجتماعية والتي جاءت اتفاقية السيдаو من أجلها.

أن الأوضاع التي تشهدها المنطقة من الثورة على الفساد والاستبداد أدت إلى تبني منهج الإصلاح لدى بعض الحكومات العربية، أو إيجاد تعديلات على الدساتير كما في الأردن أو ووضع دساتير جديدة. وقد تميزت الحركات في المجتمع العربي بالمطالبة بمدنية الدولة واحترام كافة حقوق المواطنين وأهمية الحفاظ على المواطنة وأن يتم تضمين هذه الحقوق في الدستور باعتباره عقداً بين المواطنين والدولة لذلك فإن تعديل الدساتير يعتبر مفتاحاً لإرساء القيم التي قامت من أجلها هذه الثورات والتحركات الشعبية . و تنتظر النساء إلى التعديلات الدستورية باعتبارها بوابة العبور إلى الدولة التي تكفل حقوق المواطنات كما المواطنين دون تمييز.

وقد شهد الأردن حركة احتجاج واسعة و كان على رأس المطالبات تعديل الدستور. وبعد الثورات اشتدت حركة الاحتجاج وعلى أثرها تم تشكيل لجنة ملكية لتعديل الدستور ، ولم تتضمن في عضويتها أية امرأة ولو من باب الشكل وحددت مدتها القصوى بثلاث شهور ، وقد تشكلت العديد من التحالفات المدنية و النسوية ورفعت مذكرات وتصورات على النصوص الدستورية التي يجب الأخذ بها . ولكن سرعان ما خيبت آمال الحركة النسوية لأنه لم يتم الاستجابة لمطالبها في المشروع النهائي للتعديلات، وتحديداً فيما يخص التعديلات على المادة السادسة والتي خلت تماماً من كلمة "الجنس" أو أي عبارة أخرى تؤدي إلى الغرض نفسه (مساواة الرجل والمرأة)، بحيث تكون هذه المادة كفيلة بالبحث عن كل نقاط التمييز ضد المرأة في القوانين على اختلافها وتعديلها لصالح المرأة لتكون القوانين موافقة أو موائمة للدستور.

وقد رفع التحالف المدني مذكرة دعت إلى شمول التعديلات بشكل محدد على الأمور التالية:

- النص على سمو الاتفاقيات الدولية على القوانين الوطنية بشكل محدد وواضح

- المصادقة على البروتوكولات المرفقة باتفاقيات حقوق الإنسان وخاصة البروتوكول الاختياري لاتفاقية السيداو
 - النص صراحة على إدراج الجنس في تعريف التمييز وحظره واتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز
 - دسترة مبدأ المساواة وإقرار الأهلية الكاملة للمرأة والمواطنة الكاملة .
 - النص صراحة على عدم جواز سحب الجنسية من الأردني وعلى عدم منع الأردني من العودة لبلده.
 - أن لا يكون الطعن بدستورية القوانين أمام المحكمة الدستورية " قيد الإنشاء " رهنا على الحكومة فقط دون المجتمع المدني ومؤسساته.
- تم أحالة التعديلات الدستورية والتي خلت من مطالب المجتمع المدني ،على مجلس النواب وأقر كما هو رغم حركة الاحتجاج والمطالبات والمذكرات و الاعتصامات . وإن منظمات المجتمع المدني تتوجه من لجنة الاتفاقية إلى تبني هذه المطالب والضغط على الحكومة من أجل تبنيها وبالتالي إجراء تعديلات على الدستور .

التحالف الأردني لكتابة تقرير الظل

تم تنظيم العمل في التقرير من خلال تشكيل تحالف السيداو والذي يضم ٢٣ منظمة نسوية وحقوقية بقيادة اتحاد المرأة الأردنية في عام ٢٠١٠، وقد قام التحالف قبل كتابة التقرير بعدد من الأنشطة والتي هدفت إلى توعية جميع أعضاء/عضوات التحالف باتفاقية السيداو وعمل اللجنة وأسس كتابة تقرير الظل.

وقد بني العمل على مبادئ المساواة الفعالة و عدم التمييز ، والانطلاق من أن حقوق المرأة هي حقوق إنسانية تتكامل وتترابط مع بعضها البعض وبالتالي إن الإخلال بأي حق من شأنه ان يعرقل الوصول إلى الحقوق الأخرى، كما أن الدولة تتحمل مباشرة المسؤولية عن الانتهاكات المختلفة ، وبالإيمان بهذه المبادئ والتي تعتبر ركائز أساسية عند العمل من خلال اتفاقية السيداو ، تم مراجعة التقرير الدوري الخامس والمقدم من الأردن ممثلاً باللجنة الوطنية للمرأة ، مراجعة القوانين المختلفة ، رصد لعدد من القضايا في المحاكم، مراجعة لتقرير السكان والصحة لعامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩، مراجعة لعدد من الاستراتيجيات الوطنية ، بالإضافة إلى عقد مجموعات بؤرية لمناقشة التقرير الحكومي والتزامات الأردن فيما يخص اتفاقية السيداو لعدد من المختصين/المختصات من خارج التحالف وذلك للتأكد من شمول عدد أكبر من الآراء من مختلف الاتجاهات والمنظمات.

وقد تم تشكيل لجنة صياغة للتقرير من عدد من عضوات التحالف بالإضافة إلى اللجنة القانونية في اتحاد المرأة الأردنية والتي تجلى دورها بمراجعة القوانين وإمداد لجنة الصياغة بالحالات القانونية الخاصة بالانتهاكات في المحاكم. وقد تم الإعلان عن التحالف بمؤتمر صحفي تم فيه تحديد القضايا ذات الأولوية ومطالب التحالف والتي شملت : رفع تحفظات الأردن عن الاتفاقية ، التعامل مع القضايا الأسرية من خلال قانون مدني موحد ، تجريم العنف ضد المرأة صراحة في القوانين الأردنية وتحديد تعريف يتضمن العنف الموجه ضد المرأة في المجالين العام والخاص ، بالإضافة إلى تعديل الدستور ليشمل منع التمييز على أساس الجنس وتحديد موقع الاتفاقية في القانون الأردني. وقد قام التحالف بإرسال القضايا ذات الأولوية إلى لجنة السيداو في الجلسة الخاصة بالملاحظات على تقرير الحكومة من قبل اللجنة.

الإجازات التي قامت بها الحكومة منذ ٢٠٠٧

- إصدار القانون المعدل لقانون العمل لسنة ٢٠٠٨ ليعاقب على التحرش الجنسي في المادة ٢٩، وتنص المادة ٧٧ على زيادة العقوبة لمخالفة أحكام القانون في المواد الواردة في الفصل المتعلق بحقوق المرأة والطفل.
- المصادقة في عام ٢٠٠٩ على البروتوكول الخاص بتجريم كافة أشكال الإتجار بالنساء والأطفال ، والبروتوكول الخاص بالعمالة
- إصدار قانون العنف الأسري
- زيادة حصة النساء في البرلمان إلى ١٢ مقعد عوضاً عن ٦ مقاعد في السابق

ثانياً : الملاحظات الختامية للجنة السيداو على تقرير الأردن الثالث والرابع - تموز ٢٠٠٧

لقد كان للجنة السيدوا عدد من الملاحظات الختامية والتوصيات والتي سنعرض بشكل موجز إجراءات الحكومية عليها، ورأي منظمات المجتمع المدني فيما إذا كانت الحكومة قد قامت بالعمل على هذا التوصيات بالشكل الذي يضمن الوصول إلى تنفيذ التزامات الأردن ببنود اتفاقية السيداو لا . ويشكل التعليق على الملاحظات التالية جوهر المطالبات للتحالف الأردني لكتابة تقرير الظل تتجلى في الأمور التالية:

١- **التوعية بالتزامات الأردن على مستوى الوزارات والكادر الحكومي:** لقد كررت لجنة السيداو بأهمية التوعية بالاتفاقية لدي الكادر الوظيفي الحكومي ، وقد تم عقد عدد من الدورات من خلال اللجنة الوطنية للمرأة كما يذكر التقرير الحكومي ، إلا أن المنظمات العاملة على التقرير لاحظت من خلال عملها مع عدد من الدوائر بأن الكادر الحكومي، بشكل عاملا يعرف الاتفاقية وبالتالي لا يعي الحقوق المنصوص عليها والالتزامات المنصوص عليها ، ودور الدوائر الحكومية ومسؤولياتها في تنفيذ الاتفاقية، وقد ذكرت عدد من المشاركات في المجموعات البؤرية بأن بعض الموظفين والموظفات الدوائر الحكومية لديهم موقف معادي للاتفاقية ، ويتجلى هذا في موقف دائرة الافتاء ، وهي مؤسسة حكومية ، والتي أعلنت بأن الاتفاقية تتناقض مع الاسلام وبالتالي يجب الانسحاب منها ، ويدلل هذا على الدور الضعيف للحكومة في التوعية بالاتفاقية ودور الدوائر المختلفة في تنفيذها.

٢- **التحفظات:** في خطوة إيجابية قامت الأردن بسحب تحفظها على المادة ١٥ ، إلا انها مازالت تتحفظ على المواد (٩) و (١٦) ، وتعتبر هذه المواد من المواد الأساسية المرتبطة بالنظره للمرأة كمواطنة من الدرجة الأولى متساوية في الحقوق والواجبات سواء على الصعيد الخاص او العام ، وبالتحفظ على هذه المواد فإن الأردن يبقي على النظرة الدونية للمرأة والتميز ضدها في التشريعات الأردنية ، ولا بد من التذكير ، بأن عدم التمييز ضد المرأة هو جوهر الاتفاقية وبالتحفظ على هذه المواد فإن الأردن يخالف هذا المبدأ ويتناقض مع المادة الأولى من الاتفاقية ، والمادة الخاصة بعدم قبول التحفظ في اتفاقية فينا في حال خالف التحفظ روح وجوهر الاتفاقية، ومن هنا لا بد للجنة السيداو من تحديد فيما إذا كان التحفظ مقبول أساساً ومراجعة قبول تحفظات الأردن على الاتفاقية.

٣- **النشر بالجريدة الرسمية:** لقد قامت الأردن بنشر الاتفاقية في عام ٢٠٠٧ قبيل حضورها لمناقشة التقرير الثالث والرابع الحكومي في نيويورك، إلا أن هذه الخطوة لم تشكل خطوة لمراجعة التشريعات الأردنية المميزة ضد المرأة بناء على اتفاقية السيداو ، كما أن هناك عدم وضوح بالنسبة لموقع الاتفاقية في التشريعات الأردنية ، حيث أن الدستور لا ينص بوضوح على أن الاتفاقيات الدولية تسمو على القوانين المحلية وبالتالي يمكن استخدامها في المحاكم ، من هنا فقد كان هناك برامج مختلفة لمنظمات المجتمع المدني لتضمين الدستور مادة تنص صراحة على موقع الاتفاقيات الدولية في النظام التشريعي في الأردن.

٤- **قانون المساواة:** لا يوجد لغاية الآن قانون يمنع التمييز ضد المرأة في جميع المجالات ويحدد المساواة كمبدأ مرجعي رئيسي في التعامل مع قضايا المرأة وحقوقها المختلفة، على سبيل المثال، يذكر التقرير الوطني في العديد من المواقع على "تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص" وبالرغم من تضمين لهذا المبدأ ، الذي ينص عليه الدستور ، في العديد من قوانين الدوائر الحكومية وإجراءاتها ، إلا أنها لم تشمل تحديد لهذا المبدأ بناء على الجندر (النوع الاجتماعي) الأمر الذي ترك تنفيذ هذا المبدأ خال من أي سياسات مرتبطة بالمرأة ومساواتها بالرجل في الحصول على الوظائف، الترقيّة ، او التدريب. إن مبدأ المساواة هو الإطار الفكري الذي يجب أن تنطلق منه السياسات المختلفة في التعامل مع المرأة وبالتالي فإن استبداله بمبدأ تكافؤ الفرص - والذي هو أحد الوسائل للوصول للمساواة بين النساء والرجال - لا يكفي في التعامل مع القضية ويجب الالتزام بمبدأ المساواة الفعالة الذي تنص عليه الاتفاقية ضمن توفير الفرص للمرأة، تحقيق الوصول لهذه الفرص ، وإيجاد الوسائل المناسبة لبقاء وتطور النساء في المجالات المختلفة .

٥- **سلطة اللجنة الوطنية:** مازال هناك عدم وضوح لدور اللجنة الوطنية كالجنة حكومية مختصة بمراقبة الأداء الحكومي فيما يخص تنفيذ التزامات الأردن اتجاه الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بالمرأة ، إعداد مشاريع القوانين لتعديل القوانين المميزة ضد المرأة ، العمل مع الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة ، ودور اللجنة فيما يخص دعم منظمات المجتمع المدني في حملاتهم وبرامجهم الهادفة إلى تغيير منظومة القيم والقوانين التي تعمل على إعطاء مشروعية للعنف والتمييز ضد المرأة ، وهذا ناتج عن محدودية السلطة الممنوحة للجنة وقلة المصادر المالية الموفرة لها للقيام بواجبها مما يجعلها في الكثير من الأحيان تتنافس مع منظمات المجتمع المدني على التمويل ، وتقوم بتنفيذ نشاطات بشكل لا يجعل هناك فرق بين دور منظمات المجتمع المدني ودور اللجنة. لذا فإن تمكين اللجنة من خلال تعديل قانون إنشاءها لمتابعة الأداء الحكومي وتطويره فيما يخص السياسات المتعلقة بالمرأة سيشكل دور متكامل بين اللجنة والجمعيات للنهوض بوضع المرأة في الأردن.

٦- **القوانين التمييزية:** بالرغم من ان الدستور الأردني ينص على ان "جميع الأردنيون امام القانون سواء" وأن لاتفرقة بين الأردنيون بناء على العرق ، الدين ، واللغة، فإن عدم اشتمال المادة السادسة لموضوع المساواة بين النساء والرجال بالاضافة إلى عدم التمييز بناء على الجنس يبقي قضية التمييز ضد المرأة في المنظومة القانونية قائمة ، كما ويجب على الدولة وبناء على التزامها بالاتفاقية بأن توجد قانون يجرم التمييز القائم على الجندر/النوع الاجتماعي وتحدد آليات لمتابعة قضايا التمييز ضد المرأة ومعاقبة المسؤولين عن التمييز. هذا وقد وضعت اللجنة الوطنية لتعديل الدستور والتي أسست في آذار ٢٠١٠ ضمن مسودة التعديلات إضافة الجنس إلى المادة السادسة من الدستور، إلا أن التعديلات لم تشمل هذه المادة. إن عدم شمولية الدستور لمبدأ المساواة بشكل صريح يحد من إمكانية مراجعة القوانين المميزة الغير دستورية، وبالتالي يأتي هذا المطلب

كأولوية للاعتراف وتبني مبدأ المساواة من الدولة والذي سيجتنب عليه مراجعة شاملة لجميع القوانين والممارسات التمييزية ضد المرأة.

وفي الوقت الذي تم فيه إجراء بعض التعديلات الإيجابية على قانون الأحوال الشخصية المؤقت ٣٦/٢٠١٠ إلا أنه مازال التعامل مع قضايا النساء ضمن النهج الحمائي والذي يحدد حقوق المرأة من خلال مفاهيم الوصاية ، والولاية وبالتالي يكرس التمييز والعنف ضد المرأة. لذا فقد طالب التحالف بالنظر إلى قضايا النساء من خلال الاعتراف بالشخصية والأهلية القانونية للمرأة والذي لن يكون الا من خلال قانون مدني يتعامل مع النساء بمساواة، خاصة وأن جميع القوانين الأخرى التي تحكم المعاملات العامة هي قوانين مدنية وليست شرعية او كنسية ،كما هي الحال بالنسبة لقوانين الأحوال الشخصية.

٧- **قانون العنف الأسري /قانون لتجريم العنف** : بناء على توصية لجنة السيداو رقم ٢٢ / ٢٠٠٧ ، تم اصدار قانون العنف الأسري والذي يعد خطوة ايجابية ومهمة، وبالنظر إلى القانون فإنه لم يعرف العنف الأسري أو العنف ضد المرأة ولم يجرمه صراحة في القانون وإنما أحاله إلى قانون العقوبات وبناء عليه فإن القانون لم يستخدم لصالح النساء المعنفات وخاصة بأن القانون لم يشتمل على إجراءات تنفيذية يستند إليها القضاة، لذا فإن التحالف يطالب بقانون خاص للعنف ضد المرأة يستند إلى التعريف الوارد في الاعلان العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة والتوصية رقم ١٩ من اتفاقية السيداو بحيث لا يترك الأمر للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع لترجيح فيما اذا كان الفعل عنفاً أم لا.

٨- **قوانين العقوبات فيما يخص المواد ٣٤٠:٩٨** :التعديلات على قانون العقوبات لعام ٢٠١١ شملت المواد ٦٦، ٦٣، ٥٥ حيث أن المادة ٥٥ تتحدث عن إضافة المادة ٣٠٨ مكرر والمتعلقة بالاستفادة من الأسباب المخففة المنصوص عليها في المادة ٩٩ من القانون الأصلي المعدل والتي ذكرت أنه "لايستفيد منها إذا كان المجني عليه لم يتم الثامنة عشرة من عمره وكان الجاني أكمل الثامنة عشرة من عمره" أما المادة ٦٣ حسب ترتيبها في الجريدة الرسمية فهي تلغي نص المادة ٣٤٠ من القانون الأصلي المعدل، الا انها ابقيت على الاستفادة من العذر المخفف في حالات المفاجأة من قبل الرجل لأحد محارمه وللمرأة في حال فاجأت زوجها في مسكن الزوجية، ولم تشمل التعديلات المطالب بإلغاء المادة ٣٤٠ من قانون العقوبات بحيث لا تدع هناك مجال للفتوى من قبل القضاة.

أما نص المادة ٦٦ فيعدل النص الأصلي للمادة ٣٤٥ حيث نصت التعديلات على "عدم جواز الاستفادة من العذر المخفف إذا كان المجني عليه لم يتم الخامسة عشر من عمره ذكراً كان أو أنثى" وهذا التعديل جاء من مجلس النواب حيث كان قبل هذا التعديل حسب القانون المؤقت الصادر من رئاسة الوزراء "إذا كان المجني عليه ذكراً لم يتم الخامسة عشرة من عمره والأنثى مهما كان عمرها".

