

مدى إسهام المشرّع الأردني في ترسيخ الدور النمطي للمرأة دراسة قانونية اجتماعية لمجالي العمل والمعاملة العقابية

محمد أحمد رحامنه، عبير بشير دبابنه، قاتنة يوسف البحري*

ملخص

عُنيت هذه الدراسة بمسألة الدور النمطي للمرأة، وذلك من حيث مدى إسهام المشرّع في قانوني العمل والعقوبات في ترسيخ ذلك الدور، والمتمثل برعاية الأطفال، وقد بدا ذلك واضحاً حينما سمح للمرأة بأخذ إجازة غير مدفوعة الأجر لرعاية طفلها، على النحو الذي يخرج تلك الإجازة من حوزة السلطة التقديرية لجهة العمل، كما وجعل المشرّع ساعة الرضاعة حكراً على المرأة بالرغم من عدم اشتراطه أن تكون تلك الرضاعة طبيعية، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن مكانة المرأة باعتبارها أم قد تحول بينها وبين الحكم عليها بعقوبة الإعدام بالرغم من ارتكابها أشد الجرائم خطورة، وأن رعاية الأطفال قد أكد على أنها دور نمطي ملتصق بالمرأة حتى وهي نزيلة إحدى مراكز الإصلاح والتأهيل، وأن المشرّع أوجب توفير بيئة مناسبة لرعاية أطفال النساء العاملات طوال ساعات العمل، وأن هذا الواجب لا يُلقى على كاهل جهة العمل إذا كان الأطفال أبناء الرجال العاملين، وقد أوصت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها إلغاء النص الموجب لإبدال عقوبة الإعدام بحق المرأة الحامل.

الكلمات الدالة: المرأة، الرجل، الدور النمطي، مكانة الأم، مكانة العاملة، رعاية الأطفال، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

المقدمة

يقوم المجتمع في أيّ دولة بوسم شرائحه صفات تميزها عما سواها، وهو بذلك يوكل إليهم أدواراً معينة (شتيوي، 2003، ص: 91)؛ فعند حدوث جريمة معينة كالقتل ينظر إلى مرتكبها، فإن كان من أصحاب الحرف كصيانة السيارات فلا تكون الجريمة مثار جدل في أروقة المجتمع، وذلك إذا ما قورنت بذات الجريمة التي يرتكبها طبيب أو مهندس، أي أن ذات الفعل قد يختلف تقييمه بالنظر إلى فاعله.

من زاوية أخرى فإن المجتمع يتوقع من المرأة أداء أدوار معينة على نحو متقبل لديه أكثر من أدائها من قبل الرجل؛ ولعل المثال الأبرز هو الأعمال المنزلية على اختلافها، ابتداءً من ترتيب المنزل مروراً بتنظيف الأواني وانتهاءً بإرضاع الطفل صناعياً ورعايته، لا سيما في مرحلته العمرية الأولى (شبيحة، 1987، ص: 124)، ولعل من نافلة القول الإشارة إلى أن دور المرأة قد يختلف من مجتمع إلى آخر؛ فإن كان دور رعاية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية هو الأبرز لها في المجتمع الأردني، فإن ذات الدور موكل إلى الرجل دون المرأة في مجتمع آخر؛ كما في المجتمع الغاني/ قبيلة تشامبولي (العنوم، 2012، ص: 71)، وهذا يعني أن الأدوار ليست لصيقة بالأفراد إلا بفعل مجتمعاتهم عموماً.

ما سبق ذكره أدى إلى تقسيم الفقه للمجتمع إلى فضائين (مكانين)؛ بحيث يتوقع وجود المرأة في الفضاء الداخلي (المكان الخاص) (Al-Sawdi, 2003, p:7)، وهو الفضاء/ المكان المتعلق بالمنزل والأدوار التي يحتوي عليها مثل رعاية الطفل (العنوم، 2015، ص: 1572)، في حين أن للرجل الفضاء الخارجي (المكان العام) المتعلق بالأعمال السياسية والاجتماعية كالعامل الحزبي والبلدي. بل إن المجتمع قد يقوم بتقسيم الأدوار في الفضاء/ المكان الواحد، فالمرأة تقوم بالأعمال التي تستنزف وقتاً طويلاً مثل تنظيف الأواني، في حين أن الرجل يقوم بالأعمال التي تحتاج جهداً فكرياً أو بدنياً كإصلاح أعطال أجهزة المنزل، هذا في الفضاء الداخلي (المكان الخاص) (كنعان، 2014، ص: 4)، وأن المرأة في الفضاء الخارجي (المكان العام) عادة ما تعمل في مجالات ترسخ دورها

* كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن (1، 2). مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية، الأردن (3). تاريخ استلام البحث 2017/04/16، وتاريخ قبوله 2018/03/08.

في الفضاء الداخلي (المكان الخاص) مثل العمل في مجال التعليم ورعاية الأطفال (جبر، 2005 ص: 8)، فتشير الإحصائيات إلى أن المرأة تتوجه بشكل كبير إلى التعلم في الدراسات الإنسانية أكثر من العلمية، هذا من جهة، وأنها تتوجه إلى العمل في قطاعي التعليم والرعاية الصحية بشكل عام من جهة أخرى (العتوم، والدبابنة 2017، ص: 6)، الأمر الذي يسهم -بشكل أو بآخر- في جعل دور رعاية الأطفال دورًا اجتماعيًا نمطيًا أناطه المجتمع بالمرأة دون الرجل؛ ويدلل على ذلك أن وجود الرجال يكون بنسبة أكبر من النساء في المجالات القيادية أو الإشرافية (الدبابنة، والعضايلة، والعاودة، 2011، ص: 148).