٩- **دار الوفاق الأسري**: مازالت دار الوفاق تستقبل النساء المعنفات من خلال إدارة حماية الأسرة ، الأمر الذي يحد من قدرة النساء للتوجه مباشرة في حال حصول تهديد وعدم رغبتهن بالذهاب إلى مركز الشرطة، كما أن منظمات المجتمع المدني والتي لعبت دور كبير في إنشاء الدار من خلال مطالبات استمرت أكثر من ١٠ أعوام مازالت غير قادرة على الاستفادة من خدمات الدار وذلك لوجود بيروقراطية متعلقة باتخاذ القرار بإدخال النساء إلى الدار، والأمر المهم هو أن الدار ما زالت لا تستقبل النساء المهددات او المرتبطة بقضاياهن

بالعنف الجنسي ، وقد رصدت منظمات المجتمع المدني عدد من النساء المعنفات اللواتي ما زلن في سجن الجويذة نتيجة سياسة دار الوفاق برفض التدخل في قضايا النساء المهددات، وبالتالي فإن الدار لم توفر مأمّن لمن كان إنشاء الدار في الأصل من أجلهن. وبناء على الإحصاءات الرسمية فإن هناك و ١٣ امرأة موقوفات إداريا في سجن الجويذة لأغراض "الحماية".

١٠- المشاركة السياسية / الكوتا: مازالت مشاركة المرأة السياسية متدنية ولم تصل إلى المستوى المطلوب ، حيث أن مشاركة المرأة في المواقع القيادية تمثل ما نسبته (١٠%)^١ و (١٧%) في المواقع الإدارية المتوسطة، وهي نسبة ضئيلة نسبة لما تمثله النساء في القطاع العام (٤٦%) حسب تقرير ديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٠. وبالرغم من زيادة المقاعد المخصصة لكوتا المرأة في البرلمان في قانون الانتخابات المؤقت ٢٠١٠/٩ إلا أن طريقة احتساب الكوتا مازالت تحد من وصول النساء في المدن والدوائر الانتخابية الكبرى لمجلس البرلمان، كما أن القانون بحاجة لمراجعة شاملة بحيث يشمل على مبدأ المساواة ، وإلغاء للصوص الواحد والذي يؤثر على تشكيلة البرلمان ويعزز من دور القبائل و يحرم الكفاءات من الوصول إلى البرلمان بشكل تنافسي حر.

١١- قانون العمل /الإساءة الجنسية والتمييز: التعديل الأبرز في قانون العمل هو النص صراحة على فعل التحرش الجنسي في مكان العمل ، حيث نصت المادة ٢٩ /٦ من قانون العمل المعدل لسنة ٢٠٠٨ بأن للعامل ذكر أم أنثى في حال وقوع فعل الاعتداء عليه بترك العمل والمطالبة ببديل التعويض عن الفصل التعسفي والذي يتراوح بين راتب ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بالإضافة إلى بدل شهر الاشعار ، ولكن المشرع ربط هذا الحق للعامل بأن يكون الفعل قد صدر عن رب العامل أو من يمثله ولم يعالج الحال فيما اذا صدر الفعل عن أحد الموظفين فلا يوجد آلية معينة في القانون تعاقب الفاعل اذا كان من غير أصحاب العمل أو من يمثله فلا يوجد في القانون اجراءات معينة يتم اتخاذها بالتحقيق وبالتالي فان الفاعل يفر بفعله الا اذا لجأ المجني عليه إلى تقديم الشكوى استناداً إلى أحكام قانون العقوبات .

١٢- العاملات المنزليات: تم توسيع الحماية القانونية للنساء المشتغلات بالزراعة ولعاملات المنازل بحيث يتم شمولهن بأحكام قانون العمل وهاتان الفئتان كن مستثنيتات من أحكام القانون كما أن العديد من عاملات المنازل ضحايا لجرائم العنف والتحرش الجنسي وينطبق عليهن ما تم ذكره فيما يخص موضوع التحرش في قانون العمل، ولم يتطرق قانون العنف الأسري للعنف الممارس ضد عاملات المنازل باعتبار أن العنف المنصوص عليه يشمل من هم في داخل المنزل والذين تربطهم روابط أسرية.

١٣- قانون الجمعيات : لقد فرض قانون الجمعيات (٥١، ٢٠٠٨) عدد من الإجراءات والتي من شأنها التصيق على نطاق عمل المنظمات ،تحديد أنشطتها ، والتقليل من فرص حصولها على التمويل من خلال الإشتراط بموافقة رئاسة الوزراء على المشاريع المقدمة للممولين، كما يحد القانون من انتشار المنظمات بحيث لم يسمح بوجود فروع للمنظمات ، الأمر الذي سيكون له أثر كبير على العمل مع النساء في المحافظات والقرى ويشكل مركزية للعمل في المدن وخاصة في العاصمة عمان. إن هذا القانون هو تراجع

¹التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية ، ٢٠١٠

عن مبادئ الديمقراطية وبالتالي تطالب المنظمات غير الحكومية بمراجعة القانون من خلال عملية تشاورية حقيقية مع منظمات المجتمع المدني.

١٤- البروتوكول الاختياري: لم تصادق الأردن لغاية الآن على البروتوكول الاختياري لاتفاقية السيداو ، وبذلك فإن الحكومة تحرم النساء ومنظمات المجتمع المدني من تقديم الشكاوي الفردية للجنة السيداو في حالات الانتهاكات التي لم تتصف فيها المحاكم الأردنية قضايا النساء. إن المصادقة على البروتوكول الاختياري سيكون له أثر كبير على المنظومة التشريعية في الأردن وتحديد الإتفاقية كمرجع قانوني للقضاء من خلال استخدام الاتفاقية للفصل في القضايا المقدمة ، لذلك ترى المنظمات بأن على الدولة المصادقة على البروتوكول الاختياري لتأكيد رغبتها في الالتزام بمعايير الاتفاقية وتنفيذ التزاماتها المتعلقة بتطبيق الاتفاقية من خلال السماح بالاستماع لقضايا خرق الحقوق الإنسانية للمرأة باستعمال آلية الشكاوى الجديدة للجنة السيداو

ثالثاً : المواد من ١-٥ ، والتوصيات العامة للجنة السيداو الخاصة بهذه المواد

أ) المادة ١: تعريف التمييز سواء المباشر والمتعمد منه أو غير المباشر وغير المتعمد

تسلط هذه المادة الضوء على كيفية الربط بين تعرض المرأة للتمييز والأفكار المتأصلة في المجتمع نحو دور المرأة التبعي للرجل وبالتالي الثانوي، وفي هذا الإطار تطلب الاتفاقية تبني تعريف التمييز المنصوص عليه لمراجعة السياسات والقوانين التي تؤطر لعلاقات غير متساوية بين الرجال والنساء. وفي التقرير الحكومي المقدم للجنة السيداو ، فقد تم الحديث عم شمول الدستور لمبدأ المساواة^٢ ، الأمر الذي تراه المنظمات غير الحكومية خال من الصحة، فمزال الدستور يخاطب المواطن الذكر وليس النساء والرجال من خلال استخدامه للغة الذكورية ، كما أن تعديل المادة السادسة والذي كان من المتوقع ان تشملها التعديلات الحديثة على الدستور لم يتم نتيجة لعوامل " دينية وسياسية" كما ذكر عدد من المسؤولين الحكوميين. وبالنظر إلى العامل الديني فإن استخدام الدين لتبرير تقاعص الحكومة عن أداء مسؤولياتها بتنفيذ الاتفاقية هو بالأمر الخطير حيث تخضع الحكومة حقوق النساء إلى تفسيرات دينية خاطئة تنفيذاً بذلك لرغبات متشددين من المحافظين والمنتمين للتيارات الدينية المتشددة. اما بالنسبة للعامل السياسي ، خرجت عدد من التصريحات بخصوص النص على مبدأ المساواة في الدستور لإن يكون من شأنه تعديل قانون الجنسية وبالتالي حصول المرأة على حق منح جنسيتها لزوجها وأولادها، الأمر الذي سيساهم في توطين عدد أكبر من الفلسطينيين وتهديد للهوية الفلسطينية. والسؤال المطروح للحكومة الأردنية ، لماذا يعتبر منح الرجل المتزوج من أردنية تهديد للهوية الفلسطينية ولا يعتبر منح المرأة الفلسطينية المتزوجة من أردني بنفس الطريقة ؟ إن هذا الفهم هو تجسيد لمفهوم تبعية للمرأة للرجل والذي نصت المادة الأولى من السيداو على محاربته بكافة الأشكال.

²التقرير الحكومي الخامس، ٢٠٠٩، اللجنة الوطنية لشؤون الأسرة، ص٣.

لقد تعرض التقرير الحكومي إلى شمول الدستور لمبدأ المساواة في العمل وتكافؤ الفرص في التعليم والصحة³، ونشير هنا بأن الدستور لم يذكر النساء إلا بالمادة الخاصة بالعمل مقرنا النساء بالأحداث "ضرورة تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث" بحيث ساوى هنا بين النساء والأطفال فيما يتعلق بوضع الشروط الخاصة لعمل المرأة، وفي هذا الصدد فإن التعامل مع النساء تجسد بالتشريعات ضمن مفهوم المساواة الحمائية بحيث حددت قوانين العمل العديده من الأعمال التي لا تستطيع المرأة القيام بها مثل تلك التي تطلب مناوبات ليلية (باستثناء التمريض)، وحديثاً سمح بالعمل في الفنادق والنوادي الليلية) أو المحاجر، وبالتالي انطلقت هذه القوانين من عدم قدرة النساء على القيام بهذه الأعمال، ولم توضع بنفس الوقت أية إجراءات من شأنها توفير الفرص للمرأة من خلال توفير المناخ الذي يساعد المرأة على دخول المحافل التي اعتبرت، وما زالت، محافل خاصة بالذكور وحدهم.

كما ذكر التقرير بأن الأجندة الوطنية، ٢٠٠٦-٢٠١٥ "كلنا الأردن" نصت على مبدأ المساواة، بالإضافة إلى شمول الاستراتيجية الوطنية ٢٠٠٥-٢٠١٠ (مددت لعام ٢٠١١) لمبدأ المساواة، أن الأجندة الوطنية حددت مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المواطنين والمواطنات، ولكنها لم تحدد الإجراءات التي من شأنها محاربة التمييز، كما لم تشمل على تعريف للتمييز أو مبدأ المساواة. بالنسبة للاستراتيجية الوطنية فإنها أيضاً لم تعرف التمييز ولم تضع إجراءات واضحة لمجابهته واكتفت بتحديد المحاور الرئيسية للعمل وبدون تحديد لمحددات ومعوقات العمل، كما لم تضع تصور لمحاربة مفاهيم التبعية الموجودة في أطر الأسرة، المجتمع، والدولة، وبذلك تجاهلت الإطار الفكري التقليدي الأبوي والمناهض لتحرر ومساواة المرأة مما قلل من قدرة الاستراتيجية على تحديد رؤية واضحة للعمل على قضايا المرأة، وجعلها استراتيجية أنشطة عوضاً عن استراتيجية تعبر عن سياسات ومبادئ واضحة الأهداف المعالم.

إن وجود قانون للمساواة يحدد تعريفاً واضحاً للتمييز من شأنه أن يسرع في عملية تعديل وإلغاء القوانين التمييزية ضد المرأة، ويحدد آليات واضحة للتشريع الأردني في كافة المجالات، ويعاقب على الانتهاكات ولحقوق المرأة الإنسانية، ويضع آليات لمراقبة الممارسات والانتهاكات التمييزية من قبل الدولة أو من ينوب عنها في المؤسسات، كما ولا بد من وجود إجراءات لتنفيذ القانون بحيث لا يكون هناك لبس في تنفيذ القانون من قبل الدولة أو أية جهات أخرى.

التوصيات

- اصدار قانون المساواة والذي يجرم التمييز بكافة أشكاله
- تعديل المادة ٦ من الدستور لتشمل على منع التمييز على أساس الجنس

³ نفس المصدر
⁴ المادة ٢٨ من الدستور الأردني

المواد ٢-٤: التزامات الدول باتخاذ تدابير قانونية وسياسية من أجل القضاء على التمييز، بما في ذلك إجراءات خاصة مؤقتة، أو أشكال أخرى من التدابير المؤقتة.

ما زالت التدابير المؤقتة والتي من شأنها ان تلغي التمييز وتضمن وصول النساء إلى مواقع السياسة والاقتصاد المتقدمة وتضمن بالتالي وصول تدريجي بشكل يحقق توازن جندي ، قاصرة عن تنفيذ هذه الغايات. وقد ذكر التقرير الحكومي بهذا الصدد وجود عدد من الإجراءات التي تم اتخاذها منها التأسيس لمبدأ المساواة وعدم التمييز بناء على الجنس في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية، وفي الوقت الذي حدد قانون العمل العامل على أنه (ذكر أو أنثى) فإنه لم ينص في أي من البنود على عدم التمييز بناء على الجنس ولم يحدد عقوبات بناء عليه في حال وجود انتهاكات ضد المرأة بناء على جنسها ، ولم يضع القانون إجراءات لحماية النساء من الفصل او عدم التوظيف لأسباب تتعلق بجنسهن.

اما بالنسبة لنظام الخدمة المدنية ، فقد نص على مبدأ تكافؤ الفرص وليس المساواة في المادة الرابعة من النظام بدون تحديد للإجراءات التي من شأنها تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص سواء في التوظيف، الترقية ، او التدريب والابتعاث. كما أن هناك تمييزا واضحا في النظام فيما يخص علاوة الأسرة (المادة ٢٥) والتي تمنح للموظفين الذكور فقط، بينما يشترط في حصول المرأة على العلاوة ان تكون أرملة او متزوجة من شخص "مقعد" (٢٥/ب)، مؤكدا النظام بذلك على أن مسؤولية العائلة المالية تقع على الرجل وحده وأن مشاركة المرأة الاقتصادية محكومة بعدم وجود الرجل او عدم قدرته على العمل ، وهذا جزء من التمييز لدور المرأة والرجل في المجتمع الأردني والذي من المفترض ان تواجهه الدولة بناء على التزامها بهذه المادة. كما أن هناك فجوة في نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بالتقاعد بحيث نص النظام على تقاعد المرأة التي تخدم لمدة ٢٠ سنة ، بينما نص على ٢٥ سنة خدمة لحصول الرجل على التقاعد. ان هذه الفجوة تساعد على ترك مبكر للمرأة للعمل وبالتالي عدم وصولها لمواقع قيادية في القطاع الحكومي.

بالرغم من زيادة عدد النساء في البرلمان من خلال رفع الكوتا من ٥% إلى ١١% ، والذي يعد إيجابيا ولكنه غير كافي ، فما زالت نسبة النساء الممثلات في البرلمان من أقل الدول في العالم وحتى مقارنة مع تمثيل النساء في بعض البرلمانات العربية ، حيث أن نسبة النساء في برلمان العراق وصلت من خلال الكوتا إلى ٢٥% ،السودان ٢٦% وفي مصر ١٣% . كما لم تقم الدولة بتعديل طريقة احتساب الكوتا والتي تمكن النساء في الدوائر الانتخابية محدودة العدد فقط من الوصول للبرلمان وتحرم من يترشحن في الدوائر الكبرى في المدن من فرص النجاح.

كما لا يوجد كوتا أو سياسات و إجراءات ثابتة فيما يتعلق بتعيين النساء في المواقع القيادية، ففي حين وصل عدد الوزارات في إحدى الحكومات في عام ٢٠٠٩ إلى اربعة ، تناقص بعد ذلك إلى واحدة او اثنتين في الحكومات اللاحقة ،على سبيل المثال، في الحكومة التي تشكلت في تشرين ثاني/٢٠١١ عينت فقط وزيرتين، مما يدل على عدم جهود نهج ثابت اتجاه قضية تمثيل النساء في المواقع القيادية العليا.

اما بالنسبة لإجراءات الحماية من العنف ضد المرأة ، وتوصية اللجنة رقم (٢١-٢٢) بخصوص إصدار قانون الحماية من العنف ، فقد صدر قانون العنف الأسري والذي نورد له تحليلا خاصا كما هو في الحالة الدراسية رقم (١) ، ومازالت النساء المهيدات من قبل أفراد عائلتهن يعاملن معاملة المجرمين داخل سجن الجريدة، حيث تذكر احصاءات السجن أن هناك ١٣ امرأة أردنية موقوفة إداريا للحفاظ على حياتهن. وقد اصلت منظمات المجتمع

المدني جهودها لإطلاق سراح النساء الموقوفات إدارياً من أجل الحماية وشمولهن ضمن خدمات دار الوفاق الأسري ، إلا أن شروط دار الوفاق لا تسمح بالتعامل مع مثل هذه القضايا ، وقد تعاملت منظمات المجتمع المدني مع عدد كبير من النساء في السجون وقامت بتأهيلهن على صعيد امتلاك مهارات للعامل ومهارات الاندماج في المجتمع ، إلا أن هناك نساء لم تقبل إدارة السجن بتكفيهن من قبل المنظمات ، حيث لدى اتحاد المرأة الأردنية شهادات لنساء محتجزات لأكثر من سبع أعوام ينتظرن تكفيهن من أحد أفراد الأسرة. ولم تقم الحكومة بأية إجراءات لحماية النساء وتوفير الإقامة والعمل لهن واكتفت باحتجازهن.

دراسة حالة رقم (١)

قراءة في قانون العنف الأسري

إن القانون ضيق من حيث نطاق تطبيقه وذلك في معرض تعريفه للبيت الأسري وأفراد الأسرة حيث عرف البيت الأسري بأنه " المنزل الذي يقيم فيه أفراد الأسرة معاً" وعرف أفراد الأسرة بأنهم "ممن يقيمون في البيت الأسري" فهذا التقييد في التعريف يؤدي إلى خروج العديد من حالات العنف من نطاق تطبيق القانون لذلك كان من الأفضل أن يكون تعريف أفراد الأسرة اللذين تجمعهم رابطة الدم لأن أفراد الأسرة قد لا يقيمون في بيت واحد. كما استثنى بهذا التعريف الأشخاص الآخرون المقيمون في المنزل مثل العاملات المنزليات واللواتي لا يتم التعامل مع قضايا العنف ضدهن ضمن القانون.

لم يرد في القانون تعريف لمفهوم العنف الأسري أو العنف ضد المرأة وترك بذلك العنف ليتم تحديده من خلال قانون العقوبات وحسب اجتهاد القضاة فيما يرونه عنفاً لا. وهذا يتناقض مع التوصية رقم ١٩ والتي تلزم الحكومة على تحديد تعريف العنف كما نصت عليه التوصية والإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة

المادة (٧) من القانون أعطت أفضلية التحويل للجان الوفاق الأسري قبل اتخاذ أي من تدابير الحماية مما يعني ترك المرأة المعنفة دون حماية فترة عمل هذه اللجان. لم ينص في القانون على إجراءات التحقيق والإدعاء حيث لم يتم تحديد واجبات الأمن العام والإدعاء العام وإجراءات التحقيق والمحكمة التي يجب أن تكون سريعة ، كما ولم ينص على منع المصالحة لأن لجان الوفاق الأسري هي لجان حماية وليس من مهامها إجراء الصلح لأن قضايا العنف الأسري ليست في الأساس خلاف أسري حتى يتم عليه المصالحة أو التوفيق.

واجب التبليغ عن حالة عنف حيث ألزم القانون في المادة ٨/أ الأشخاص المذكورين القيام بالتبليغ ولكن لم يحدد عقوبة على مخالفة هذا الالتزام لا بالنص الصريح ولا حتى بالإحالة على الأنظمة المتعلقة بتنظيم مهنتهم. كما نصت المادة ٩/أ نصت على الحالات التي يجب على أفراد الضابطة العدلية الانتقال إلى مكان وقوع العنف وهي حالة عنف أسري قائمة أو أنها على وشك الوقوع ولم ينص على حالات العنف التي تم وقوعها أو حدثت سابقاً أي أن المادة قد اقتصر حكمها على حالتها التلبس والشروع فقط. المادة ٩/ب نصت أيضاً على تحرك أفراد الضابطة العدلية في حالة ورود بلاغ يتضمن خرقاً لأمر الحماية ولم ينص القانون على حالة الشروع في خرق أمر الحماية.

المادة ١٢ يوجد فيها مخالفة دستورية واضحة حيث نصت على حق إدارة حماية الأسرة في وقف الملاحقة الجزائية للمعنف إذا تم التوصل لحل الخلاف بواسطة لجان الوفاق الأسري .حيث لا يجوز للإدارة وقف الملاحقة إلا بقرار من المدعي العام ذلك أن دعاوى الحق العام لايجوز التصرف فيها إلا من قبل القضاء أو النيابة العامة لذلك لا بد من وجود مدعي عام في إدارة حماية الأسرة يكون دوره تكييف الشكوى والتحقيق فيها عند تلقيه الإخبار والاستماع للشهود وتدوين الإفادات واستجواب المعنف.

تاسعا : بالنسبة لتدابير الحماية الاحترافية نصت المادة ١١ على أنه "يجوز لمدير إدارة حماية الأسرة...." مع أن مثل هذه التدابير يجب أن تكون وجوبية عليه وذلك لدواعي حماية المرأة المعنفة.

تنص المادة ١٤/ب على جوازية تجديد أمر الحماية مدة ستة أشهر من قبل المحكمة إذا تم خرقه أو انتهاكه..الأمر الذي قد لايشكل حماية كاملة للمعنف ,حيث كان من الأفضل أن تكون هناك عقوبة على الخرق وليس مجرد تمديد أمر الحماية. هناك تناقض واضح بين المادة ١٥/ب والمادة ١٤/ب حيث نصت المادة ١٥ على جواز أن تقوم المحكمة بتوقيف المشتكى عليه لمدة لا تزيد عن أسبوع إذا لم يلتزم بأمر الحماية الاحترافي أو أمر الحماية ,مع أنها نصت في المادة ١٤/ب على تمديد أمر الحماية ستة أشهر.

نصت المادة ١٥/ب على عبارة "إذا لم يلتزمأمر الحماية قاصداً" الأمر الذي يعني وجوب ثبوت حالة القصد والتعمد عند الخرق ,مما يوقع المعنفة في دائرة إثبات حالة العمد والقصد حتي يستطيع الحصول على قرار من المحكمة بتوقيف المشتكى عليه مدة الأسبوع المشار إليها في المادة ذاتها. لم ينص في القانون على وجوب إلزام المعنف (الملزم بالإففاق على أفراد أسرته) بدفع النفقة لأفراد أسرته طيلة فترة إبعاده بموجب تدابير الحماية الاحترافية أو أوامر الحماية وذلك دون لزوم أن تتكبد الأم برفع دعوى أمام المحاكم الشرعية بهذا الخصوص وهذا أيضاً ينطبق على أجرة المسكن.لذا فإن جميع العقوبات الواردة في القانون ليست رادعة بشكل كافٍ ولا تؤمن الحماية اللازمة من العنف.

ولم يحدد القانون بضرورة أن يكون هناك محكمة مختصة بقضايا العنف الأسري مشكلة من قضاة مدربين ومؤهلين للتعاطي مع مثل هذه القضايا. لذا فإن هذا القانون لا يلبي مصلحة النساء ولا يتوافق مع التزامات الأردن التي تصت عليها الاتفاقية ، كما وينتقض مثلما عرضنا مع جوهر التوصية ١٩ ولا يحقق أي من بنودها. وبالرغم من صدور القانون في آذار عام ٢٠٠٨ إلا أنه حتى تاريخه فهو شبه معطل إذ لم تصدر الأنظمة التي تشكل آلية تنفيذه .

التوصيات

- وضع إجراءات محددة للمحاكم في التعامل مع قضايا النساء بدون تمييز ومعاقبة المخالفين للإجراءات
- تعديل قانون العنف الأسري بحيث يحدد العنف ضد المرأة بشكل واضح ومنا نصت عليه التوصية رقم ١٩ مع إجراءات لتنفيذ القانون وتدريب القضاة والكادر الشرطي على تنفيذ القانون.

المادة ٥: التأثير السلبي للممارسات الاجتماعية، والثقافية، والممارسات الثقافية و العادات العرفية، والتي تستند إلى فكرة دونية أو تفوق أي من الجنسين، وإلى الأدوار النمطية لأنواع الاجتماعية

ذكر التقرير الحكومي عدد من الإجراءات والتي من شأنها، بناء على التقرير، تغيير الصورة النمطية للمرأة منها : ادخال مفاهيم حقوق الإنسان إلى المناهج التعليمية، تأسيس مركز دراسات المرأة ، توقيع مذكرة تفاهم مع بعض الإعلاميين لتغيير الصور النمطية الخاصة بعمل المرأة. ولم يتعرض التقرير إلى أية سياسات تم تضمينها في برامج الحكومة والتي من شأنها ان تعمل على تغيير المفاهيم المرتبطة بأدوار المرأة والرجل، كما لم يحدد طرق استدامة هذه البرامج بشكل ممنهج وليس فقط كأنشطة يعتمد تنفيذها على اللجنة الوطنية وحدها ودون جهد حقيقي من المؤسسات الحكومية الأخرى ، كما لم يتم التطرق إلى الميزانية الخاصة بهذه البرامج وما إذا كان هناك دور لمنظمات المجتمع المدني في تنفيذها.

وقد لاحظت عدد من المنظمات المشاركة في المجموعات البؤرية لتقرير الظل بأن ادخال مفاهيم حقوق الإنسان إلى المناهج التربوية قد تم بدون تدريب للمعلمين والمعلمات على هذه المفاهيم الأمر الذي أدى إلى ان يقوم المعلمات والمعلمين باعتبارها مواضيع ثانوية والطلب من الطلبة بقرائنها ذاتيا، لذلك فإن من المطلوب تدريب مكثف للمعلمين/العاملات في قطاع وزارة التربية على مفاهيم حقوق الإنسان، وخاصة فيما يتعلق بتغيير الصورة النمطية للمرأة في المجتمع. كما لا بد من مراجعة شاملة للمناهج والتي مازالت تضم بشكل مباشر وغير مباشر مفاهيم وصور تمثل المرأة بدورها وشكلها التقليدي في المجتمع. كما لا تزال المناهج التعليمية تحض على التمييز ضد المرأة من خلال الأدوار المذكورة في هذه المناهج ، ونذكر هنا مثلا في كتاب التربية الوطنية للصف الثامن والذي يعتبر عمل المرأة أحد اهم التحديات التي يواجهها المجتمع والتي هي أيضا من أسباب التفكك الأسري.

إن تغيير الصورة النمطية للمرأة كمواطنة من الدرجة الثانية محددة بمهام تتعلق بالرعاية والأعمال المنزلية يتطلب مواجهة على عدد من الأصعدة تكون مدعومة بقوانين وسياسات من أهمها رفع يد الحماية عن المرأة والتي يحددها القانون سواء من خلال قوانين الولاية او القوانين التي تمنع المرأة من القيام ببعض الأعمال بسبب افتقادها للقوة الجسدية أو ما يدعى بحماية المرأة من الأخطار، والمترج بحرمان المرأة، وليس بإيجاد وسائل توفر الحماية للمرأة بشكل لا تعيق المرأة من الوصول إلى العديد من المواقع او ممارسة حياتها وبشكل لا يتطلب موافقة الولي.

إن التقرير الحكومي يوضح اكتفاء الحكومة بعدد من الأنشطة والتي لم تستهدف الأفكار والمفاهيم المجتمعية الخاطئة اتجاه المرأة من خلال استهداف تعديل شمولي للقوانين المميزة ضد المرأة والتي تنطلق بالأساس من صورة نمطية حول أدوار المرأة الاجتماعية، السياسية والاقتصادية . كما لم يتم التوجه ببرامج ممنهجة للمجتمع والتي من خلالها يتم التوعية بحقوق المرأة كمنظومة شاملة. ان القيام سواء بتعديل القوانين او تغيير الأفكار المجتمعية يتطلب اعداد كادر واعى بحقوق المرأة كما نصت عليها السيداو ، الأمر الذي لم يذكره التقرير ولم تقم الحكومة بالاستثمار الحقيقي في الاسخاص بحيث يكون لديها كادر لديه الوعي الكامل بالسيداو والأدوات التدريبية للوصول للمجتمع والعمل على تغيير الصورة النمطية السلبية اتجاه المرأة.

التوصيات: إيجاد برامج ممنهجة لتغيير الصورة النمطية للمرأة وأدوارها مدعومة بمنظومة قوانين تجرم التمييز بناء على الجندر

-إلغاء كافة أشكال التمييز في مناهج وزارة التربية والتعليم وتدريب الكادر التعليمي وزيادة وعيه اتجاه حقوق النساء.

رابعاً: المواد من 7-16

المادة 7: الحياة العامة والسياسية: (تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، و بوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل) 7 / أ التصويت في جميع الانتخابات و الاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.

للمرأة الأردنية الحق في الترشح والانتخاب في جميع المواقع وبدون وجود أي نص تمييزي في قوانين الانتخابات. وقد تم تخصيص كوتا للنساء في البرلمان بنسبة 5% والتي تم تعديلها في قانون الانتخابات (2010) لتصل إلى 10.8% وهي عبارة عن 12 مقعداً من 110 مقاعد. إن هذه الزيادة هي مؤشر جيد على التزام الحكومة بتنفيذ توصيات لجنة السيدا ، إلا أن زيادة هذه المقاعد خلال سبع سنوات لا يتلاءم مع الهدف بزيادة تراكمية لأعداد النساء تصل إلى 30% بناء على اهداف الألفية الملنزمة بها الحكومة في عام 2012.

كما أن إصرار الحكومة على طريقة احتساب الكوتا ضمن آلية أساس اختيار المرشحات الفائزات فيها عن طريق احتساب نسبة عدد الاصوات التي تحصل عليها المرشحة في دائرتها الانتخابية وقياسها بعدد الناخبين في نفس الدائرة، ومن ثم يتم اخذ اعلى نسبة اصوات لـ 12 مرشحة على مستوى المملكة. إن هذه الآلية تحرم النساء من المحافظات الكبيرة من الوصول للبرلمان ، وقد أكدت نتائج الانتخابات السابقة على ان هذه الآلية غير عادلة لعدم وصول اي من النساء في الدوائر الكبرى إلى البرلمان من خلال الكوتا (باستثناء امرأة واحدة عن الدائرة الأولى في عمان في انتخابات 2010). وربما يظهر أعداد النساء المرشحات في انتخابات 2010 إلى تراجع في اعداد النساء نتيجة إلى حالة الاحباط التي شكلتها الانتخابات السابقة لدى النساء، بحيث كانت اعداد المرشحين للانتخابات النيابية 853 مرشحا من بينهم 142 امرأة فقط .

ان الزيادة التراكمية للكوتا من شأنه ان يعزز تغيير الأدوار والصور النمطية عن المرأة الوصول إلى المساواة الكاملة ، لذا فالنظر إلى الكوتا يجب ان يكون من خلال اعتبارها محطة من المحطات للوصول إلى المساواة ولمرحلة مؤقتة فقط ، فإن زيادة عدد النساء من خلال الكوتا يجب ان يكون من خلال استراتيجية واضحة تحدد حجم الزيادة في كل دورة انتخابية برلمانية وأن تكون مدعومة ببرنامج عمل دائم وليس مرحلي.

لقد قامت اللجنة الوطنية كما ذكرت في تقريرها بالعمل مع النساء المرشحات للبرلمان بتنفيذ أنشطة للتوعية بدور المرأة في الحياة السياسية، إلا أن هذه الأنشطة كانت بالتوازي مع التحضير للانتخابات ولم تكن بشكل ممنهج ومستدام. ومازالت المنظمات النسوية غير قادرة على دعم المرشحات بشكل مباشر أو استضافتهن في مراكزها للتعريف ببرامج المرشحات وذلك نتيجة لإن قانون الجمعيات يمنع المنظمات من التدخل في الشؤون السياسية الانتخابية. وقد حد هذا الأمر من قدرة المنظمات على القيام بحملات دعم وتأييد للمرشحات وأبقى على عمل غير مباشر وغير منسق بشكل

منظم.

٧/ بالمشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأييد جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

لقد تحددت التقرير الحكومي عن زيادة ملحوظة في نسبة النساء في المواقع القيادية لعام ٢٠٠٩ والتي وصلت إلى ١٦.٦% وهي نسبة قريبة من النسبة العالمية لتمثيل النساء في مواقع صنع القرار، إلا أن تقرير ديوان الخدمة المدنية ٢٠١٠، (كما في الجدول رقم ١) يبين أن هناك تراجع ف هذه النسبة إلى ١٠% في عام ٢٠١٠، الأمر الذي يدل علأن تعيين النساء في المواقع القيادية غير خاضع لمعايير محددة وثابته. إن نسبة النساء وتحديد منهن برتبة وزير نقل لتصل إلى ٦% (وزيرتان من أصل ٣١ وزيرة). وما تزال هذه النسبة من أقل نسب التمثيل للمرأة في مواقع صنع القرار في العالم.

إن على الحكومة أن تقوم بوضع معايير للتعامل مع النساء في المواقع القيادية من خلال وسائل تديرية واضحة كما نصت المادة السابعة من الاتفاقية تعمل من خلالها على زيادة أعداد النساء بشكل عادل ومبنى على مبدأ المساواة. إن نسبة النساء في القطاع العام قد وصلت إلى ما يقارب النصف (٥٠% بناء على دراسة ديوان الخدمة المدنية ، ٢٠١٠

المسمى الوظيفي	ذكور	اناث	المجموع
وزير	٢٥	٢	٢٧
رئيس دائرة برتبة وزير	4	-	٤
أمين عام	26	2	28
مدير عام	44	٦	50
مستشار في ديوان التشريع	1	3	4
محافظ	25	١	26
المجموع	125	14	139

جدول رقم (١) أعداد النساء والرجال في مواقع صنع القرار ، ديوان الخدمة المدنية ، ٢٠١٠

و ٤٦% بناء على تقرير العمل لدائرة الاحصاءات العامة، ٢٠١٠)، إلا أن هذه النسبة لا تعكس مشاركة حقيقية للمرأة في صنع القرار كما لازالت النساء تتمركز في القطاعات الخاصة بالصحة والتعليم، حيث شكلت نسبة النساء في هذين القطاعين ما نسبته ٥٧% في التعليم و ٥٠% في الصحة، و تقل في القطاعات الأخرى عن ٣٠% (دراسة واقع القوى البشرية، دوان الخدمة، ٢٠١٠) الأمر الذي يؤكد بأن وجود المرأة في القطاع العام مازال ضمن الوظائف التي يقررها المجتمع للمرأة بناء على أدوارها الاجتماعية المرتبطة بالرعاية والتي لا تستهدف تغيير البنى الاجتماعية والصور النمطية للمرأة في المجتمع.

كما لا يزال نظام الخدمة المدنية يميز بين المرأة العاملة والرجل العامل من خلال بعض البنود مثل العلاوة العائلية والتي تمنح فقط للرجل ولا تمنح للمرأة الا في حال كانت متزوجة من رجل لا يستطيع العمل او لديه إعاقة جسدية، ومن خلال هذا البند يحدد النظام إن موضوع الإنفاق على العائلة هو أمر مرتبط بالرجل وليس المرأة، والذي من خلاله يتم إعادة إنتاج لمفاهيم قوامه الرجل على المرأة بحكم مسؤولياته المالية والاجتماعية ويحدد موقع المرأة في الأسرة بدور ثانوي حتى لو كانت عاملة ومنتجة.

كما لم يوفر نظام الخدمة المدنية أية إجراءات إستثنائية يتم من خلالها تسهيل عمل النساء في القطاع العام مثل دور الحضانه وساعة الرضاعة، أو تحديد ساعات عمل مرنة للنساء المرزعات بحيث يتم تشجيع النساء على استكمال عملهن داخل القطاع العام، ولا بد من الإشارة هنا بأن قانون العمل الأردني شمل لهذه الإجراءات إلا أنه لا يطبق على العاملات في الخدمة المدنية مما يجعل هناك ضعف في عملية متابعة ومراقبة القطاع الخاص عندما لا تكون الدولة نفسها متبنية لهذا الإجراءات.

وقد ذكر التقرير الحكومي (صفحة ١٦) بأن الأجندة الوطنية من خلال توصيتها "ضمان زيادة مشاركة المرأة بنسب مقبولة في مواقع صنع القرار الرسمية" قد تبنت مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص فيما يخص وضع المرأة في مواقع صنع القرار، الا ان اضافة "بنسبة مقبولة" يعوم الموضوع ولا يحدد نسبة محددة تستهدفها الحكومة، وبالتالي تبقى مسألة مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار مرهونه بمواقف متخذي القرار في كل مرحلة، وتظهر الاحصاءات السابقة بأن هذه المواقف قد تؤدي إلى نقصان في عدد النساء بدلا من الزيادة في المواقع التي تحتلها المرأة.