ومع ذلك فإن المشرع يتدخل لإقحام أفراد شريحة معينة بفضاء/ مكان لا يتصور المجتمع وجوده فيه؛ فقد اعتمد المشرع نظام الكوتا (العزاز، ومحسن، 2013، ص: 13)؛ ضمانًا لوجود المرأة في الفضاء الخارجي (المكان العام) كالمجالس النيابية والبلدية. ومن جهة أخرى فإن تدخل المشرع بصفته جزءًا من المجتمع (السلطة التشريعية تتاط بمجلس الأمة والملك؛ المادة 25 من الدستور) قد يسهم في الحفاظ على تلك الأدوار الاجتماعية أو كما يطلق عليها الأدوار النمطية للمرأة والرجل (المادة 5/أ من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة)، فالمشرع في السابق قد تبنى تعريف الناخب بأنه كل شخص أردني ذكر (فريحات، 2013، ص: 113)، الأمر الذي يؤدي إلى إبقاء المرأة في الفضاء الداخلي (المكان الخاص) وعدم السماح في وجودها في الفضاء الخارجي (المكان العام) حيث الحياة العامة -على تشعبها- متاحة كأصل عام للرجل، وللرجل فقط (الزعيبي، 1987، ص: 209)، وكما يقول جانب من الفقه -ويحق- "وإن كان لدى النساء ميول طبيعية قوية نحو بعض الأشياء دون بعضها الآخر، فليس ثمة ما يدعو لسن قوانين وتشريعات أو وجود ضغوط اجتماعية لدفع الغالبية العظمى من النساء إلى القيام بتحقيق هذه الميول الطبيعية وتفضيلها على الميول الثانية" (مل، 1998، ص: 68).

وبين هذا وذاك فهناك حالات من تدخل المشرع في الأدوار النمطية وتنظيمها، مثل إلزام جهة العمل بالسماح للمرأة العاملة بالحصول على إجازة تصل إلى سنة لرعاية طفلها (المادة 67 من قانون العمل)، ويبدو جليًا الأثر الإيجابي لهذا التدخل على المرأة؛ فهو يمكنها من الوجود في الفضاء الخارجي (المكان العام)، وفي ذات الوقت يتيح لها أداء أدوارها المتعلقة بالفضاء الداخلي (المكان الخاص) دون خسارة أي من الفضائين/ المكانين، فهل من أثر سلبي لتدخل المشرع على هذا النحو؟ من هنا تبرز مشكلة الدراسة؛ فيما أن المرأة قد خرجت إلى الفضاء الخارجي (المكان العام) وأدت بعض أدواره، فلا بد من معرفة رد فعل المشرع إزاء وجود المرأة في ذلك الفضاء/ المكان، لا سيما في مجال العمل، أي أن هذه الدراسة تعنى بمسألة التنظيم التشريعي لعمل المرأة ومنحها بعض الحقوق دون الرجل، على النحو الذي يسمح لها باصطحاب فضائها الداخلي معها إذا ما وجدت في الفضاء الخارجي (المكان العام) (شيحة، 1987، ص: 134)، مثل إعطاء المرأة الحق في رعاية طفلها في ذات مكان العمل (المادة 72 من قانون العمل) أو السماح لها بمغادرة مكان العمل من أجل ذلك (المادة 71 من قانون العمل)، الأمر الذي قد يشير بشكل أو بآخر إلى قناعة المشرع بأن دور رعاية الأطفال إنما هو أحد الأدوار النمطية للمرأة، لا سيما في مراحلهم العمرية الأولى. أضف إلى ذلك فإن المشرع منح المرأة معاملة عقابية خاصة في حال أن كانت نزيلة أحد مراكز الإصلاح والتأهيل (المادة 2/17 من قانون العقوبات، والمادة 15/ت، ث من قانون مراكز الإصلاح والتأهيل)، الأمر الذي قد يؤكد ترسيخ المشرع لدورها النمطي في رعاية الأطفال.

أي أن مشكلة الدراسة هي تنظيم المشرع لوجود المرأة في الفضاء الخارجي (المكان العام) بالنظر إلى أن مكانها الأصلي - من وجهة نظره- هو الفضاء الداخلي (المكان الخاص)، الأمر الذي قد يؤدي إلى ترسيخ بعض أدوارها النمطية بها.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في كونها تحلل النصوص القانونية ذات الصلة بمشكلة الدراسة من المنظور الاجتماعي، فمجرد منح المرأة بعض الحقوق قد يكون ضارًا بها من منظور علم الاجتماع؛ أي أن أفراد نصوص خاصة لمنح المرأة حقوقًا دون الرجل قد يسهم في إلصاق أحد الأدوار النمطية بها، التي يفترض بالمشرع إزالة ذلك الإلصاق أو الحد منه على أقل تقدير (المادة 5/أ من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة).

ويمكن أن تبرز أهمية أخرى لهذه الدراسة، من خلال تسليط الضوء على مدى التزام الدولة الأردنية بما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فهل يستقيم التزام الدولة بإلغاء الأدوار النمطية بمقتضى الاتفاقية المذكورة مع تنظيمه بعض الحقوق الممنوحة للمرأة في مجال العمل أو المعاملة العقابية؟

أضف إلى ذلك أن لهذه الدراسة أهمية في ظل عدم وجود دراسات سابقة تعنى بمشكلتها، ففي حدود معرفتنا العلمية لا توجد

دراسة متخصصة بتحديد دور المشرّع في ترسيخ الدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال من خلال النصوص التي تمنحها حقوقاً معينة، ومع ذلك فسنشير إلى الفقه الذي تطرق - من قريب أو بعيد- إلى متعلقات مشكلة الدراسة، وبالقدر اللازم لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع التنظيم القانوني لوجود المرأة في العمل، وتحليل الحقوق الممنوحة لها - تلك الحقوق المتعلقة بالأدوار الاجتماعية- على النحو الذي قد يجعل دورها في رعاية الأطفال أحد أبرز الأدوار اللصيقة بها على اعتبار أنه دور نمطي فرضه المجتمع (شيحة، 1987، ص: 146) ومن ثم أسهم المشرّع في ترسيخه. هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن هذه الدراسة تبحث في تنظيم المشرّع لوضع المرأة النزيلة في أحد مراكز الإصلاح والتأهيل، وكيف أن منحها معاملة خاصة قد يسهم في ترسيخ ذلك الدور النمطي. وعليه؛ فإن هذه الدراسة تهدف- بشكل خاص- إلى تحديد:

- مدى مواءمة تنظيم المشرّع لوجود المرأة في مجال العمل، وفي مجال تطبيق العقوبات.
- الأثر غير المباشر لبعض حقوق المرأة التي مكنها المشرّع من ممارستها لارتباطها بدور اجتماعي (مثل الحق في الحصول على إجازة بدون راتب لرعاية الأطفال، فهو حق مرتبط بدور التنشئة بصفته دوراً اجتماعياً).
- على أنه تنبغي الإشارة إلى أنه وإن كان يتوقع من هذه الدراسة اقتراح التعديلات القانونية الملائمة لإلغاء ذلك الترسخ للدور النمطي إلا أنها تهدف قبل ذلك إلى التأكيد على وجود خلل في التشريع على النحو الذي نتج عنه ترسيخ الدور النمطي للمرأة.

أسئلة الدراسة

- يمكن إجمال أسئلة الدراسة بما يأتي (علاوة على الأسئلة التي قد تفرض نفسها على امتداد صفحات الدراسة):
- هل من الممكن إضافة التشريع إلى قائمة المؤسسات التي تنتج وتعيد إنتاج الأدوار الاجتماعية للمرأة والرجل كالأُسرة والمدرسة والإعلام (حوسو، 2008، ص: 119-129)؟
 - هل يؤدي تنظيم المشرّع للمعاملة العقابية للمرأة إلى إصاق دور رعاية الأطفال بها بالرغم من صعوبة قيامها بذلك في مراكز الإصلاح والتأهيل؟

فرضية الدراسة

تطلق الدراسة من فرضية مفادها أن إيجاد نصوص قانونية تمنح المرأة حقوقاً تنفرد بها دون الرجل يؤدي إلى ترسيخ الدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال.

منهج الدراسة

للتثبت من مدى صحة فرضية الدراسة سنستخدم المنهجين؛ الوصفي والتحليلي؛ في معظم جزئيات الدراسة؛ حيث سنحلل النصوص القانونية ذات الصلة بمشكلة الدراسة ونستخلص مضمونها؛ (مثل النصوص الواردة في قانون العمل، وقانون العقوبات، وقانون مراكز الإصلاح والتأهيل)، على النحو الذي تقتضيه الإجابة عن أسئلتها، وعلى وفق منظور الدراسات الاجتماعية التي تعنى بالنوع الاجتماعي، كل ذلك بما لا يمس محددات الدراسة، التي يمكن إجمالها بما يأتي:

- تحديد الحاجة النفسية للطفل في وجود أمه مادياً إلى جانبه في مرحلته العمرية الأولى.
- دراسة الشروط التنظيمية التي حددها المشرّع لإعطاء المرأة حقوقها، مثل الشروط المتعلقة بعدد النساء العاملات وعدد أطفالهن لمنحهن الحق في توفير بيئة مناسبة لأولئك الأطفال في مكان العمل.
- الجزاءات المترتبة على جهة العمل في حال حرمان المرأة العاملة من حقوقها.

خلاصة القول أن هذه الدراسة تعنى ببحث الحقوق التي منحها المشرّع للمرأة في مجالي العمل والمعاملة العقابية، وتؤدي إلى ترسيخ الدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال، وقد قسمنا هذه الدراسة إلى مطلبين، متبوعين بخاتمة وملحق بالنصوص القانونية المستخدمة في الدراسة:

المطلب الأول: مدى إسهام المشرع في ترسيخ الدور النمطي للمرأة في مجال العمل. المطلب الثاني: مدى إسهام المشرع في ترسيخ الدور النمطي للمرأة في مجال المعاملة العقابية. خاتمة.

المطلب الأول: مدى إسهام المشرع في ترسيخ الدور النمطي للمرأة في مجال العمل

نظم المشرع جملة من الحقوق في مجال عمل المرأة، تلك الحقوق تؤدي في مجملها إلى تمكين المرأة العاملة من ممارسة حقها في رعاية أطفالها (المعايطة، 2007، ص: 142)، فهل حقاً نتج عن تنظيم المشرع لتلك الحقوق ضماناً لمكانة المرأة كأم؟ (المعايطة، 2007، ص: 119)، أم أنها أحدثت -علاوة على ذلك- أثرًا سلبيًا بشكل أو بآخر؟ وللإجابة عن هذا السؤال سنقسم المطلب إلى فرعين؛ حيث يُعنى الأول ببحث سعي المشرع إلى تمكين المرأة العاملة من البقاء بالقرب من طفلها؛ أي أخذها إجازة طويلة غير مدفوعة الأجر لرعايته، والثاني يعنى بمسألة توفير الرعاية لطفل المرأة العاملة في أثناء ساعات العمل؛ أي إعطاء المرأة العاملة حديثة الولادة فترة رضاة مدفوعة الأجر من جهة، واصطحاب طفلها معها إلى مكان العمل من جهة أخرى.