٧/ج المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد

لا يوجد تفريق في القوانين الخاصة بالجمعيات والاجتماعات بين النساء والرجال كما ذكر التقرير الحكومي، وإن الأليات الموضوعية لا تمنع من انتساب النساء إلى أي جمعية او حزب سياسي مرخص، إن أليات عمل الجمعيات والحق في التجمع تعيق الرجال والنساء معا من خلالها انتقاصها لمبادئ الحرية والديمقراطية. إن أبرز الانتهاكات لحقوق الجمعيات النسائية في تنظيم انفسها والتخطيط لبرامجها يتجلى في قانون الجمعيات لعام ٢٠٠٨ والذي مازالت منظمات المجتمع المدني تطالب بإجراء تعديلات جذرية عليه في عدد من النقاط من أهمها: التسجيل، حرية عمل المنظمات، التمويل، الرقابة القضائية، فض النزاعات الداخلية في الجمعية، صندوق دعم الجمعيات، العقوبات، والحوافز والتسهيلات

التسجيل: المواد من ٤ إلى ٨ تشير بوضوح إلى أن الحكومة تعتزم الإبقاء على سيطرتها الكاملة فيما يخص تسجيل المنظمات التي تريد، ورغم أن القانون يتحدث الآن فقط عن "التسجيل" للمنظمات، إلا أن الحكومة في الواقع زادت من

سلطتها في تحديد الطريقة التي تتشكل فيها المنظمات غير الحكومية؛ حيث أن "مراقب سجل" المنظمات يتم تعيينه مباشرة من قبل مجلس الوزراء (حسب المادة ٤) والذي "يمكنه الموافقة على الطلب في حال توفرت الشروط التالية:

- أن يكون من بين الاعضاء المؤسسين للجمعية شخصا اعتباريا اردنيا من غير الجمعيات " (المادة ٨)
- كما أن العضو المؤسس لأي منظمة "يشترط فيه أن يتمتع بحسن السيرة والسلوك وان يكون غير محكوم باي جريمة" (حسب المادة ٧/د) ، وهذا يتطلب بوضوح الحصول على شهادة حسن سلوك من دائرة المخابرات العامة (والتي لا يوجد لها معايير واضحة ويمكن أن لا تعطي الشهادة حسب المعطيات الخاصة بها والتي لا تقدم لها تبريرات) ولم يتم تبرير هذا الشرط وكيفية ملائمة لتسجيل جمعية.
- كما يسمح القانون لمراقب سجل الجمعيات وللوزارة بتأجيل إجراءات التسجيل لمدة غير محددة بسبب أي نواقص في الطلب المقدم (وفق المادة ١٠ ب) المادة ١١ ب) الأمر الغير محكوم بمعايير والذي يعطي صلاخيات واسعة وغير محددة في التأجيل.
- التمويل : تتحكم بصندوق جديد مخصص للدعم الحكومي للجمعيات (حسب المادة ٢٢) فيالوقت نفسه تفرض قيوداً على الدعم غير الحكومي. و يمكن للحكومة أن
- حل المنظمات : تغلق أية منظمة عبر تشكيل هيئة إدارية مؤقتة لها في حال فشلت المنظمة خلال شهر في تصويب ملاحظات قدمتها الوزارة حول عدم توافق الجمعية مع القانون أو مخالفتها لأنظمتها الداخلية) حسب المادة (١٩)، ولا يسمح القانون فقط للحكومة أن تسيطر على الجمعيات، بل أنالمادة ٢٠ أيضا تسمح للوزير بإغلاق الجمعية إذا فشلت للمرة الثانية بتصويب مخالفتها بعد أن يتم تنبيهها أو في حال تلقت الجمعية تبرعاً من جهة غير أردنية دون موافقة الوزير.

وهذه الإجراءات ليست مجرد إجراءات روتينية، بل أنها تمنح الحكومة سيطرة مطلقة على منظمات المجتمع المدني من خلال القدرة على التأثير في أنشطة وبرامج المنظمات غير الحكومية لأنها ستكون على علم مسبق بخطتها السنوية والبرامج التي يمكنها الحصول على تمويل لتنفيذها، إن قانون الجمعيات يفرض سيطرة حكومية على تأسيس وتمويل وأنشطة الجمعيات، مما يجعل من المستحيل تقريبا على أي منظمة غير حكومية تسعى للقيام برصد نقدي وتقييمي لسياسات الحكومة أن تحافظ على استقلاليتها.

دراسة حالة رقم (٢)

اتحاد المرأة الأردنية: تغيير في الهيكلية بناء على القانون يحد من هوية الاتحاد الديمقراطية ويعزز المركزية

لقد تأسس الاتحاد في عام ١٩٤٥، وهو من أولى منظمات المجتمع المدني في الأردن، وقد اكتسب الاتحاد شرعية من خلال برامج مع النساء الهادفة إلى المساواة والعدالة الاجتماعية. و يضم الاتحاد عضوية عاملة من النساء في ما يقارب ٧٠٠٠ امرأة من مختلف مناطق المملكة. وقد حدد نظام الاتحاد لعام ١٩٩٣ هيكلية ديمقراطية له بحيث تستطيع النساء في فروع العشرة والممتدة من شمال المملكة إلى جنوبها من ممارسة نشاطهن في الاتحاد من خلال آلية لا مركزية ديمقراطية في اتخاذ القرار ، وتضم هذه الآلية فروع ومراكز تتمتع بهيئات مستقلة إداريا وماليا وبإشراف من اللجنة التنفيذية المنتخبة من الفروع في المؤتمر العام ، كما يمكن المجلس المركزي العضوات المنتخبات من الفروع كافة من التأثير المباشر في سياسات الاتحاد . ن هذه الهيكلية الفريدة مكنت الاتحاد من الوصول إلى اعداد كبيرة من النساء واللواتي يشاركن بشكل مباشر في

وضع السياسات وتنفيذ البرامج حسب سياق ووضع النساء في مناطقهن المختلفة. وبعد صدور قانون الجمعيات كان على الاتحاد ان يقوم بتصحيح أوضاعه بناء على القانون والتي فرضت على الاتحاد حل جميع الفروع وعمل هيئة مركزية في عمان تتولي إدارة الفروع إداريا وماليا كون أن القانون ينص على عدم إنشاء فروع للجمعيات ، وبالتالي قلصت من سلطة النساء في الفروع وإمكانية تواصلهن مع الاتحاد. إن إرغام الاتحاد على اتخاذ هيكل غير ديمقراطي يتنافى مع مبادئ الاتحاد في المساواة والديمقراطية من خلال القانون هو من أبرز تجليات القانون التي تنتهك خصوصية المنظمات وحققها في تنظيم نفسها من خلال هيكلية تتناسب مع برامجها ومبادئها.

التوصيات:

- تعديل قانون الجمعيات وإزالة المعوقات امام الجمعيات للقيام بعملها بحرية وبدون قيود ، وكف تدخل الوزارات في التدخل في شؤون الجمعيات .
- زيادة مشاركة النساء في صنع القرار من خلال زيادة فرص النساء في الترقى في القطاع العام ، والغاء الفجوة في سن التقاعد .
- زيادة حصة المرأة في البرلمان وتعديل قانون الانتخاب بحيث يلغى الصوت الواحد وتعديل طريقة احتساب الكوتا.

المادة ٨: المشاركة على المستوى الدولي:

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي و الاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

مازالت نسبة مشاركة المرأة الأردنية في المحافل الدولية متدنية وبمعدلات لا تتجاوز ١٧% كما ذكر التقرير الحكومي، وكما هو واضح من التقرير فإن نسبة النساء في الوظائف الأولى (٣ سفيرات و رئيسة بعثة واحدة) هي أقل بكثير من هذه النسبة، وتتركز النساء في الوظائف من الدرجات الثانية والثالثة وبالتالي هناك فجوة جندرية كبيرة في نسب النساء في البعثات الدبلوماسية وفي مواقع القرار في هذه البعثات. وقد عزى التقرير أسباب تدني مشاركة المرأة على المستوى الدولي إلى الأوضاع الاجتماعية للمرأة وعدم تقبل الزواج لمرافقة زوجته في الأعمال الدبلوماسية^٥، إلا أن التقرير لم يوضح إجراءات الحكومة لتشجيع النساء للمشاركة في المحافل الدولية وفي زيادة عدد النساء في السلك الحكومي وإذا ما كان هناك رفض من النساء لتولي مثل هذه الوظائف أم أن هناك افتراض مسبق من الحكومة عن ردود فعل النساء، وإذا كان هناك فعلا اعتكاف من النساء عن قبول هذه الوظائف ، في هذه الحالة، كان يجب تقديم لأعداد النساء اللواتي رفضن الالتحاق بالبعثات الدبلوماسية والإجراءات التي اتخذت لتسهيل عمل النساء في هذه

⁵التقرير الحكومي الخامس للجنة السيداو ، ص ٢٥

المواقع، كما كان على الحكومة أن لا تبرر تقاعصها بزيادة عدد النساء في البعثات الدبلوماسية بناء على الاعراف الاجتماعية وإنما أن تحدد الوسائل والإجراءات التي اتخذتها لتغيير هذه الاعراف والتقاليد .

إن تبريرات الحكومة في هذا الصعيد تبين عدم الوعي بالتزاماتها الدولية كسؤولة بشكل مباشر عن كل أشكال التمييز سواء منها المجتمعية ، السياسية ، أو الثقافية ، وضمن هذا الإطار لا يجب النظر إلى هذه التبريرات- بالرغم من وجودها وضرورة الاعتراف بها - على أنها المسؤول الأساسي عن تدني نسبة النساء في السلك الدبلوماسي بدون ان يكون هناك برنامج عمل من الحكومة يستهدف تغيير هذه الصور النمطية ويسهل عمل النساء في هذه المواقع. إن التعديلات على نظام السلك الدبلوماسي الأردني لسنة ١٩٩٣ لم تشمل أية إجراءات أو وسائل تديرية من شأنها الاعتراف بالاختلافات الموجودة بين النساء والرجال على الصعيد الاجتماعي وبالتالي أخذ ظروف النساء في عين الاعتبار، لقد تعامل النظام من منطلقات المساواة الرسمية بدون أي تحديد للمعوقات التي تحد من مشاركة المرأة ، وبالتالي عدم وضع قواعد تضمن المساواة الحقيقية بين الرجال والنساء في السلك الدبلوماسي والتمثيل الدولي.

المادة ٩: الجنسية

١/٩ تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل في اكتساب جنسيتها والاحتفاظ بها أو تغييرها، وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية أو أن تفرض عليها جنسية الزوج

٢/٩ تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها.

قامت منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسوية من أجل تعديل الدستور بالعديد من المسيرات والاعتصامات والمذكرات لتغيير قانون الجنسية ، وتم رفض تعديل قانون الجنسية من قبل مجلس النواب بحجج ذات أبعاد ثلاث: سياسية و اقتصادية و ذهنية قائمة على التمييز.

ركز التقرير الحكومي على أن المادة السادسة فقرة (أ) من الدستور الأردني تنص على أن (الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين) و(تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين). و قد ذكر التقرير أن منظمات المجتمع المدني ترى بأن الأصل في نص المادة في الدستور «أردني» وتعني «ذكر» كان أم أنثى» دون تفصيل للجنس، غير أن قانون الجنسية الأردنية وفي تعديلاته للعام ١٩٥٤ جرد الأردنية حقها في منح جنسيتها لأبنائها. كلمة (أردني) تعني كل شخص حاز على الجنسية الأردنية بمقتضى أحكام هذا القانون، وقد تم هذا الصدد فإن منظمات المجتمع الأردني ترى بأن هناك عدم وضوح في التقرير حول ما إذا كان مناقشة الموضوع من خلال ماتراه منظمات المجتمع المدني كما ذكر في الفقرة (٧٤) هو موافقة من اللجنة الوطنية والتي قامت بكتابة التقرير ام رأي الحكومة والذي كان يجب ان يكون التقرير معبرا عنها، فالحكومة الأردنية وفي العديد من المناسبات أكدت على أن هذا الموضوع غير مرتبط بالمساواة ولا يوجد خلل دستوري في منع المرأة من منح زوجها وأولادها الجنسية الأردنية لارتباطه بمصلحة الدولة.

إن الخطأ أيضاً بين ما تتمناه اللجنة الوطنية وما هو على الواقع وما تقتصر فيه الحكومة قد تم استخدامه للهروب من مواجهة متطلبات اللجنة بحيث لا يتم تحديد المسؤولية على الحكومة بشكل حقيقي.

لقد حصرت المادة الثالثة من قانون الجنسية الأردنية حق منح الجنسية الأردنية لأبناء الذكر فقط، «أولاد الأب الأردني ، أردنيون أينما ولدوا» وبهذا القانون تعتبر الدولة بأن حقوق المواطنة مرتبطه بالذكور كونهم القادرين على حماية المصالح الوطنية ، ولا يمكن التكهن بما تعنيه كلمة المصلحة الوطنية وكيف إن ممارسة النساء لحقوقهن المتساوية قد يهدد الأمن القومي. وقد جاء على لسان عدد من ممثلي السلطة بأن منح المرأة الحق بإعطاء جنسيتها يكون له من النتائج "بتجنيس أولادها وزوجها بينما عندما تمنح الزوج هذا الحق تقوم بتجنيس الزوج فقط" وتعتبر هذه الجملة عن اعتبار الأبناء تابعين للأب وليس للأم بحكم أن الرجل هو الذي يحدد هوية الأبناء والمرأة هي عبارة عن وعاء للحمل والإنجاب فقط. لذا فإن حرمان المرأة من هذا الحق مرتبط بشكل وطيد مع النظرة الدونية للمرأة وأدوارها المجتمعية النمطية والتي شرعت من خلال قوانين تحرمها من حقها في الاعتراف بدورها الأمومي الشامل في التربية وتقرير مصير الأطفال، ويتقاطع هذا القانون مع قوانين الحضانة، الوصاية ، والولاية والتي تحدد الأب كمسؤول عن شؤون الأطفال وتعطي المرأة الحقوق الرعائية للأطفال.

إن ربط الهوية الوطنية بالرجل يتجسد أيضاً من خلال تبرير الحكومة بعدم السماح بتعديل القانون للمحافظة على الهوية الفلسطينية كما ذكر في الفقرة (٧٤) "حيث تم التوافق بين دول الجامعة العربية على حظر إعطاء الجنسية من أي دولة عربية للفلسطينيين حفاظاً على الهوية الفلسطينية"، إن هذا التبرير والذي قدم لمنظمات المجتمع المدني على أنه قرار سياسي لا يبين كيف أن تجنيس المرأة الفلسطينية المتزوجة من أردني لا يهدد الهوية الفلسطينية لأنه حق للرجل الأردني ، بينما حق المرأة الأردنية بإعطاء الجنسية لزوجها الفلسطيني من شأنه أن يهدد الهوية الفلسطينية ، إن هذا التبرير والذي يحدد على أنه سياسي ناتج عن عقلية فكرية أبوية مناهضة للمرأة وحقوقها وتستخدم السياسة هنا كأداة للاستمرار في الممارسات التمييزية والتعبير عنها. وإذا كان الأمر كذلك بالنسبة للفلسطينيين، فما هي الحال بالنسبة للجنسيات الأخرى مثل السوريين، العراقيين والمصريين.

كما لا يسهل قانون الإقامة وشؤون الأجانب) رقم ٢٤ من عام ١٩٧٣ (إقامة الرجال الأجانب المتزوجين من نساء أردنيات ولا إقامة أطفالهم، وقد ذكر التقرير الحكومي في الفقرة (٧٥) " وتمنح وزارة الداخلية كإجراء تمييزي لأبناء الأردنية المتزوجة من أجنبي إقامات سنوية لهم إذا كانت الأمور تستدعي أن يكون الابن برعاية أمه" وهنا فإن تقدير اعطاء الإقامة لأبناء الأردنية بناء على إذا كان الاطفال بحاجة إلى الرعاية التي تقدمها الام هو موضوع أيضاً محدد بدور رعائي للمرأة ضمن سن معين للأبناء والبنات وليس حق للمرأة بأن تراعي شؤون أبنائها وبناتها وبغض النظر عن السن ، كما يحدد الموضوع من خلال المنهج "الإنساني" والمنطلق من الاحتياجات الانسانية وليس المنهج الحقوقي للقضية ، الأمر الذي يجعل التعامل مع هذه القضايا ضمن معايير مختلفة وغير مبنية على إجراءات محددة و الذي يجعل النساء تلجأ إلى الوساطة وتدخل العشائر بدلا من حكم القانون والمعايير الشفافة والواضحة، وهذا يشجع على استمرار قضايا المحسوبية والفساد ، حيث ذكرت عدد من النساء بأنهن قمن بدفع مبالغ لبعض الأشخاص للتوسط لهن في قضايا الإقامة.

⁶التقرير الحكومي، ص ٢٦

وقد راجعت منظمات المجتمع المدني حالات يصل عددها إلى الاف من نساء سواء كن متزوجات من أجنبي ، أرامل او مطلقات من غير الأردنيين ، واللواتي يعانين جراء التمييز في السياسات والاجراءات التعليمية، الصحية ، الوظيفية اتجاه ابناء وزوج الأردنية ، كما يؤدي عدم القدرة على استكمال التعليم العالي نتيجة لارتفاع الرسوم على الاجانب إلى الاسراع في تزويج الفتيات لعدم وجود فرص تعليمية ووظيفية لهن. ولم يوضح التقرير الحكومي الاجراءات المتخذة في هذا الصدد والاكتفاء بذكر ان اللجنة الوطنية في طور إعداد استمارة لرصد الصعوبات التي تواجهها النساء وكيفية تقديم الحلول(فقرة ٧٥).

التوصيات

- الغاء التحفظ على المادة ٩ من الاتفاقية وتعديل قانون الجنسية بحيث لا يكون هناك تمييز بين النساء والرجال في منح الجنسية للأطفال والأزواج.

المادة ١٠: التعليم

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل للمرأة حقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، بوجه خاص، لكي تكفل تساوي الرجل والمرأة على أساس:
لقد قام الأردن بخطوات حقيقية اتجاه الحد من الأمية بحيث وصلت نسبة الالتحاق في التعليم ٩١ % ، وهي من النسب المتقدمة في العالم ، وتصل نسبة الأمية لدى النساء ١٠ % بينما نسبة الأمية لدى الذكور ٣ % ، كما وتزيد نسبة الأمية لدى النساء في القرى بحيث تصل إلى ١٧ % ، وتصل في معان في الجنوب إلى ٢٠ % لدى النساء حسب تقرير مؤشرات النوع الاجتماعي لدائرة الاحصاءات العام(٢٠١٠).