الفرع الأول: الإجازة غير مدفوعة الأجر لرعاية الطفل:

تتمتع المرأة العاملة إن كانت حاملاً بإجازة تسمى إجازة الأمومة، وتكون قبل الولادة وبعدها، وعدّ المشرع هذه الإجازة مدفوعة الأجر (مدة الإجازة سبعون يوماً؛ المادة 70 من قانون العمل، وتكون مدتها تسعين يوماً للمرأة التي تخضع لنظام الخدمة المدنية؛ انظر المادة 105 من نظام الخدمة المدنية)، وفي ذلك ضماناً لحق المرأة في الإنجاب (الشاذلي، 2009، ص: 138)، الذي يمكن أن يندرج تحت المبدأ الدستوري لحماية الأمومة (المادة 5/6 من الدستور)، فلا تكون مسألة إنجاب المرأة سبباً إلى إنهاء عملها (المادة 1/27/1 من قانون العمل، والمادة 105/أ من نظام الخدمة المدنية).

ولكن ماذا لو قررت تلك المرأة التفرغ لرعاية طفلها حديث الولادة؟ أو ماذا لو اضطرت المرأة إلى ممارسة دورها النمطي المتمثل برعاية الأطفال، فهل ستضطر أيضاً إلى التخلي عن عملها؟

قام المشرع بالحيلولة دون ذلك؛ فمنح المرأة الحق في الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لتمكين من رعاية طفلها (المادة 67 من قانون العمل، والمادة 5/108/أ من نظام الخدمة المدنية)، وقد أكد القضاء على عدم خضوع تلك الإجازة للسلطة التقديرية لجهة العمل؛ فقد جاء في أحد أحكامه أن: "الإجازة بدون أجر لرعاية الطفل لا تعد منحة من الجهة الإدارية إن رغبت منحها وإن شاءت منعها بمحض سلطتها التقديرية، وإنما تعد حقاً للمرأة العاملة تستمد من القانون مباشرة متى توفرت شروطها، الأمر الذي يجعل سلطة الجهة الإدارية مجرد سلطة مقيدة رهينة بتوافر هذه الشروط من عدمها" (قرار صادر عن مجلس الدولة المصري رقم 152 سنة 29 ق جلسة 1987/1/10؛ نقلاً عن: (الشياب، 2009، ص: 171).

ينبغي مما سبق أن تنظيم المشرع لحق المرأة في تلك الإجازة لرعاية طفلها فيه تحقيق نتيجتين؛ الأولى تمكينها من الموازنة بين مكانتها كأم ومكانتها كعاملة (الدبابنة، والعضايلة، والعاودة، 2011، ص: 159)؛ فتتخلى مؤقتاً عن مكانتها كعاملة في مقابل رعاية طفلها، والثانية موازنة بين هاتين المكانتين دون ترك أي منهما (إبراهيم، 1989، ص: 11).

وبالرغم من ذلك، إلا أن وضع نص قانوني يوجب على جهة العمل تمكين المرأة من الحصول على الإجازة سائلة الذكر فيه ترسيخ لدورها النمطي المتمثل برعاية الأطفال؛ فمن جهة فإن هذه الإجازة ممنوحة للمرأة دون الرجل، وفي ذلك تأكيد ضمني على أن المرأة إنما هي المعنية برعاية الأطفال، ومن جهة أخرى فإن عدم نص المشرع على حق الرجل العامل في الحصول على تلك الإجازة أدى إلى إبعاد دور الرعاية عن الرجل، سواء أراد المشرع ذلك أو لم يرد.

بل وأكثر من ذلك فإن هناك جانباً من الفقه يعد إجازة رعاية الطفل تندرج ضمن الإجازات التي تقتضيها طبيعة المرأة الخاصة (البراي، 2010، ص: 597)؛ أي أن رعاية الأطفال إنما هي دور اجتماعي تعنى بها المرأة وحدها، لا سيما في مراحل عمرهم الأولى، وهذا يؤكد على أن تنظيم المشرع إجازة رعاية الطفل على النحو سالف الذكر فيه ترسيخ للدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال.

وقد يقول قائل إن الإجازة غير مدفوعة الأجر يمكن للرجل العامل الحصول عليها، كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة؛ بدعوى أن المشرع قد سمح بالإجازة لرعاية أحد أفراد الأسرة (المادة 4/108/أ، والمادة 108/ب من نظام الخدمة المدنية، لا يقابلها نص في قانون العمل)، ومع ذلك فإننا نرى بقاء رعاية الطفل لصيقة بالمرأة بوفق النصوص القانونية الموجودة؛ فحتى يتمكن الرجل من الحصول على تلك الإجازة لرعاية طفله لا بد من تحقق إحدى الحالات التالية:

1. أن يكون هناك ظرف طارئ، أو أن تتوفر حالة استثنائية ومبررة، مثل عدم وجود أحد يهتم بالطفل سوى الأب.
2. أن يكون الطفل مريضاً.

ويلاحظ أن الإجازة الممنوحة لرعاية أحد أفراد الأسرة يستفيد منها العامل؛ رجلاً كان أو امرأة، في حين أن المشرع قد أفرد نصاً خاصاً بالمرأة يعترف لها من خلاله بالحق في الإجازة غير مدفوعة الأجر لرعاية طفلها، وأنها تستحق تلك الإجازة دون الركون إلى السلطة التقديرية لجهة العمل (إبراهيم، 1989، ص: 53)، أما الرجل فهو ملزم بتقديم ما يبرر الحصول على تلك الإجازة، ويبقى تقدير ذلك رهناً للسلطة التقديرية لجهة العمل، ما يعني أن المشرع إنما قام بترسيخ الدور النمطي للمرأة المتمثل في رعاية الأطفال. ولكن، ماذا لو قررت المرأة العاملة العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة؟ فهل في تنظيم المشرع لكيفية رعاية طفلها ما يفشي عن ترسيخ الدور النمطي للمرأة؟ الفرع التالي يتناول هذه الجزئية.

الفرع الثاني: توفير الرعاية لأطفال المرأة العاملة في أثناء ساعات العمل:

أفرد المشرع نصوصاً خاصة لضمان توفير البيئة المناسبة للمرأة العاملة انطلاقاً من مكانتها كأم؛ فقد أوجب على جهة العمل السماح لها بمغادرة مكان العمل لإرضاع طفلها، مع تقاضيها كامل أجرها كما لو أنها تؤدي عملها (المادة 71 من قانون العمل، المادة 105/ج من نظام الخدمة المدنية)، ومن جهة أخرى فقد ألزم المشرع إيجاد بيئة مناسبة في مكان العمل لرعاية طفل تلك المرأة إذا ما أرادت اصطحابه معها إلى مكان عملها (المادة 72 من قانون العمل).

والسؤال الذي يفرض نفسه هنا، هل أدت تلك النصوص إلى ترسيخ الدور النمطي للمرأة؟

للإجابة عن ذلك لا بد من تحليل ما جاءت به تلك النصوص؛ فعن مسألة الإرضاع، يحق للمرأة العاملة أن تقتطع ساعة من كل يوم عمل (اصطلاح المشرع على تسميتها ساعة الرضاعة) لإرضاع طفلها (المادة 71 من قانون العمل وبدلالة المادة 70 من ذات القانون، والمادة 105/ج بدلالة المادة 105/أ من نظام الخدمة المدنية)، ويرى جانب من الفقه أن تنظيم المشرع لساعة الرضاعة يسهم في الحفاظ على استقرار المرأة العاملة ويمكنها من الاطمئنان على طفلها (محافضة، والعاودة، 2005، ص: 872)، ويرى جانب آخر من الفقه أن تنظيم المشرع لساعة الرضاعة على النحو المشار إليه أعلاه إنما جاء ليشجع النساء على الرضاعة الطبيعية (المعاينة، 2007، ص: 144).

ولكن، ألا يحتاج الرجل العامل إلى الاطمئنان على طفله هو الآخر؟ هذا من جهة، ومن جهة أخرى هل تملك جهة العمل منع المرأة من ساعة الرضاعة؟ ماذا لو أثبتت جهة العمل أن هذه المرأة لا تمنح طفلها الرضاعة الطبيعية، فهل يحق لها أن تحول دون تمكين المرأة من استخدام ساعة الرضاعة والحالة هذه؟

يتضح من النصوص القانونية المشار إليها أعلاه أن ساعة الرضاعة مدفوعة الأجر تستحقها المرأة العاملة بصرف النظر عن ما إذا كانت تقوم بالإرضاع الطبيعي أم لا، وعليه؛ فإن المشرع يرسخ الدور النمطي للمرأة حينما يجعل هذه الساعة حكرًا عليها، أي الرضاعة ليست وظيفة بيولوجية والحالة هذه لا يستطيع الرجل أداءها، بل هي وظيفة اجتماعية تندرج ضمن شراكة الرجل والمرأة في رعاية الطفل وتطوره (المادة 5/ب من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة)، فيما أنه لا يشترط في المرأة العاملة أن تقوم بالرضاعة الطبيعية لطفلها حتى تتمكن من مغادرة مكان العمل بمقتضى النصوص المشار إليها أعلاه، فإن هناك من يقوم مقامها بإرضاع الطفل رضاعة صناعية، وعليه، يمكن أن يؤدي والد الطفل ذلك الدور، الأمر الذي يوجب استبدال مصطلح ساعة الرعاية بساعة الرضاعة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد من منح ساعة الرعاية للرجل العامل أيضاً، حتى لا يبقى دور الرعاية لصيقاً بالمرأة دون الرجل، لا سيما في المراحل العمرية الأولى للطفل.

هذا عن مسألة تنظيم المشرع لساعة الرضاعة ودوره في ترسيخ الدور النمطي للمرأة، في حين أن ترسيخ الدور النمطي للمرأة يبدو أكثر وضوحاً في مسألة العناية بأطفال النساء العاملات؛ فأوجب المشرع على صاحب العمل توفير مكان مناسب لرعاية أطفال أولئك النساء طوال ساعات العمل (المادة 72 من قانون العمل)، وأن هناك من يرى بأن في ذلك تمكين للمرأة من العمل خارج المنزل (حوسو، 2008، ص: 49)؛ فتصطحب معها طفلها إلى مكان العمل (المادة 7/أ من تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي)، إلا أنه من جانب آخر، فإننا نرى أن النص المشار إليه أعلاه قد يؤدي إلى الإضرار بمكانة المرأة؛ وللتدليل على ذلك لا بد من الإجابة على السؤال التالي:

ما الحكمة التشريعية من إلزام رب العمل بتوفير مكان مناسب لرعاية أطفال النساء العاملات لديه؟ أو ما هو الحق المراد حمايته بمقتضى ذلك الإلزام؟

قد يتبادر إلى الذهن أن الحق المراد حمايته هو حق الطفل في الحضانه، ولكن لو صح ذلك لكان النص على النحو الذي