كما تزيد الفجوة في التعليم المهني بين الإناث والذكور بحيث ان نسبة الإناث لا تتجاوز ١.٦ % مقارنة مع ٩٨.٤ % وفي معظم المحافظات نسبة الذكور ١٠٠ % في التعليم المهني. وقد تم الاستثمار في التعليم المهني وتشجيع الذكور على الالتحاق به لوجود الحاجة في سوق العمل للمهن الفنية ولزيادة البطالة بين الخريجين من الجامعات ، وتوضح النسب السابقة ان الاستثمار كان للذكور دون الإناث في هذا القطاع وذلك نتيجة لارتباط هذه الأعمال بالأدوار الخاصة بالرجال وكونها تحتاج قوة عضلية ، عمل ميداني ، أو تطلب مهارات حددت بأنها ضمن نطاق عمل الرجال. وفي الوقت الذي تم إعداد المراكز المهنية للذكور في معظم مناطق المملكة لم يتم تشجيع الإناث على الالتحاق بهذه المراكز او إنشاء مراكز تعليم مهني للإناث بحيث يتم من خلالها التقليل من نسبة البطالة بين النساء الحاصلات على درجة البكالوريوس ٦١.٧ %^٧ إن نسبة البطالة العالية بين النساء الحاصلات على تعليم عالي مرتبطة بنوعية التعليم الذي تشجع المرأة على الالتحاق به والذي يتمحور في قطاعين: اساسين التعليم والصحة ، ولا يوجد

⁷دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠١٠ ، مسح البطالة في الأردن

سياسات واضحة ببرنامج عمل محدد تهدف إلى تغيير التفكير المجتمعي اتجاه عمل الفتيات والذي من شأنه ان يشجع الفتيات على الالتحاق بالتعليم المهني او انواع التعليم العلمية الأخرى.

إن نسبة النساء اللواتي يتخرجن من كليات العلوم الأنسانية والتي وصلت في عام ٢٠١٠ إلى ٥٧% حسب مصادر دائرة الاحصاءات العامة.^٨ وما زال وجود النساء في التعليم العالي في مجالات مثل الهندسة ضئيل (٢٩.٧%) مقارنة بالذكور ٧٠.٣ ، وفي مهن الاتصالات نسبة الإناث ١٦.٣% و ٨٤.٧% للذكور ، وعلوم الحاسوب ٣٧.٨ وللذكور ٦٢.٢%^٩ وتشكل المرأة ما نسبته ٢٥% من الكادر الوظيفي في الكليات العملية في الجامعات المختلفة و ١٩% في الكليات النظرية وهي نسبة ضئيلة قياسا بنسبة الخريجات من هذه الكليات.^{١٠}

هناك حالات تزداد فيها نسبة النساء في قطاع التعليم ، إلا أن هذا لا يدلل على سياسة لتغيير الصور النمطية عن عمل المرأة وتعليمها بل على النقيض هذه الزيادة تعبر عن ترسيخ صورة المرأة ومهاراتها المرتبطة بالرعاية ، فعلى سبيل المثال في الفقرة (٨٠) من التقرير الحكومي تشير إلى تأنيث التعليم الأساسي كون أن الإناث أقدر على التعامل مع هذه الفئة عندما يذكر التقرير: "ويلاحظ وجود تفاوت في أعداد مديرات المدارس الذي يبلغ ٤١٤٧ مديرة، و ١٥٢٣ مدير مدرسة، يعود ذلك لكون المدارس الأساسية الأولى مدارس تديرها مديرات لقدرة الإناث على التعامل مع هذه الفئة العمرية."^{١١}

ويشير التقرير إلى شمول الأجندة الوطنية (٢٠٠٦-٢٠١٥) إلى مبدأ تكافؤ الفرص في التعليم وتشجيع الفتيات إلى الاتجاه إلى التعليم المهني ، الا أن الأجندة الوطنية هي عبارة عن وثيقة لم يوضع لها أليات عمل أو برنامج زمني للتنفيذ، كما لم تشتمل الأجندة على مباديء المساواة الفعالة ، والأهم غياب منظمات المجتمع المدني وتحديد النسوية عن مناقشة مسودة الأجندة او المشاركة في وضع خطوطها العامة.

كما يشير التقرير إلى أن الزواج المبكر ليس شائعا في الأردن وبالتالي ليس تحديا امام تعليم الفتيات " فقد أظهرت بيانات دائرة الإحصاءات العامة أن متوسط العمر عند الزواج الأول عام ٢٠٠٠ للفتيات ٢٥.٩ عامًا و ٢٨.٩ عامًا للذكور"^{١٢} ان هذه الاحصاءات تعود لعام ٢٠٠٠ ، وقد صدر بعدها تقريرين للصحة والسكان ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ عن دائرة الاحصاءات العامة ، ويبين تقرير عام ٢٠٠٩ بأن نصف النساء في الأردن تتزوج قبل عمر ٢٢ و ١٦% من

^٨ مؤشرات النوع الاجتماعي في التعليم العالي، ٢٠٠٩ ، دائرة الاحصاءات العامة

http://www.dos.gov.jo/sdb_pop/sdb_pop_a/ehsaat/alsokan/wom_in/gender2009/edu_up/10.pdf

^٩ مؤشرات النوع الاجتماعي في التعليم ، دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠٠٨

http://www.dos.gov.jo/sdb_pop/sdb_pop_a/ehsaat/alsokan/wom_in/home_w22.htm

^{١٠} نفس المصدر

^{١١} اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ، ٢٠٠٩ ، التقرير الحكومي الخامس للجنة السيدا، فقرة ٨٠

^{١٢} تقرير اللجنة الوطنية للسيداو ، فقرة ٨٧ ، ص ٢٩

الفتيات تتزوج قبل سن و ١٨ و ٦% من الفتيات تتزوج بمجرد بلوغها سن ١٥. ١٣ ان هذه النسب تبين ان الزواج المبكر مازال تحديا امام تعليم الفتيات بشكل عام وتحديدًا امام التعليم العالي والالتحاق بسوق العمل.

اما بالنسبة للفرص المتاحة امام النساء في الابتعاث والتعليم العالي من خلال وزارة التربية والتعليم فقد ذكر التقرير عدد اللواتي تم ترشيحهن للحصول على بعثات ولم يعطى نتائج واقعية للعدد الفعلي للنساء اللواتي تم ابتعاثهن.

التوصيات :

- إيجاد سياسات واضحة ببرنامج عمل محدد تهدف إلى تغيير التفكير المجتمعي اتجاه عمل الفتيات والذي من شأنه ان يشجع الفتيات على الالتحاق بالتعليم المهني او انواع التعليم العلمية.
- إيجاد منح وبعثات للنساء لا ستكمال التعليم العالي وزيادة نسبة النساء في الكادر التدريسي في الجامعات.
- تفعيل قانون التعليم الإلزامي وإيجاد عقوبات على العائلات التي ترغم أو تشجع الفتيات على ترك التعليم.
- إلغاء الاستثناءات في قانون الزواج المبكر بحيث لا ترغم الفتاة على الزواج وترك التعليم.

المادة ١١ : العمل

تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحقوق نفسها:

على الرغم من الخطط الإستراتيجية والسياسات التي تم تصميمها وتطبيقها خلال السنوات العشرين الماضية ، والتي كانت تستهدف تطوير دور المرأة اقتصاديا واجتماعيا، فإن واقع مشاركة المرأة الاقتصادية ومساهمتها في سوق العمل ما زال متواضعا، ودون الطموح. فالأرقام الرسمية تشير أن معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنية (قوة العمل للإناث منسوبة إلى عدد السكان من الإناث ١٥ سنة فأكثر) في عام ٢٠١٠ ما زال منخفضاً جداً ويبلغ حوالي ١٤.7 بالمائة مقارنة مع ٦٣.٥ بالمائة عن الذكور وإذا ما قورنت هذه المؤشرات مع واقع حال الدول العربية ودول العالم الثالث الذي تقارب فيها نسبة مشاركة المرأة ٢٠ بالمائة وفي الدول المتقدمة تقارب ٥٠ بالمائة فإن الانجاز دون الطموح.

في حين شكل الذكور ما نسبته ٨١.٦% من اجمالي النشطين اقتصاديا وبلغ عدد النشيطات اقتصاديا من الاناث ما نسبته ١٨.٤%. كما بلغ معدل المشاركة الاقتصادية الخام للذكور ٤٠.٢ مقابل ٩.٤% للإناث في عام ٢٠١٠.

من جانب آخر فإن الأرقام الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للعام ٢٠٠٨ تشير إلى أن نسبة النساء المشتركات في المؤسسة تبلغ حوالي ٢٥ بالمائة من مجمل المشتركين في المؤسسة. وتؤكد دراسة مسح فرص العمل

¹³دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠٠٩، تقرير الصحة والسكان

التي استحدثتها الاقتصاد الأردني في النصف الأول من عام ٢٠١٠ بلغ صافي فرص العمل المستحدثة للإناث حوالي ٢٤ ألف فرصة عمل أي ما نسبته حوالي ٣٧% في حين أوضحت النتائج أن صافي فرص العمل المستحدثة للذكور بلغ حوالي ٤١ ألف فرصة عمل شكلت نسبة مقدارها حوالي ٦٣% من مجموع صافي فرص العمل المستحدثة الكلي ، وتمثل هذه النسبة ارتفاعاً مقارنة بالعام ٢٠٠٩ إلا أن الفجوة لا تزال كبيرة مما يعكس انخفاض مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، إذ أشارت الدراسات أن فرص العمل المستحدثة والتي أشغلتها النساء عام ٢٠٠٩ بلغت نسبتها ١٩ بالمائة من مجمل فرص العمل المستحدثة مقابل ٨١ بالمائة ذهبت إلى الرجال.

وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن نسبة الإناث العاملات في القطاع العام (الحكومي) تقارب ثلث العاملين في هذا القطاع، وتشكل نصف القوى العاملة النسائية. فإن نسبة تشغيل النساء في القطاع الخاص تبدو متواضعة للغاية:

- سجل معدل البطالة انخفاضاً طفيفاً مقداره ٠.٤ نقطة مئوية ليبلغ ١٢.٥٠% في عام ٢٠١٠ مقارنة مع ١٢.٩٠% في عام ٢٠٠٩

- بلغ معدل البطالة ١٠.٤% بين الذكور مقابل ٢١.٧% بين الإناث في عام ٢٠١٠ مقارنة مع ١٠.٣% و ٢٤.١% للذكور والإناث على التوالي في عام ٢٠٠٩.

- بلغ معدل البطالة ١٠.٢% بين الذكور مقابل ٢١.١% بين الإناث في الحضر ، في حين بلغ المعدل في الريف ١١.٥% للذكور مقابل ٢٤.٨% للإناث في عام ٢٠١٠.

وتواجه النساء في الأردن تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في مكان العمل بالنظر إلى تحصيلهن العلمي، (حسب أرقام ٢٠٠٩، يشكل ما نسبته ٥١ بالمائة من طلبة البكالوريوس في مختلف الجامعات)، حيث هنالك ضعف شديد في مشاركتها في العمل في مؤسسات القطاع الخاص المنظم والمؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم لعدم توفير هذه القطاعات شروط عمل ملائمة لظروف المرأة.

كذلك تواجه المرأة العاملة تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل، فقد بلغت الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور ما مقداره ٣٨ ديناراً شهرياً، فمتوسط أجور الرجال العاملين في الأردن بلغ ٣١٥ ديناراً شهرياً، بينما متوسط أجور النساء العاملات بلغ ٢٧٧ ديناراً شهرياً. وهذه الفجوة في القطاع الخاص أعلى منها في القطاع العام، إذ بلغت في القطاع الخاص ٦٦ ديناراً، بينما هي في القطاع العام ٢٧ ديناراً.

ومن أهم نتائج تقرير الإحصاءات العامة ما يلي:

- بلغ متوسط الأجر الشهري في منشآت القطاعين العام والخاص لكلا الجنسين ٣٦٥ ديناراً في عام ٢٠٠٩، في حين بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور حوالي ٣٩٧ ديناراً مقابل ٣٢٧ ديناراً للإناث في عام ٢٠٠٩.

- بلغ متوسط الأجر الشهري في منشآت القطاع العام لكلا الجنسين ٤١٢ في عام ٢٠٠٩، في حين بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور حوالي ٤٣٤ ديناراً مقابل ٣٧١ ديناراً للإناث في عام ٢٠٠٩.

- بلغ متوسط الأجر الشهري في منشآت القطاع الخاص لكلا الجنسين ٣٣٨ ديناراً في عام ٢٠٠٩، في حين بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور حوالي ٣٥٢ ديناراً مقابل ٢٨٣ ديناراً للإناث في عام ٢٠٠٩.

- متوسط الأجر الشهري للذكور أعلى من متوسط الأجر الشهري للإناث في جميع المهن الرئيسية في منشآت القطاع الخاص في عام ٢٠٠٩

جدول يبين : الرقم القياسي للأجر الشهري للعاملين في المنشآت الاقتصادية حسب القطاع والجنس في عام ٢٠٠٩

القطاع	الجنس	٢٠٠٩	
		الرقم القياسي	الرقم القياسي الحقيقي
القطاعات العام والخاص	ذكور	١٣٠.٦	١١٠.٠
	إناث	١٢٦.٣	١٠٦.٦
القطاع العام	ذكور	١٣٠.٠	١٠٩.٧
	إناث	١٢٦.١	١٠٦.٣
القطاع الخاص	ذكور	١٣٠.٨	١١٠.٤
	إناث	١٢٤.٨	١٠٥.٣

وإلى جانب ذلك، تعاني المرأة العاملة من تمييز في الترقيات والدورات التدريبية سواء كان ذلك داخل الأردن أو خارجه.

إن ضعف دور المرأة في الحياة الاقتصادية الأردنية يعد أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الاقتصاد الوطني، فهي من جانب تحرم طاقات إنتاجية كبيرة من المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني، ومن جانب آخر تزيد من نسبة الإعالة في المجتمع الأردني، حيث يعيل كل مواطن أربعة آخرين، وهذه النسبة تعد من أعلى النسب في العالم.

ومن الجدير بالذكر أن معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن تتأثر بالحالة الاجتماعية وعدد وأعمار الأطفال لديها ومدى توفر الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة، وبالذات دور الحضانه، كما أن حجم قوة العمل النسائية يتأثر إلى حد كبير بعمر المرأة وزواجها، وإن الانسحاب من سوق العمل بالنسبة للمرأة يزداد طردياً مع ازدياد عدد المتزوجات العاملات ومع ازدياد الإنجاب للمرأة العاملة. هذا إلى جانب ارتفاع كلفة تشغيلها خاصة بعد زواجها، التي يتحمل صاحب العمل لوحدة كلفة إجازات الأمومة والرضاعة، وكونه صاحب القرار بالتوظيف، فإنه يحجم عن توظيفها.

وعلى الرغم من أن التشريعات الأردنية المتعلقة بعمل المرأة تعد من التشريعات المتقدمة على مستوى المنطقة والعالم، وتتواءم بشكل كبير مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة، إذ يعطي الحق للمرأة في إجازة أمومة مدتها ١٠ أسابيع

مدفوعة الأجر بالكامل وساعة لإرضاع الطفل يومياً ابتداءً من يوم الولادة، وإلزام صاحب العمل الذي يستخدم عدداً يزيد على ٢٠ عاملة متزوجة أن يهيئ مكاناً مناسباً للأطفال العاملات، شريطة أن لا يقل عددهم عن ١٠ دون سن الرابعة، كما نص القانون على عدم فصل المرأة الحامل ابتداءً من الشهر السادس أو أثناء إجازة الأمومة، وعدم تكليف المرأة العاملة بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، ويتعامل قانون العمل مع العاملين دون تمييز بين الرجال والنساء. إلا أن هنالك الكثير من التجاوزات على هذه الحقوق على أرض الواقع، فالكثير من العاملات وخاصةً في المؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم لا يحصلن على حقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل.

ولتذليل بعض العقبات أمام المرأة للاندماج أكثر في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، فقد تم تعديل بعض التشريعات ذات العلاقة، وأهمها تعديل قانون الضمان الاجتماعي بإنشاء صندوق خاص لتغطية تكاليف إجازات الأمومة والرضاعة، وعدم تحميل هذه التكاليف إلى صاحب العمل لوحده، ومن الضروري أيضاً تعديل قانون العمل بحيث ينص صراحةً على المساواة في الأجور بين الذكور والإناث، وفرض نسبة معينة كحد أدنى لعمل النساء في مؤسسات القطاع الخاص (كوتا) هذا إلى جانب تفعيل دور مفتشي العمل بحيث يوقفون المخالفات التي ترتكب بحق العاملين نساء ورجالاً.

كذلك بات مطلوباً تكثيف الحملات التي من شأنها تشجيع السيدات للالتحاق بسوق العمل، وتشجيع أصحاب العمل على توظيف النساء، بالإضافة إلى عمل مراجعة دورية بمختلف الاستراتيجيات والبرامج الهادفة إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل سواء تلك الصادرة عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو عن مؤسسات المجتمع المدني، ليس بهدف تقنين حقوق المرأة وحمايتها فحسب، بل لضمان تنفيذ هذه الحقوق.

قانون العمل المعدل لعام ٢٠٠٨ :

فيما يتعلق بالتعديلات الواردة في قانون العمل ، فقد تم توسيع الحماية القانونية للنساء المشتغلات بالزراعة ولعاملات المنازل بحيث يتم شمولهن بأحكام القانون وهؤلاء الفئتين كن مستثنيات من أحكام القانون كما أن العديد من عاملات المنازل ضحايا لجرائم العنف والتحرش الجنسي وبهذا الصدد قرر القانون صدور نظام للتعامل مع هذه الفئة إلا أنه لم يتم صدوره حتى تاريخه .

والتعديل الأبرز في قانون العمل هو النص صراحةً على فعل التحرش الجنسي في مكان العمل ،حيث نصت المادة ٢٩ /٦ من قانون العمل المعدل لسنة ٢٠٠٨ على :

أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:

٦- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.

ب- إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه ، فله ان يقرر اغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة ، وذلك مع مراعاة احكام أي تشريعات اخرى نافذة المفعول.

وبقراءة النص نجد بأن المشرع قد أعطى الحق للعامل ذكر أم أنثى في حال وقوع فعل الاعتداء عليه بترك العمل والمطالبة ببديل التعويض عن الفصل التعسفي والذي يتراوح بين راتب ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بالإضافة إلى بدل شهر الاشعار ، ولكن المشرع ربط هذا الحق للعامل بأن يكون الفعل قد صدر عن رب العامل أو من يمثله ولم يعالج الحال فيما اذا صدر الفعل عن أحد الموظفين فلا يوجد آلية معينة في القانون تعاقب الفاعل اذا كان من غير أصحاب العمل أو من يمثله فلا يوجد في القانون اجراءات معينة يتم اتخاذها بالتحقيق وبالتالي فان الفاعل يفر بفعله الا اذا لجأ المجني عليه إلى تقديم الشكوى استناداً إلى أحكام قانون العقوبات .

احالة تعريف التحرش الجنسي المعاقب عليه في قانون العمل إلى قانون العقوبات الأردني والذي يخلو من لفظ أو جريمة التحرش الجنسي (التحرش الجنسي) وعليه فانه ترك أمر تقدير وجود تحرش من عدمه إلى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع الذي قد لا يجد مثلاً بلفظ معين تحرشاً جنسياً ، وعليه كان من باب أولى صياغة النص بشكل موئم لباقي التشريعات المعمول بها بالإضافة إلى أن اجتهاد القاضي قد يجد بأن القواعد العامة تقرر بأن لا جرو من دون نص وحيث أن قانون العقوبات يخلو من التحرش الجنسي فلا يتم تجريم الفعل .يتم اثبات فعل التحرش بكافة وسائل الاثبات استناداً إلى أن المشرع قد سمح باثبات علاقة العمل بكافة طرق الاثبات بما فيها الشهادة كما أجاز قانون البيئات الأردني الاثبات بواسطة الرسائل الالكترونية وتعتبر أحد وسائل الاثبات الذي يعتد بها القانون التوصيات

- تدريب القضاة على كيفية تفعيل النص الخاص بالتحرش الجنسي و ما هي الأفعال التي تعتبر تحرشاً جنسياً وينسحب ذلك أيضاً على فعل العنف غير المعرف في قانون العقوبات.
- تعديل قانون العمل بحيث ينص صراحة على المساواة في الأجور بين الذكور والإناث، وفرض نسبة معينة كحد أدنى لعمل النساء في مؤسسات القطاع الخاص (كوتا) .
- تفعيل دور مفتشي العمل بحيث يوقفون المخالفات التي ترتكب بحق العاملين نساء ورجالاً، وتدريب المفتشين على التقصي على الانتهاكات القائمة على التمييز الجندي.

المادة ١٢ : الرعاية الصحية وتخطيط الأسرة

١/١٢ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدا الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية لصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة.

لقد انجز الأردن في السنوات الماضية تقدماً ملحوظاً في المجال الصحي بحيث ارتفع معدل الحياة إلى ٧٤ لدى النساء و ٧٢ لدى الرجال، كما قلت معدلات الوفاة لدى الأطفال الرضع ، ووفيات النساء أثناء الولادة. وتعتبر الأردن بهذا محققة لأهداف الألفية للتنمية في المجال الصحي فيما يخص معدل الحياة ، ووفيات الأطفال والنساء. ويقدم التقرير الحكومي احصاءات شاملة حول هذه القضايا مما يدل على اهتمام الأردن في المجال الصحي والمدعوم بتقارير واحصاءات تصدر بشكل دوري ، مثل تقارير دائرة الاحصاءات العامة للصحة الأسرية والسكان

لعامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ والتي تقدم معلومات جيدة حول صحة المرأة في الحضر، الريف، والبادية. إلا ان هذه التقارير اقتصرت على النساء للاعمار ما بين ١٥-٤٩ ولم تقدم معلومات حول صحة النساء ما بعد هذا العمر واكتفت بتقديم معلومات خاصة بالدور الانجابي للمرأة ولم تشتمل على معلومات خاصة بصحة المرأة الجنسية، او امور الصحة العامة.

وفي الوقت الذي شمل تقرير الصحة الأسرية والسكان لعام ٢٠٠٧ على بند خاص بالعنف -بشكل مقتضب- جاء تقرير ٢٠٠٩ ليستثني هذه المسألة بالرغم من أن تقرير ٢٠٠٧ أشار إلى أن ثلث النساء المتزوجات في الاردن يتعرض للعنف من أزواجهن وان ما نسبته ٥% تتعرض للعنف خلال فترة الحمل ٥.٧% أجبرن على الممارسة الجنسية مع الزوج، و أن ١٠% من النساء اللواتي يتعرضن للعنف لجأن إلى المساعدة من أحد الأطراف^{١٤}. بالرغم من أن احصاءات وارقام منظمات المجتمع المدني تشير إلى نسبة أكثر ارتفاعا للعنف بين النساء المتزوجات وخاصة للعنف الجسدي والنفسي والجنسي، إلا أن مؤشرات التي قدمت من المسح لعام ٢٠٠٧ كان يجب ان يتم البناء عليها وتطويرها للوصول إلى نتائج أكثر واقعية حول العنف ضد المرأة، كما أن عملية الربط بين الصحة والعنف لم تكن بشكل ممنهج بحيث لم يربط التقرير بين قضايا الصحة الأخرى والعنف، فجاء البند الخاص بالعنف منفصل عن باقي أجزاء التقرير، وهذا الأمر يدل على عدم نضوج لدى القائمين على موضوع المسوح عن كيفية التعامل مع العنف ضد المرأة ضمن المجال الصحي.

ولم يشمل اي من تقارير الحكومة على معلومات حول الاجهاض، والاسباب المؤدية له، والتي يشكل العنف ضد المرأة احد اهم الاسباب. كما لم تقم الحكومة لغاية الآن بالموافقة على مطالب المجتمع المدني بالسماح بالاجهاض الناتج عن عمليات الاغتصاب وسفاح القربى، الامر الذي يترك أثارا جسيمة على المرأة والطفل. ونتيجة لمنع الحكومة لجميع حالات الإجهاض الاختيارية، فإن النساء تعرض حياتها للخطر في العيادات الخاصة وتستغل من قبل الاطباء عند رغبتها بالاجهاض، الأمر الذي يحتم على الدولة إعادة النظر في الموضوع، خاصة مع وجود بعض الفتاوي الدينية التي تسمح بالاجهاض ضمن بعض الظروف او قبل استكمال عمر معين للجنين.

ويشير التقرير الحكومي إلى جهود المراكز الصحية في مجابهة العنف ضد المرأة وعقد بعض الدورات للكادر الصحي، الا ان منظمات المجتمع المدني من خلال تعاملها اليومي مع القضايا ترى بأن الكادر الصحي بشكل عام مازال يفتقر للمهارات الأساسية للتعامل مع قضايا العنف، وهناك عدد من الحالات المسجلة والتي تثبتت تغاضي الاطباء والمرضين والمرضات عن الجروح الناتجة عن العنف والتعامل معها بشكل لا يساعد المرأة على الإبلاغ او الحصول على التقرير الحكومي، كما زالت مسؤولية إعطاء التقرير الطبي مرتبطة بالطب الشرعي والذي لا يتواجد في جميع المراكز الطبية العامة، مما يؤثر على سرعة الحصول على التقرير ويضع عراقيل امام المرأة لإثبات حالة العنف. كما يلاحظ بأن تقارير الطب الشرعي وبشكل ممنهج تعطي مدة تعطيل في حالات العنف لأقل من ١٠ أيام والذي لا يجعل الأمر يصل إلى مستوى الجنحة بحيث عندما تنتازل المرأة عن الشكوى لا يكون هناك حق عام بمتابعة

¹⁴دائرة الاحصاءات العامة، ٢٠٠٧، مسح الصحة الأسرية والسكان

القضية ، وتعتبر التقارير الطبية التي تعطي مدة تعطيل اكثر من ٢١ يوم قليلة بحيث لا يتم التعامل مع القضية كجريمة وتمكن المعنف من استبدال العقوبة بغرامة قليلة مع عدم وجود وسائل رادعة أخرى.

كما لا يوجد تسهيلات لمنظمات المجتمع المدني بالتعامل مع المراكز الصحية ، ولا يوجد آليات للإحالة ما بين المنظمات والطب الشرعي ، وتعتمد الإجراءات بشكل عام على الافراد في القطاع الصحي ورغبتهم الشخصية في التعامل مع الحالات المحولة من منظمات المجتمع المدني.

بالنسبة لاستخدام وسائل منع الحمل فقد بين مسح الصحة الأسرية والسكان لعام ٢٠٠٩ بأن نسبة استخدام موانع الحمل ما بين النساء في ازدياد ، الا ان اثنتين من كل خمس نساء تتوقف عن استخدام موانع الحمل بعد فترة وجيزة لأسباب مختلفة منها عدم مواءمة الوسيلة ، الرغبة في الانجاب^{١٥} ، وأن ما نسبته ٢.٣% توقفن نتيجة معارضة الزوج لاستخدام الموانع و ٧% لم يستخدمن الموانع اصلا نتيجة معارضة الزوج^{١٦} ، والاسباب المتعلقة بالزوج هي مؤشرات واضحة على تحكم الزوج بقرار الانجاب في الاسرة، كما أن الوسائل المستخدمة والأكثر شيوعا هي تلك المرتبطة بالمرأة ، أبر وحبوب ، ولولاب، وقد بين التقرير بأن أقل نسبة استخدام هي للواقي الذكري، وهي الوسيلة التي تقلل أثارها الجانبية على المرأة مقارنة بالوسائل الأخرى، وقد لا يكون لها اي أثار في الكثير من الأحيان، إلا أن قلة استخدامها يعود إلى معلومات مغلوطة حول تأثيرها على القوة والمتعة الجنسية للرجل والتي تعطي الأهمية على حساب صحة المرأة الجسدية والجنسية، وبالتالي فإن دور مراكز تنظيم الأسرة يجب ان يتعدى توزيع وسائل منع الحمل إلى التوعية بجميع الوسائل واختيار الوسيلة الأفضل للمرأة ، ويجب ان يكون هناك اهتمام بتوعية الرجال لقضايا التخطيط الأسري ، والقيام بإجراءات من شأنها الحد من اجبار النساء على ترك وسائل منع الحمل والتحكم بقرار الانجاب كونهن الاكثر معرفة بإجسادهن ، وايضا كون النساء هن من يتحمل تبعات الانجاب من قضايا الرعاية للأطفال. ولم تلقى النساء من ذوات الاعاقة الاهتمام الكافي في التقرير الحكومي بشكل عام ، وخاصة فيما يتعلق بالصحة العامة والصحة الانجابية للنساء ذوات الاعاقة ، وقد اكتفى التقرير بذكر الاستراتيجية الوطنية للمعايق بدون تحديد للأجراءات المتخذة على هذا الصعيد، كما لم يشتمل على معلومات مرتبطة بجميع انواع الاعاقة لدى النساء. وتعتبر قضية العنف ضد النساء ذوات الإعاقة من أكثر القضايا الغير مدروسة وظاهرة وذلك نتيجة لعدم قدرة النساء ذوات الاعاقة عن الوصول للمراكز التي قد تفتح الابواب للشكوى مثل المراكز الصحية ، فمازالت اغلب المراكز الصحية والمستشفيات غير مهيئة لاستقبال النساء ذوات الاعاقة ولا توفر خدمات خاصة بهن. وتعاني الأسر التي لديها فتيات ذوات عاقة من قدرة على متابعة العلاج الخاص بهن او اجراء الكشف الدوري الحصي وذلك نتيجة لقلة الخدمات وعدم وجود الكادر الصحي المهني للتعامل مع النساء ذوات الاعاقة مثل وجود كادر يجيد لغة الإشارة او التعامل مع حالات الاعاقة الذهنية.

ومن أبرز القضايا التي يدور حولها جدل في المجتمع الأردني هي قضية استئصال ارحام الفتيات ذوات الاعاقة الذهنية وذلك لتلافي متاعب الأسرة في فترات الدورة الشهرية ، او للخوف من تعرض الفتاة للاغتصاب وبالتالي الحمل. ان

¹⁵دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠٠٩ ، الصحة والسكان، ص ٧٩

¹⁶نفس المصدر، ص ٨٠

هذا الموضوع يشكل انتهاكا جسيما لجسد الفتيات ذوات الاعاقة والذي تتحمل مسؤوليته الدولة لعدم توفيرها لمراكز التدريب والكادر التدريبي الخاص بتدريب الفتيات على وسائل النظافة العامة والاهتمام بالذات حتى في حالات الإعاقة الشديدة والذي اثبت بإمكانية نجاحه في عدد من المراكز الخاصة، الا ان هذه المراكز عالية الكلفة ولا يستطيع الأهالي تحملها ، كما أن مشاركة الكادر الطبي الحكومي والخاص بهذه العملية هو اعتراف من الدولة بأن اعتصاب الفتيات ذوات الاعاقة ليس بالأمر المهم وإنما المهم هو عدم الحمل وانجاب اطفال لطفلة ذات إعاقة ، وبالتالي تسمح الدولة باستمرار حالات الاغتصاب اتجاه الفناه عندما لا يكون هناك مؤشر على حدوثها مع عدم قدرة الفتاة على التبليغ أو التعبير عما يحدث لها.

دراسة حالة ٣ : استئصال أرحام الفتيات ذوات الإعاقة الذهنية^{١٧}

إن هذه القضية منكرة في المجتمع بالأخص لدى الفتيات في سن المراهقة ممن لديهن إعاقة عقلية، حيث تجرى بحجة مصلحة الفتاة مع التأكيد أنها تجرى بقرار من أولياء الأمور، ومن أمثلة على ذلك حالة الفتاة إيناس وهي من ذوات الإعاقة الذهنية الشديدة التي تم استئصال رحمها وهي في السادسة عشر من العمر، من خلال الحديث مع والدتها تبين أن إيناس بلغت في الحادية عشر من عمرها، وكانت الدورة الشهرية لها غير منتظمة ومدتها تستمر من خمسة إلى عشرة أيام. فقد توجهت الأم لمراجعة طبيبة نسائية لعلاج النزيف والتي اقترحت عليها بعد عام من المعالجة للسيطرة على الدور الشهرية لإيناس إلى إجراء عملية لاستئصال رحمها وذلك لتخلص من المشكلة جذريا، بذلك تم مراجعة مستشفى البشير الحكومي، وكانت الأم قد راجعت مختص نفسي اكد بأن الفتاة غير معتمدة على نفسها للمحافظة على نظافتها الشخصية، وقد فحصت الفتاة من قبل الطبيب المختص في قسم النسائية والتوليد في مستشفى البشير ، قامت الأم بالاقتراح عليهم بأنها ترغب بإجراء عملية الاستئصال وقد وافق الطبيب شريطة الرجوع إلى الرأي الشرعي ولم يوضح ما لهذا الإجراء من مضاعفات على صحة الفتاة. أخذت الأم القرار بإجراء عملية الاستئصال كون لم توفر دائرة الإفتاء أية معلومات حول شرعية إجراء العملية للفتاة (ودائرة الإفتاء هي الجهة الرسمية والتي تمثل المرجعية للفتاوى الشرعية في قضية معينة ومدى موافقة الدين الإسلامي). بالإضافة إلى طلب المفتي حضور الأم وابنتها شخصيا للدائرة وهذا لم تستطع الأم عمله لهذا فقد استعانت مع أحد المختصين في الرأي الشرعي من غير دائرة الإفتاء وكانت النتيجة -وهي ليست تعميم على كافة الحالات -وفيما توفر له من معلومات من الأم ودون الاطلاع على التقارير الطبية هو بجواز استئصال رحم الفتاة. وكان الأب معارضا ولكنه غير اعتقاده نتيجة ملاحظته لما تبذله زوجته من مجهود لتقديم العناية والرعاية لابنتها للحفاظ على صحتها ونظافتها الشخصية. وأيضاً تؤكد الأم بأنها ستطلب إجراء نفس العملية لابنتها الثانية التي تعاني من نفس الإعاقة - حنين الأخت الصغرى والتي تبلغ من العمر ١٥ عاماً والتي من وجهة نظر الأم لديها نفس الصعوبات التي كانت تعاني منها إيناس.

احصائيات العمليات

وحسبما أكد رئيس قسم النسائية والتوليد في مستشفى البشير الدكتور عصام الشريدة في مقال نشر في إحدى الصحف اليومية أن المستشفى يجري بين ٣ و ٤ عمليات استئصال للفتيات ذوات الإعاقة الذهنية سنوياً.

الحالة الدراسية تم العمل عليها من قبل تحالف الوطني لاتفاقية حماية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة والذي شارك في وضع ملاحظات على¹⁷ التقرير الحكومي الخامس للسيدوا من خلال لجنة المرأة في التحالف الأردني لكتابة تقر للسيدوا

وبالرغم من عدم وجود نص قانوني صريح خاص باستئصال أرحام الفتيات ذوات الإعاقة إلا أن القاعدة في قانون العقوبات الأردني ينص على أنه "لا يجوز إحداث أضرار في شخص من دون سبب طبي"، إلى جانب أن حماية سلامة الجسد تنص في القانون على أنه "لا يجوز استئصال أي عضو ما لم يتوافر سبب طبي يؤدي إلى تحسن الحالة"

وحيث أن التقرير الذي يقدمه الأهل لاستئصال أرحام الفتيات ذوات الإعاقة هو النزيف المستمر، يؤكد الأطباء المختصين في هذا المجال على ما يلي:

- الفتيات في سن الثانية عشر حتى السادسة عشر بشكل عام تكون الدورة الشهرية غير منتظمة و شديدة نوعاً ما و الفتيات ذوات الإعاقة الذهنية كذلك.
- أحيانا تكون الدورة لدى الفتيات ذوات الإعاقة الذهنية اشد من الفتيات من غير ذوات الإعاقة الذهنية لسببين:

١. بعض العلاجات التي تتناولها باستمرار و المتعلقة بطبيعة إعاقتها الذهنية.
 ٢. أحيانا خلل في الغدة الدرقية يمكن علاجه .
- ملاحظة: مرفق التقارير الطبية التي تم إجراء عملية الاستئصال وفقاً لها.

التوصيات :

- إيجاد بروتوكول خاص في قطاع الصحة للتعامل مع قضايا العنف وتدريب الكادر الصحي على التعامل مع النساء المعنفات.
- توفير الرعاية اللازمة للنساء المعنفات في المستشفيات الحكومية من خلال أقسام خاصة بالعنف الأسري تدار من قبل كادر متخصص.
- زيادة وعي النساء والرجال بأهمية وضرورة وسائل منع الحمل مع التعريف بأثارها وبالوسيلة الأنسب حسب وضع المرأة الصحي.
- السماح بالاجهاض في حالات الاعتداءات الجنسية .
- منع عمليات استئصال الأرحام للفتيات ذوات الإعاقة الذهنية ووضع عقوبات على الأطباء الذين يقومون بها في القطاع الخاص والعام
- توفير الرعاية والتوعية اللازمة للتعامل مع القضايا الصحية الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة.