يستوعب أطفال العاملين والعاملات على حدّ سواء، إلا أن المشرع إنما قصره على أطفال العاملات، بالرغم من وجود آباء موكل إليهم أمر رعاية أطفالهم بمنأى عن الأم، ما يعني أن المشرع عندما اشترط توفير بيئة مناسبة لرعاية أطفال العاملات فقد رسّخ الدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال، بل وأكثر من ذلك فإن المشرع قد اشترط أن يعهد أمر أطفال النساء العاملات في أثناء ساعات العمل إلى مربية (المادة 72 من قانون العمل)، وفي ذلك إعادة ترسيخ للدور النمطي سالف الذكر وجعله دوراً لصيقاً بالمرأة. وبالرغم من أن إلزام رب العمل بتوفير بيئة مناسبة لرعاية أطفال العاملات فيه تمكين للمرأة من الاستمرار بعملها مع الحفاظ على مكانتها كأم، إلا أنه لا بد من تعديل المادة المشار إليها أعلاه على النحو الذي يلزم فيه رب العمل بتوفير بيئة مناسبة لرعاية أطفال العاملين والعاملات لديه (الزعبي، 2009، ص: 27)؛ حتى لا تبقى رعاية الأطفال متعلقة بالمرأة وحدها، ومما يساعد على إجراء هذا التعديل وجود نصوص أخرى تسمح بإيجاد دور حضانة في أماكن العمل لأطفال العاملين؛ نساءً ورجالاً (المادة 4 من نظام دور الحضانة، والمادة 3 من تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي)، ومن جهة أخرى فإننا نقترح إزالة شرط الأبوثة في من يعهد إليه أمر رعاية الأطفال في أثناء ساعات العمل (المادة 72 من قانون العمل)، وأن يترك النص مفتوحاً دون تحديد جنس المربي، مع الأخذ بعين الاعتبار بأنه لن ينقص من أهمية هذا المقترح عدم تقدم أحد من الرجال إلى هذه المهنة، بما أن القيد التشريعي الذي يجعل مهنة رعاية الأطفال حكراً على النساء سيزال (المادة 72 من قانون العمل، وانظر أيضاً المادة 12 من تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي، والمادتين 28، 29 من تعليمات ترخيص دور الحضانة)، مع توضيح سبب إزالة ذلك القيد في الأسباب الموجبة لتعديل المواد المشار إليها أعلاه، وهو التأكيد على تشاركية الرجل والمرأة في رعاية الطفل، الأمر الذي يؤدي إلى التخفيف من التصاق دور رعاية الأطفال بالمرأة. أضف إلى ذلك فإن هذا التعديل يسهم في الإفصاح عن إرادة الدولة في تنفيذ التزاماتها الدولية؛ فالأردن قد وقع وصادق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكان من بين نصوصها ما يوجب على الدولة اتخاذ ما يلزم لترسيخ مفهوم الأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية؛ بحيث تشترك المرأة مع الرجل في رعاية الأطفال وتنشئتهم (المادة 5/ب من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة).

تتبعي الإشارة أخيراً إلى أنه يذكر للمشرع اعترافه في أحد مواضع التشريعات العمالية بمسؤولية الرجل في رعاية الطفل؛ فقد سمح للعاملين؛ نساءً ورجالاً بالاستفادة من نظام العمل المرن؛ أي تنظيم مسألة وجودهم في مكان العمل بما يتواءم مع حاجة أطفال العاملين (المادة 3/ب من نظام العمل المرن)، وهذا يعني أن الرجل يقوم برعاية الأطفال - كما المرأة - بصفتها وظيفة اجتماعية. **خلاصة هذا المطلب** أن تنظيم المشرع لبعض حقوق المرأة العاملة أدى إلى ترسيخ الدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال، وقد بدا ذلك جلياً حينما حرص المشرع على أن يكون الطفل بالقرب من أمه العاملة؛ فسمح لها بإجازة بدون أجر لرعاية طفلها، وكذلك تقنين ساعة الرضاعة، وإلزام رب العمل بتهيئة مكان يؤولي ذلك الطفل في ذات مكان العمل، وأنه لم يعترف للطفل بالحق في الرعاية أو الحضانة إذا ما كان ابناً لعامل وليس ابناً لعاملة، الأمر الذي يفصح عن ترسيخ الدور النمطي للمرأة، على النحو الذي يمكن معه القول بأن التشريع أسهم في جعل دور رعاية الأطفال من أبرز أدوار المرأة (ياسين، 2013، ص: 79). هذا على صعيد العمل، المطلب التالي يسلط الضوء على مدى إسهام المشرع في ترسيخ الدور النمطي للمرأة على صعيد المعاملة العقابية.

المطلب الثاني: مدى إسهام المشرع في ترسيخ الدور النمطي للمرأة في مجال المعاملة العقابية:

يُعد المشرع بفرض جزاءات رادعة للأفعال التي يقوم بتجريمها حماية للمجتمع وأفراده عموماً، ومن بين تلك الجزاءات عقوبة الإعدام (المادة 14 من قانون العقوبات)، وهذه العقوبة لا يكون على موعدها إلا من يقوم بجرائم معينة، التي توسم بوصف الجرائم الأشد خطورة؛ كالقتل مع سبق الإصرار؛ والإرهاب المفضي إلى موت إنسان، واغتصاب من لم تتم الخامسة عشر من عمرها (انظر تباغاً المواد 327، 148، 292 من قانون العقوبات).