المادة ١٣ : المزايا الاقتصادية والاجتماعية

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية و الاجتماعية التي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحقوق نفسها ولاسيما:

١٣/أ الحق في الاستحقاقات الأسرية.

ان نظام الخدمة المدنية لسنة ٢٠٠٧ بموجب المادة ٢٥ منح العالوة العائلية للموظف الذكر، اما بالنسبة للموظفة تمنح العالوة العائلية إذا كان زوجها متوفياً أو مقعداً فقط، وفي حال كانت معيلة لأبنائها، وبهذا المادة يميز القانون

بين الرجل والمرأة على اعتبار المسؤوليات المحددة لهم من المجتمع ، وبنفس الإطار يحرم النظام عائلة الموظفة المتوفية من راتبها التقاعدي الا في الحالات التي يتم فيها احتياج الاسرة للراتب التقاعدي(المادة ٣٤) ، وهنا يجب على الأسرة الإثبات في الأدلة والبراهين احتياجهم للراتب ، اما في حالات توفي الرجل فإن الراتب التقاعدي يوزع على ورثته دون ان يكون على الأسرة أن تثبت احتياجها للراتب، أما إذا توفيت الموظفة أثناء الخدمة وقبل أن تحال على التقاعد، تعطى عائلتها راتباً تقاعدياً يعادل (٧٥%) من الراتب التقاعدي الذي تستحقه فيما لو بقيت على قيد الحياة بنفس الشروط في المادة (٣٤). وهذا التمييز الصارخ يتناقض مع مبادئ وروح الاتفاقية والتي تنادي بحقوق متساوية وبدون تمييز بين الرجال والنساء.

وقد حرم القانون المدني وقانون العمل الأرملة أو البنت أو الأم أو الأخت من الراتب التقاعدي المستحق من مورثها في حال زواجها، ذلك حسب القانون وما برر في تقرير الحكومة على أساس "أن الإعالة تتحول إلى الزوج الملزم قانوناً بالإنفاق على زوجته لسائر لوازمها"^{١٨} وبذلك تؤكد الحكومة على ان مسؤولية الإنفاق تقع على الرجل كونه مسؤول عن المرأة ولديه سلطة أعلى في الأسرة، وأن هذه السلطة المتجسدة بالإنفاق تنتقل من رجل إلى آخر بناء على حالات الزواج والطلاق، وفي هذا الأمر تقليل من شأن المرأة وتقليل لشخصيتها القانونية والاجتماعية .

التوصيات

- تعديل نظام الخدمة المدنية بحيث تلغى جميع البنود المميّزة ضد المرأة و بالتحديد إعطاء المرأة الحق في العلاوة العائلية ، وتوريث العائلة راتب العاملة المتوفية دون النظر الى وضع الأسرة المادي كما هي الحال بالنسبة للراتب التقاعدي للرجل.

١٣/ ج الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

وفي الوقت الذي لا يوجد هناك تمييز أو عائق قانوني يمنع المرأة من الاشتراك في الأنشطة الرياضية ، الثقافية والترويحية ، إلا أنه أيضاً لا توجد إجراءات تشجع المرأة على الالتحاق بهذه الأنشطة ، فالأندية الشبابية المنتشرة والمتوفرة في المملكة هي حكر على الرجال دون النساء ، وفي الكثير من الأحيان لا تستطيع المرأة دخولها كونها أماكن ذكورية. ولم تخصص أندية مشابهة للنساء تابعة لوزارة الثقافة والشباب ترصد لها الوزارة ميزانيات معينة كما هي الحال بالنسبة لمراكز الشباب (لا تحظى جميع مراكز الشباب بنفس الأهمية فهناك تمييز بناء على المنطقة وتقدم النادي في الألعاب الرياضية).

وما زالت النظرة الاجتماعية للأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية على أساس أنها من عوالم الذكورة ، ويحظر على المرأة المشاركة بها – وعادة ما تكون مشاركة الفتيات لعمر محدود وبألعاب أيضاً محدودة ، ولا تشجع الفتيات على الاستمرار بهوياتهن الرياضية او الثقافية فيما بعد الانتهاء من المدرسة ، وينتهي تقريباً ارتباط وعلاقة الفتيات بهذه الأنشطة عند دخول الجامعات او في حالات الخطبة والزواج. ولم يكن هناك لية إجراءات لتغيير المفاهيم المجتمعية الخاطئة حول أهمية النشاطات الثقافية والاجتماعية للمرأة و أنها ليست بالمسألة الثانوية ، وبضرورة ممارستها لإنها تساعد على تلبية احتياجات فكرية ، عاطفية ، وصحية .

اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ، ٢٠٠٩ ، التقرير الحكومي الخامس والمقدم للجنة السيداو ، فقرة ١٦٣ ، ص ٥٣¹⁸

وهناك فروق شاسعة في ممارسة المرأة لهذه الأنشطة بناء على الطبقة الاجتماعية والحالة الاقتصادية ، ومكان الإقامة ، والفتيات والنساء من الطبقات الغنية في عمان تتوفر لديهن الإمكانية المادية للاشتراك في الأندية وحضور مختلف الأنشطة ، وتفتقر المناطق الفقيرة في عمان والمحافظات الأخرى إلى مثل هذه الخدمات كون ان كلفتها عالية ولاتستطيع النساء تحملها ، لذا تنتج فروق في الصحة الجسدية والنفسية للنساء بناء على نشاطهن الرياضي والترفيهي والذي يساعد في الحماية من الأمراض والشيخوخة المبكرة. وتخفي هذه المراكز في القرى ومناطق البادية ، ولا يوجد أنشطة مخصصة من قبل الحكومة او القطاع الخاص لتنمية الابداع ، والمواهب الموجودة لدى النساء والفتيات في هذه المواقع.

التوصيات

- إنشاء الأندية الخاصة بالنساء أسوة بأندية الشباب في جميع مناطق المملكة.
- تشجيع الرياضة للنساء وتوفير السبل لممارسة النساء لمختلف الرياضات وضمن كلفة مقبولة.

المادة ١٥ : المساواة أمام القانون

تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.

تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل والفرص نفسها لممارسة تلك الأهلية، وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.

تؤثر قوانين الأحوال الشخصية ، والتي سيتم ذكرها في المادة اللاحقة بالتفصيل ، على الشخصية والأهلية القانونية للمرأة في المعاملات وفي المحاكم والدوائر المدنية ، وتنطلق العديد من قضايا وممارسات التمييز من مبدأ عدم استقلالية قرار المرأة وبوجوب أخذ الموافقة المسبقة من الزوج أو الأب بحكم انهم الأولياء على المرأة والمسؤولين عن متابعة شؤونها. وتحرم بعض القوانين المدنية المرأة بشكل مباشر من التصرف في شؤون الاطفال حتى في حالة حضانة المرأة للأطفال وبالتالي لا تستطيع متابعة قضايا التعليم ، السفر ، او اية إجراءات مدنية أخرى ، فمثلا تنص المادة (١٢٣) من القانون المدني على ان "ولي الصغير هو أبوه ثم وصي أبيه ثم جده الصحيح ثم وصي الجد ثم المحكمة أو الوصي الذي نصبته المحكمة" وبهذا لا تستطيع المرأة استصدار شهادة ميلاد و تسجيل الطفل الا في حال الموافقة الخطية من الزوج ، والذي يعطى الحق بالاعتراف بالطفل. وقد راجعت اتحاد المرأة الأردنية ما يقارب ٣٠٠ امرأة ممن لم يستطعن تسجيل أطفالهن نتيجة لغياب او رفض الزوج ، والحالات التالية تبين جزء من معاناة النساء بهذا الخصوص.

دراسة حالة ٤

راجعت خط الإرشاد عام ٢٠٠٩ سيدة اردنية أم لطفلين تشكو من امتناع دائرة الأحوال المدنية من تسجيل ولديها البالغين من العمر ٤ سنوات و٦ سنوات ،حيث اعتبرتها دائرة الأحوال المدنية غير مخولة باستصدار شهادة ميلاد

لولديها ، وحيث أن زوجها "والد الصغيرين " هجر البيت منذ عام ولا تعلم له مكانا أو عنوان فقد لجأت لاتحاد المرأة فرع الزرقاء ؛حيث تم أخذها خدمة تقاضي وقامت محامية البرنامج بالتوكل عنها ورفع قضية استصدار حكم قضائي من محكمة الأحوال المدنية تلزم فيه دائرة الاحوال المدنية استصدار شهادتي ميلاد للصغيرين ؛وفعلا صدر قرار لصالح السيدة واعتبرها ذات صلاحية كونها ذات مصلحة ؛إلا أن المحامي العام المدني استأنف الحكم متذرعاً بكون الأم غير مخولة وليست ذات صلاحية حتى وإن كان الصغيرين تحت يدها وان م ١٢٣ من القانون المدني نصت على ان الولاية للأب وعليه إن صلاحية الولي لإستصدار شهادات وفعلا تم فسخ حكم محكمة البداية واصدار حكم يمنع الأم من استصدار شهادة ميلاد لولديها كونها ليست ولي والولاية للأب.وهنا حرم الطفل الأكبر من الإلتحاق بالمدرسة كأقرانه وحرم من التأمين الصحي الحكومي .

دراسة حالة ٥

راجعت سيدة في برنامج خط الإرشاد الهاتفي في اتحاد المرأة الأردنية ،وهي مطلقة وحاضنة لطفل وحيث يتم مشاهدة إبنتها من قبل والده ، وحيث لا يجوز تفسير الطفل الأردني إلا بموافقة والده الخطية والمحررة لدى المغفر فقد تم تدخل الأخصائية المسؤولة لاخذ موافقة الأب إلا أن الأب رفض وتعتت ، وهنا تم ارشاد السيدة قانونياً لاستصدار حجة وصاية مؤقتة تسمح لها بالسفر بالمحزون لمدة اسبوعين وذلك لدى المحاكم شرعية الخاصة بالإجراءات وتم تزويدها بالإستدعاء اللازم ومتطلبات الموضوع وبناء عليه ذهبت السيدة للقاضي الذي رفض معاملتها رغم شرحها له حيثيات الموضوع واستعدادها التام لإيداع الضمانات للضمان عودتها بالمحزونإلا أن القاضي رفض ذلك رغم سماح قانون الأحوال الشخصية للحاضن السفر بالمحزون.

وحتى في الحالات التي لا يوجد هناك مشكلات بين الزوج والزوجة ، يصر الكادر الوظيفي في دائرة الجوازات على الحصول على موافقة الأب لاستصدار جواز السفر للأبناء ، وقد كان هناك عدد من الشهادات من ناشطات ذكرن بأنهن منعن من السفر مع أولادهن بسبب عدم وجود موافقة من الأب ، وقد ذكرت أحد الناشطات والتي يتواجد زوجها في الولايات المتحدة منذ سبع سنوات بأنه قد تم إعادتها مع أطفالها عند الحدود الأردنية السورية لعدم وجود عدم ممانعة سفر من الأب ، ولم يتم السماح لها بالسفر مع أبنائها الا عند حضور أخت الزوج والتي وقعت عوضاً عن أخيها بالسماح لها بالسفر مع أطفالها ، أن هذه مفارقة عجيبة بأن يتم الوثوق بعممة الأطفال والتي لا يوجد لها صلة وثيقة بالأطفال فقط كونها من طرف الأب ، ولا تؤمن الأم على السفر مع أطفالها.

وفي الوقت الذي يتعامل القانون المدني مع المرأة البالغة ال ١٨ عشر عاما بشخصية قانونية مستقلة من ناحية التملك والتصرف في الأموال ، الا أن هناك مخالفات مرتبطة بعدد من القضايا مثل شهادة المرأة في المحاكم المدنية ، بحيث تم رصد عدد من المخالفات والتي لم يسمح للمرأة فيها بالشهادة بشكل متساوي بناء على نص قانون الأحوال الشخصية بأن شهادة الرجل بإمرأتين والذي لا ينفذ في المحاكم المدنية ، وهذه المخالفات مبنية على رؤية مجتمعية منقوصة للمرأة منطلقاً من عدم مساواتها مع الرجل.

وبالرغم من إزالة التحفظ عن المادة ٤/١٥ من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والمتعلق بمنح الدول الأطراف للرجل والمرأة نفس الحقوق المتصلة بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم" . ، والسماح للمرأة بالحصول على جواز سفر دون إذن زوجها او والدها بناء على تعديل قانون جوازات السفر المؤقت

لسنة ٢٠٠٣، مازال هناك ممارسات من قبل دائرة الأحوال المدنية والتي تطلب من المرأة الحصول على الموافقة الخطية، او الحضور الشخصي للزوج او الأب من أجل منح المرأة جواز السفر، وبهذه الممارسات مانتزال الفجوة كبيرة بين ما يتم إقراره في القوانين وما يكون على الواقع، وذلك لعدم الاستثمار بتغيير أفكار القائمين/ات على تنفيذ القانون. كما أن القانون مازال مؤقتا ويمكن ان لا يتم الموافقة عليه من البرلمان ، لذا على الحكومة العمل على اصدار قانون دائم وتتبعه بتعليمات واضحة لدائرة الجوازات.

كما ويؤثر قانون الاحوال الشخصية على حصول المرأة على عمل بشكل حر وبدون تدخل او إجبار من الزوج ، فللزوجة الحق في العمل بشروط: مشروعية العمل وموافقة الزوج ، ولا تستطيع المرأة العمل دون موافقة زوجها الا في حال اشطرت ذلك في عقد الزواج ، وهو أمر غير شائع وتجهله العديد من النساء ، وتحرم المرأة من حقوقها في حال وقع الطلاق بسبب إصرار المرأة على العمل.

وضمن المحاكم الشرعية لا يتم مثول المرأة والرجل امام المحكمة بشكل متساوي بحيث تمثل المرأة في قضايا الزواج من خلال والدها أو وليها الشرعي ، بينما يمثل الرجل نفسه في عقد الزواج، وقد تم رصد عدد من الحالات والتي تم فيها رفض إقامة دعوى للمرأة في حال عدم وجود وليها ، ولدى عمل الاتحاد على هذه القضايا تم ابلاغهم من القضاة بأنهم بهذا الإجراء يحفظون وحدة المجتمع والتي قد يهددها اتخاذ المرأة لقرار الطلاق دون علم أولياءها الذكور بذلك، وبالرغم من عدم وجود نص في القانون، إلا أن هذا الإجراء متبع في أغلب المحاكم الشرعية. ونتيجة للنظرة المجتمعية المتدنية للمرأة التي تحضر إلى المؤسسات والدوائر بدون رفاة رجل والمتمثلة في منفي القوانين والأجهزة الإدارية في المحاكم والدوائر الرسمية، فإن النساء عادة ما تتردد في الوصول إلى الدوائر الرسمية بدون رفاة رجل ، حيث أن وجود الرجل يحمي المرأة من التحرش الجنسي في هذه الأماكن وذلك لقلّة التنظيم وعدم وجود اماكن للاصطفاف بشكل منظم، وأن الوصول إلى شباك الخدمات يحتاج إلى قوة عضلية .

التوصيات

- العمل على اصدار قانون دائم يمكن المرأة من الحصول على جوا سفر دون إذن من زوجها او والدها ،ان يكون له تعليمات واضحة لدائرة الجوازات.
- إلغاء السياسات التمييزية المرتبطة بسفر المرأة مع أطفالها دون إذن أو تصريح من الزوج.
- العمل على إلغاء الإجراءات التمييزية في المحاكم والمعاملات الإدارية وتحديد عقوبات خاصة بالمخالفات والقائمين بممارسات التمييز ضد المرأة.

المادة ١٦: الزواج والعلاقات الأسرية

١٦/١ ج/ حقوق والمسؤوليات نفسها أثناء عقد الزواج وعند فسخه.

يشير التقرير الحكومي (فقرة ١٩٦ ، ص ٦٣) إلى أن الزواج لا يصح الا برضا الفتاة الحر والكامل، وأن الولي هو وكيل الفتاة ، ويتغاضى التقرير عن أن الفتيات لا يستطعن بأي حال عقد الزواج إلا بوجود الولي الذي يقوم بكافة الإجراءات المترتبة على العقد وأن استشارة الفتاة في العقد هي مسألة شكلية تتم بعد القيام بإجراءات العقد فقط المصادقة على ما قام به الولي. إن وجود من ينوب عن الفتاة في عقد الزواج هو من أهم الأمور التي تؤسس لزواج غير متكافأ، حيث أن الشاب يستطيع عقد زواجه بنفسه اما الفتاة فيجب أن يكون هناك من يمثلها من الذكور ، الأمر الذي يحدد عدم استقلالية المرأة وأن عقد الزواج هو بين الذكور وحدهم.

وفي الوقت الذي يسمح للمرأة والرجل وضع الشروط في عقد الزواج ، حددت شروط المرأة فيما يخص أمور ترتبط بالمرأة ذاتها، مثل العمل ، الدراسة ، أو مكان السكن، إلا أن شروط الزوج لا ترتبط بأمر تتعلق بالزوج بل بالمرأة وحقوقها، مثل أن يشترط عدم عمل المرأة ، أو أن لا تقوم باستكمال الدراسة، الخ، لذلك فإن العقد بلأساس غير متساو بين الطرفين. وقد ارتأى التقرير الحكومي بأن مسألة الشروط في العقد هي مسألة إيجابية ، الأمر الذي نراه بشكل مخالف ، حيث أنه بلأساس لا يجب ان يحق للرجل منع المرأة من ممارسة حقوقها الانسانية ، و يجب أن لا تعاقب المرأة في حال مارسة هذه الحقوق من خلال تطلقها أو حرمانها من حقوقها باعتبار أنها ناشز.

ويبرر التقرير (فقرة ١٩٧) استمرار التحفظ على هذا البند من المادة ١٦ بحكم ان الرجل هو المسؤول ماليا حيث يقول التقرير " أن هناك مسؤوليات مختلفة بين الزوج والزوجة في إطار الأسرة الواحدة، إذ أن الزوج هو المكلف مالياً عند إنشاء العقد وخلال استمراره وعند إنهائه، والزوجة غير مكلفة من هذه الناحية" ويعتبر هذا التبرير انتقاصاً من المرأة كشريك أساسي في الحياة الزوجية ، ويعطي الزوج الحق في القوامة على المرأة بحكم أنه المتكفل في القضايا المالية خلال العقد وفي اثناء الزواج وعند انتهائه ، ويستشهد التقرير برأي شرعي في هذا الصدد ليس فقط ليبرر نقاعص الحكومة عن احقاق مبدأ المساواة بل تصميمها على التعامل مع الرجل كمتفوق على المرأة في القضايا الأسرية وذلك للإبقاء على حالة عدم التوازن بين النساء والرجال ليس فقط ضمن النطاق الأسري الخاص بل أيضا ضمن النطاق العام بحيث يبقى الرجل متحكماً بإمكانية حصول المرأة على التعليم ، العمل ، او الوصول الى مواقع صنع القرار، والذي تحرم منه العديد من النساء بحكم مسؤولياتهن العائلية وبحكم انهن غير مسؤولات عن الابعاد المالية للأسرة ، وهذا الأمر قد أسس له في قانون الأحوال الشخصية من خلال قدرة الرجل على تطلق المرأة في حال خالفة راية او قامت بأي عمل دون رضاه.