وبالرغم من ذلك فإن المشرع يتبع نهجاً مغايراً إذا ما كانت عقوبة الإعدام قد حكم بها على امرأة؛ ففي حال أن كان المتهم بارتكاب إحدى الجرائم الأشد خطورة امرأة حامل، فإن المشرع قد أوجد حائلاً دون تنفيذ تلك العقوبة بحقها، بل إنه يتعين على المحكمة إبدال تلك العقوبة في ذات الحكم المقرر لها (المادة 2/17 من قانون العقوبات).

وعليه، فإن عقوبة الإعدام التي تكون المرأة الحامل على موعدها إنما تستبدل غيرها بها، على النحو الذي يجعل عقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة هي العقوبة التي ينبغي تنفيذها بحق تلك المرأة.

ولكن، كيف لمسألة إبدال عقوبة الإعدام أن تقضي عن ترسيخ المشرع الدور النمطي للمرأة؟ ألا يمكن أن يكون سبب الإبدال هو الحفاظ على حق الجنين في الحياة؟

يكفل النص السابق حق الجنين في الحياة، فيمنع إعدام المرأة الحامل، ويسمح بولادة الجنين (الشاذلي، 2009، ص: 139)، وذلك إعمالاً لمبدأ شخصية العقوبة، فلا تطال العقوبة سوى مرتكب الجريمة (هجيح، وعجيل، 2014، ص: 259)، ولكنه في الوقت ذاته يتعداه إلى ما هو أبعد، فلو كان النص يوجب إرجاء تنفيذ العقوبة إلى ما بعد الولادة، لكان بالإمكان القول إن المشرع أراد حماية حق الجنين في الحياة دون سواه، أي أن إبدال العقوبة على وفق منطوق النص المشار إليه أعلاه إنما يضمن الحفاظ على حق الجنين في الحياة من جهة، ويكفل استمرار وجود المرأة الأم في حياة الطفل وعدم وضع حد لحياتها من جهة أخرى، وهذا يعني أن دوراً نمطياً قد ألصق بالمرأة اجتماعياً، وهو القيام برعاية الأطفال، لا سيما في مراحل عمرهم الأولى، وقد أكد المشرع على ذلك الدور حينما عد مسألة حمل المرأة قبيل صيرورة الحكم الموجب لإعدامها حكماً نهائياً حائلاً بينها وبين إعدامها.

يلاحظ أن المشرع قد أورد نصاً يوجب إرجاء تنفيذ عقوبة الإعدام بحق المرأة الحامل إلى ما بعد الولادة بثلاثة أشهر (المادة 358 من قانون أصول المحاكمات الجزائية)، ويلاحظ أن النص الموجب للإبدال يطبق إذا تبين للمحكمة أن المرأة حامل قبل صيرورة الحكم الموجب لإعدامها نهائياً (المادة 2/17 من قانون العقوبات)، أما لو خرج الحكم من حوزة المحكمة واستنفذ كافة درجات التقاضي فإنه يصار إلى الإرجاء (المادة 358 من قانون أصول المحاكمات الجزائية)؛ على اعتبار أن الحكم القضائي أصبح عنواناً للحقيقة لا يصح المساس به كأصل عام (انظر في تفصيل ذلك: الرحامنة، 2014، ص: 17).

مما سبق يتضح أن المشرع قد أثر إبدال العقوبة على أن يولد الطفل دون ضمان وجود أمه طوال فترة رعايته، ومن هنا تبرز الثقافة السائدة لدى المشرع، وهي أن للمرأة دوراً نمطياً يتمثل في رعاية الأطفال، وبعبارة أكثر دقة فإن المرأة لها الفضاء الداخلي لا الخارجي (المكان الخاص لا العام) (العوم، 2012، ص: 74)، وأن المشرع يسعى إلى تمكين المرأة من الاعتناء بالشؤون المتعلقة بالمنزل والأطفال أكثر مما سواها من شؤون متعلقة بالدولة أو السياسة أو العمل، فلا تعدم المرأة بالرغم من ارتكابها إحدى أشد الجرائم خطورة كالقتل أو الإرهاب؛ من أجل أن تمكن من ممارسة دورها النمطي إزاء الجنين الذي تحمله إذا ما أصبح طفلاً حتى تتمكن من رعايته.

وإذا ما نظرنا إلى مسألة استبدال عقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة بالإعدام فيتضح أنها غير متوفرة قانوناً بالنسبة للرجل، أي أنه لو كان المتهم الذي هو على موعد مع عقوبة الإعدام رجلاً وكانت امرأته حاملاً فإنه لا يصار إلى استبدال العقوبة، وفي ذلك تعظيم من المشرع لإحدى مكانات المرأة، وهي مكانتها كأم، لا بل وأكثر من ذلك فإن المشرع قد جاء بنص يسمح للمحكوم عليها وحدها أن تتووي إليها طفلها في مركز الإصلاح والتأهيل (المادة 15/ت، ث من قانون مراكز الإصلاح والتأهيل)، وهذا غير متوفر قانوناً بالنسبة للمحكوم عليه إن كان رجلاً، مما يعني أن المشرع يعترف بالدور النمطي للمرأة في الرعاية من جهة، ومن جهة أخرى فإن المشرع يلصق هذا الدور النمطي بالمرأة حتى في الظروف التي يصعب عليها القيام بهذا الدور على أكمل وجه، أي حتى في ظل وجودها في أحد مراكز الإصلاح والتأهيل، ولعل هذا مؤشر واضح على أن المشرع -كما المجتمع- يعكس تصوراتها وما لديه من انطباعات اجتماعية، ويقوم بتوزيع الأدوار الاجتماعية بين المرأة والرجل، وهذا يفصح عن أن المشرع قلماً يتوقع من الرجل القيام بالأعمال المنزلية، ومن بينها رعاية الأطفال (العكروش، 2010، ص: 75).