وحول رد التقرير على دعوة اللجنة عام ٢٠٠٠ في الفقرة ١٧٥ لضرورة إعادة النظر في تعدد الزوجات: يشير التقرير في الفقرة ١٩٨ الى أن نسبة الزواج المتعدد لا تتجاوز ٧% لعام ٢٠٠٨ وبذلك يعتبر التقرير بأن تعدد الزوجات ليس بالمشكلة الكبيرة في الأردن، إن القضية بالنسبة لمنظمات المجتمع المدني ليس العدد بل المبدأ في إعطاء الزوج الحق بالزواج من أخرى والجمع بين زوجتين أو أكثر حتى لو توفرت جميع شروط العدل التي تحدث عنها التقرير ، هو مبدأ ينتقص من كرامة المرأة وحقها في العيش بكرامة ضمن مفاهيم المساواة، إن التعدد يشيء المرأة ويضعها ضمن قائمة الاشياء التي يمكن ان يمتلكها الرجل. وقد حاولت منظمات المجتمع المدني وضع شروط

وضوابط للتعدد كخطوة أولى للوصول الى منع التعدد وليس من منطلق قناعة المنظمات بمبدأ التعدد كما يذكر التقرير. إن الاستناد الى التفسيرات الدينية التي تبيح التعدد من قبل الحكومة والتشبيث بتفسير واحد بارغم من وجود تفسيرات أخرى كالتى استندت لها تونس في منع تعدد الزوجات ، هو دليل على ان الحكومة تقوم بالانتقاء من الشريعة الاسلامية حسب ما يتوافق مع آرائها ومعتقداتها فيما يتعلق بالنساء وحقوقهن.

١٦/١/د الحقوق والمسؤوليات نفسها كوالدين، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما، وفي جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الراجحة.

يستشهد التقرير في قرار لمجلس الإفتاء رقم ٢٠٠٩/١٠ والذي نص على "وما تفوقت به المرأة قدمها فيه الشرع على الرجل، مثل حق الحضانة إذا حصلت الفرقة بين الزوجين، لأنها أفدر بفطرتها على تربية الأطفال." ويعتبر التقرير هذا تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة بدون النظر الى اعتبار تربية الاطفال فطرية لدى المرأة حسب مجلس الافتاء ، إن اعطاء المرأة حق الحضانة كونها القادرة على الرعاية والتربية يجسد الفكر الذكوري اتجاه المرأة والذي ينظر الى المرأة بناء على دورها الانجابي فقط ، كما ان مسألة الفطرية تنتقص من القدرات التي تتطلبها رعاية الاطفال حيث أن القدرات الفطرية ليست بحاجة الى جهد، كما تمدد فترة الحضانة حسب قانون الأحوال الشخصية " اذا كان الاطفال بحاجة الى الرعاية المقدمة من المرأة" اذا حق المرأة مرتبب بالفترة التي يحتاجها الطفل للرعاية . ويميز القانون بين المرأة المسلمة والمرأة المسيحية المتزوجة من مسلم ، حيث ان حضانة المرأة المسيحية لأطفالها تكون لعمر سبع سنوات فقط ، وبذلك تحرم المرأة من حق بناء على ديانتها الأمر المخالف للاتفاقية وللمادة ٦ من الدستور.

ويعطى الأب الحق في الولاية على جميع امور الإدارية والمالية للأطفال بحيث لا تستطيع المرأة التحكم بمكان دراسة أطفالها ، قضايا الخطبة والزواج ، الصحة ، او اية امور تتعلق باستصدار وثائق رسمية كما ذكرنا سابقا ، ويمكن للأم ان تكون الوصي على الأطفال فقط في الحالات والأمور التي يحددها الأب ، أو جد الأطفال في حال وفاة الأب.

وفيما يلي دراسة لقانون الأحوال الشخصية لعام ٢٠١٠ ، والتي تمت من قبل التحالف الأردني لتعديل قانون الأحوال الشخصية:

داسة حالة رقم ٦

قراءة في قانون الأحوال الشخصية الأردني ٢٠١٠

لوحظ من خلال أحكام الاستزارة التي تحصل عليها الأم المتزوجة من شخص آخر أنها لا تستطيع الحصول على حكم باستزارة أبنائها في بيت الزوجية وإنما عليها أن تطلب استزارتهم لها في بيت أهلها أي (بيت الجد أو الجدة لأم) وإذا لم يكن لديها غير بيت الزوجية أو دفع والد الأطفال بأن هناك عداوة بينه وبين أهلها فيحكم لها القاضي فقط بمشاهدة في مركز من المراكز المعنية بالمشاهدات... في حين أن الأب غير الحاضن المتزوج بأخرى له أن يستزير أبنائه في بيت الزوجية وهذا يتم التذرع به من قبل القضاة بأن الخطر المتوهم أو المتوقع من زوج الأم أكبر من الخطر المتوهم أو المتوقع من زوجة الأب... وهذا ما أبلغنا به قاضي من دائرة قاضي القضاة عند الاتصال به والسؤال عن الأسباب... وعند محاولة مناقشته ذكر بأن الأمر يعود لقناعة القاضي .

وعلى الرغم من تعديل المادة المتعلقة بإثبات الشقاق والنزاع إذا كانت الزوجة المدعية وحسب ماورد في المادة ١٢٦/أ إذا (تحقق القاضي من ادعائها الشقاق والنزاع) وذلك لتخفيف عبء الإثبات عن الزوجة المدعية إلا أن هناك بعض القضاة يلزمون الزوجة المدعية بالإثبات بواسطة شهود سمعوا ورأوا واقعة شقاق ونزاع بينها وبين زوجها.. بينما جاء التيسير على الزوج المدعي بأن الشهادة على السماع كافية (أي أنه ليس مطلوباً من الشاهد أن يكون قد سمع ورأى واقعة شقاق ونزاع بنفسه وإنما يكفي أن يكون قد سمع من الغير بذلك) الأمر الذي يترتب عليه تخفيف عبء الإثبات على الزوج المدعي وتصعيبه على الزوجة المدعية.

فيما يخص دعوى الافتداء (الخلع سابقاً) من المعروف بأنها من القضايا التي لا تحتاج إثبات ذلك أن أساس هذه الدعوى أنها كارهة لزوجها ولا تطيق العيش معه وهذا أمر مرتبط بما تشعره إلا أن ما أصبح العمل عليه هو توجيه اليمين للزوجة على دعواها أنها كارهة له وتفسخ دعوى الافتداء من محكمة الاستئناف إذا لم يتم توجيه اليمين على ذلك. لايزال زواج الأم سبباً قانونياً لإسقاط الحضانة عنها إلا إذا أجازها الزوج ولم يعترض عليها رغم أن زواج الأب لايسقطها عنه.

و حضانة الأم غير المسلمة سبع سنوات، وللمرأة المسلمة ١٥ سنة وقد تمتد إلى ١٨ عاماً. لا يزال الإذن بتزويج من لم يكمل الثامنة عشرة من عمره وأكمل الخامسة عشرة غير خاضع لأي ضابط وإنما هناك تجاوزات للتعليمات المشار إليها في المادة ١٠ من القانون.

لا زالت الوصية الواجبة مقتصرة فقط على أولاد الإبن المتوفي في حياة والده المورث دون أولاد الإبنة المتوفاة في حياة أبيها المورث .

المادة ٦١ من القانون نصت على شروط لاستحقاق المرأة العاملة للنفقة وهي شروط تتركس تعسف الزوج في الموافقة على عمل زوجته او عدم الموافقة عليه ، أي أن حقها في العمل لا تستطبع ممارسته بقرارها وإنما معفود بموافقة الزوج .

المادة ٦٣ تنص على عدم استحقاق الزوجة المسجونة بسبب إدانتها بحكم قطعي للنفقة من تاريخ سجنها .
-المادتان ٧٤ و٧٦ تتعلقان بسكن الزوجية حيث أجازت المادة ٧٤ للزوج أن يسكن معه في بيت الزوجية أبنائه غير البالغين وبناته من زواج آخر أما بخصوص الزوجة وحسب نص المادة ٧٦ فلا يجوز لها إسكان أبنائها أو بناتها من زواج آخر في بيت الزوجية إلا بموافقة زوجها. إلا إذا كان المسكن مملوك لها أي أن الضابط في ذلك هو ملكية الزوجة لبيت الزوجية.

-الولاية في الزواج لاتزال مشترطة في زواج الأنثى دون الذكر.

-لا يزال الزواج المكرر منصوصاً عليه في القانون .

-لاتزال شهادة المرأة الواحدة في المحاكم لاتعادل شهادة الرجل الواحد فالقانون لا يزال يشترط شهادة إمرأتين ورجل لتكون شهادة صحيحة.

-طلاق الزوجة ورجوعها لا يزالان يقعان بالإرادة المنفردة للزوج ، والطلاق الشفهي الذي يقع بين الزوج وزوجته لا يزال يسبب الضرر للزوجة التي تضطر لرفع دعوى إثبات الطلاق

-التفريق للغياب والهجر المعمول به في المحاكم أنه بعد غياب الزوج لأكثر من سنة عن زوجته أو هجره لها تقوم برفع دعوى التفريق للغيبة والضرر وحسب القانون إذا حضر الزوج بعد إعداره من قبل القاضي واستعد للحضور والإقامة مع زوجته أو أن ينقلها إليه حيث هو موجود فأن دعوى الزوجة ترد وإذا كرر غيابه عنها ولو بعد شهر من تاريخ رد الدعوى تضطر الزوجة لرفع دعوى جديدة بعد غيابه عنها لسنة أو أكثر ، الأمر الذي يترتب عليه إضرار بالزوجة .

التوصيات

- تنبني قانون مدني للتعامل مع قضايا الأحوال الشخصية للمسلمين والمسيحيين .
- رفع التحفظات عن المادة ١٦ كونها تخالف روح وجوه الاتفاقية .
- الاعتراف في الأهلية القانونية للمرأة بإلغاء قوانين الولاية والوصاية على المرأة.

المرأة الفلسطينية اللاجئة في الأردن:

إنّ العقبة الأساسية التي يواجهها اللاجئات الفلسطينيات في الأردن هي إنكار الحل العادل لقضيتهم في حق العودة إلى ديارهن الأصلية ، وهو حق معترف به وبشكل كامل في البند ١٣ (٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في العام ١٩٤٨: "لكل شخص الحق في مغادرة أيّ قطر، بما في ذلك بلده، والعودة إلى بلده الأصلي". كما تشتمل معاهدات حقوق الإنسان الملزمة قانونياً، كالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، (البند ١٢(٤))، ومعاهدة إنهاء كافة أشكال التمييز العنصري (البند ٥ د). وتستثني اتفاقية اللاجئين (١٩٥١) اللاجئتين الفلسطينين بحكم تأسيس وكالة الغوث الدولية (الأونروا) التابعة للأمم المتحدة لتقوم بمتابعة شؤون اللاجئتين الفلسطينين ، الأمر الذي يحدد قضايا اللجوء الفلسطيني بشكل يعتمد على توفير الخدمات والاحتياجات بدون الالتفات الى الحق في تأمين عودة اللاجئتين الى ديارهم.

وتقدر نسبة البطالة بين اللاجئتين الفلسطينين في الأردن بما يقارب ٦٠% ممن هم في سن العمل ، وتزيد نسبة البطالة بين النساء ، وبحسب أرقام وكالة الغوث الدولية (الأونروا) تعول المرأة اللاجئة في الأردن ١٤% من مجموع الأسر المعيشية من السكان اللاجئتين، بينما تصل نسبة النساء اللواتي يعلنن اسر في حالات العسر الشديد إلى ٤٦% والبالغ عددها نحو ٥٠ ألف حالة من بين مليون و ٩٠٠ ألف لاجئ، يقيم ٣٥٠ ألفاً منهم في ١٣ مخيماً حسب إحصاءات الأونروا.

ورغم أن المرأة الفلسطينية قد تمكنت من الاندماج في سوق العمل، إلا أنه وبعد فك الارتباط الإداري والقانوني مع الضفة الغربية؛ فقد بعض الفلسطينين جنسيتهم الأردنية، حيث استبدلت بجوازات أردنية مؤقتة ليس لها علاقة بالمواطنة أو بالجنسية؛ وشكل ذلك تحدي أكبر امام النساء الفلسطينيات ، حيث ان فرص العمل تنقلص أمامهن كلما قل مستوى التعليم، وبما ان التعليم الجامعي غير متاح للفلسطينيات -حيث يعاملن معاملة الأجانب بالنسبة للرسوم والتي تقدر بأضعاف رسوم المواطنين الأردنيين- فإن فرص الحصول على عمل لائق تقل أو تكاد تكون معدومة لمن لم يكملن تعليمهن الجامعي. ولا توجد فرص امام النساء اللاجئات في القطاع الحكومي وبالتالي تخضع النساء اللاجئات إلى

شروط القطاع الخاص في التوظيف والذي يستغل الظروف الاقتصادية السيئة ويضيف اشكالا متعددة من الاضطهاد والعنف ضد النساء مثل إعطاء النساء رواتب أقل من الحد الأدنى للأجور وإجبارهن على توقيع عقود برواتب أعلى من ذلك، وتضطر النساء للقبول نتيجة لقلّة الفرص المتاحة أمامهن للعمل في أماكن أخرى.

وتعتمد النساء في المخيمات الفلسطينية على خدمات الأنروا في مجال الصحة ، والتي تقلصت بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة بالرغم من الإزدياد المتواصل في أعداد السكان في المخيمات ، وبالتالي لم تعد هذه الخدمات تغطي احتياجات النساء الصحية المختلفة ، كما أن الخدمات الصحية للأنروا تقتصر على ساعات الدوام الرسمي (٧-٣) وعند وجود حالات طارئة تواجه النساء عقبات كثيرة في حال لجأت الى المستشفيات الحكومية وهي غير مؤمنة لدى هذه المستشفيات. ولا تستقبل المستشفيات الحكومية اللاجئين الفلسطينيين اللواتي لا يحملن جوازات سفر أردنية إلا عند دفع تأمين مالي قبل الدخول والذي قد لا يتوفر لدى العائلة مما قد يعرض العديد من النساء الى الخطر خاصة في حالات الولادة او الاجهاض.

لذا على الحكومة الأردنية :

- العمل على إيجاد الحل العادل للنساء اللاجئين بالعودة الى ديارهن .
- معاملة اللاجئين الفلسطينيين معاملة الأردنيات فيما يخص التعليم والصحة.
- تحسين الظروف المعيشية في المخيمات الفلسطينية بحيث تمكن النساء من الحصول على الخدمات الأساسية.
- تسهيل حصول اللاجئين على فرص عمل وتوفير سبل الوصول الى هذه الفرص .
- العمل على تبني وتحقيق ما جاء في بيان لجنة السيدا حول النساء اللاجئين والمهجرات والتي تم تبنيها

في تشرين أول ٢٠١١

شكر وتقدير

يتقدم التحالف الأردني للسيدوا بجزيل الشكر لكل من ساهم في الحصول على المعلومات وإنجاز التقرير ، كما نشكر اللجنة القانونية في اتحاد المرأة الأردنية والتي قدمت تحليلا لعدد من القوانين ، وبالتحديد نشكر المحاميتين ربا طيبة ومرام مغالسة على متابعة التغييرات على القوانين وتزويد اللجنة بقراءات لهذه التغييرات وبالتعاون مع اعضاء وعضوات اللجنة القانونية ونذكر منهم حنان بنات ، نور الإمام ، وهالة الشوى. ولا بد من شكر للكادر الإداري في الاتحاد على التنسيق لاجتماعات التحالف ومتابعة حصول أعضاء التحالف على الوثائق المطلوبة ، ونتقدم بشكر المحامية هالة عاهد والتي قامت بتنسيق اجتماعات التحالف في المرحلة الأولى، وتريز الريان لمشاركتها في كتابة محور العمل. كما لا يسعنا إلا التقدم بالشكر للتحالف الأردني لكتابة تقرير الظل الحاص بالاتفاقية الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومشروع تعزيز المجتمع المدني/الأكاديمية لتطوير التعليم على التنسيق والمشاركة في التقرير وتقديم دراسة الحالة الخاصة باستئصال الأرحام والتي بذل التحالف جهد كبير في إعدادها.

أعضاء التحالف

- ١- اتحاد المرأة الأردنية
- ٢- المنظمة العربية لحقوق الانسان
- ٣- جمعية نساء البقعة
- ٤- مركز عدالة لحقوق الانسان
- ٥- التحالف الإقليمي لتعديل قانون الأحوال الشخصية
- ٦- التحالف الأردني لكتابة تقرير الظل لاتفاقية الاشخاص ذوي الاعاقة
- ٧- الملتي الإنساني للمرأة
- ٨- مساواة الان
- ٩- مركز الارشاد الاسري
- ١٠- نقابة المحامين
- ١١- مركز الاعلاميات الاردنيات
- ١٢- الجمعية الاردنية لحقوق الانسان
- ١٣- جمعية شرق وغرب لتنمية الموارد البشرية
- ١٤- جمعية الاسر التنموية
- ١٥- المعهد الدولي لتضامن النساء
- ١٦- مؤسسة شركاء الاردن
- ١٧- مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان
- ١٨- جمعية المدافعين عن حقوق الانسان
- ١٩- جمعية تأهيل السيدات الاردنيات
- ٢٠- مؤسسة تمكين
- ٢١- المجلس العربي للدراسات القضائية والقانوني

المراجع

-
- اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ، ٢٠٠٩ ، التقرير الحكومي الخامس والمقدم للجنة السيداو
 - دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠١٠ ، مسح البطالة في الأردن
 - دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠٠٩ ، مؤشرات النوع الاجتماعي في التعليم العالي
 - دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠١٠ ، واقع العمل في الأردن
 - دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠٠٧ ، مسح الصحة الأسرية والسكان

- ديوان الخدمة المدنية ، ٢٠١٠ ، التقرير السنوي للديوان

- ديوان الخدمة المدنية ، ، ٢٠١٠ ، تحليل واقع وسياسات العمل في الأردن