وفي محاولة لحل هذه الإشكالية، فإننا نرى وجوب إلغاء النص الموجب لإبدال العقوبة، والاكتفاء بالنص الموجب للإرجاء؛ بحيث يؤجل تنفيذ العقوبة ريثما تضع المرأة مولودها، وأن هذا الإلغاء يؤدي إلى نتائج اجتماعية وقانونية مهمة؛ فعلى الصعيد الاجتماعي فإنه يؤدي إلى عدم تقديس إحدى مكانات المرأة دون سواها، وهي مكانتها كأم، وأن هذا التقديس لا يوجد له مقابل في مكانات الرجل (حجازي، 2005، ص: 199)، إضافة إلى التخفيف من حدة التصاق دور رعاية الأطفال بالمرأة؛ باعتباره أحد أدوارها النمطية، وعلى الصعيد القانوني فإن من أبرز النتائج إذا ما ألغي النص سالف الإشارة إليه الحيلولة دون الالتفاف على القانون؛ كونه لا يوجد ما يمنع من استخدام تلك المرأة للحق في الخلوة الشرعية (المادة 20 من قانون مراكز الإصلاح والتأهيل)، أو حتى استخدامها طرقياً خارجة عن مؤسسة الزواج ليحصل الحمل ومن ثم تستفيد من النص الموجب للإبدال (الرحامنة، والطرانة، والدبابنة، 2015، ص: 125)، وكذلك دحض الرأي القانوني الذي يقول بأن النص الموجب للإبدال فيه: "حث ضمني غير مقصود لذاته من قبل المشرع على الالتفاف على النصوص القانونية" (الرحامنة، والطرانة، والدبابنة، 2015، ص: 125).

تنبغي الإشارة أخيراً إلى أنه يذكر للمشرع اعترافه في أحد مواضع قانون العقوبات بمسؤولية الرجل في رعاية الطفل؛ فقد سمح بتنفيذ العقوبة بحق الزوجين على التوالي إذا كان هناك سبب يسوغ ذلك (المادة 3/27 من قانون العقوبات)، ولا يوجد ما يمنع من

أن تكون رعاية الطفل هي المسوّغ لتنفيذ العقوبة على ذلك النحو (خوين، 2011، ص: 222)، فسمح المشرّع بأن يقوم أحد الوالدين برعايته في أثناء تنفيذ الوالد الآخر لعقوبته، ومن ثم يصار إلى تنفيذ العقوبة بحق من لم تنفذ العقوبة بحقه بعد، وهذا يعني أن الرجل يقوم بالرعاية- كما المرأة- باعتبارها وظيفة اجتماعية.

خلاصة هذا المطلب إنّ المشرّع يعترف بالدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال وبرزه، حتى وإن كان يصعب عليها القيام بذلك الدور النمطي على أكمل وجه بسبب وجودها في مركز الإصلاح والتأهيل؛ فمن جهة فإنه قد أوجب إبدال عقوبة الإعدام بحق المرأة الحامل لتصبح أشغلاً شاقّة مؤبّدة، ومن جهة أخرى فقد سعى إلى تمكين المرأة النزيهة في أحد مراكز الإصلاح والتأهيل من استقبال طفلها وإيوائه داخل المركز.

خاتمة

الحمد لله الذي علم بالقلم، الحمد لله الذي مكّننا من إتمام هذه الدراسة المعنونة بـ: "مدى إسهام المشرّع الأردني في ترسيخ الدور النمطي للمرأة/ دراسة قانونية اجتماعية لمجالي العمل والمعاملة العقابية"، وقد تبين على امتداد صفحات هذه الدراسة ترسيخ المشرّع للدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال، لا سيما في مراحلهم العمرية الأولى، وذلك باعتباره أثراً غير مقصود لذاته لإعطاء المرأة بعض الحقوق دون الرجل على النحو الذي يمكن معه إضافة التشريع إلى المؤسسات التي تعنى بإنتاج وإعادة إنتاج الأدوار الاجتماعية لأفراد المجتمع كالإعلام والمدرسة والعمل.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج تتمحور في مجملها حول تلك الحقوق في مجال العمل والعقوبات، التي تؤدي إلى ترسيخ الدور النمطي للمرأة في رعاية الأطفال، **ومن بين تلك النتائج:**

- يسعى المشرّع إلى الاهتمام بمكانة المرأة كأم في مجال العمل، فقد أوجب على جهة العمل السماح لها بأخذ إجازة غير مدفوعة الأجر لرعاية طفلها، وأن هذا الحق تستمده المرأة من القانون مباشرة، ولا وجود للسلطة التقديرية لجهة العمل والحالة هذه.
- في حال أرادت المرأة العودة إلى العمل فقد أوجب المشرّع توفير ما يلزم لرعاية طفلها؛ فنظم ساعة الرضاعة ولم يشترط أن تكون طبيعية لتتمكن المرأة من مغادرة مكان العمل من خلالها، وأوجب على جهة العمل إيجاد بيئة مناسبة في مكان العمل لرعاية طفل المرأة العاملة، مع اشتراطه أن يوكل أمر الرعاية إلى امرأة، أي أن طفل المرأة العاملة كفل المشرّع له الحق في الرعاية في أثناء ساعات العمل، في حين أن طفل الرجل العامل لا يتمتع بالحماية القانونية لذلك الحق.
- يوجب المشرّع إبدال عقوبة الإعدام بحق المرأة الحامل، وهذا يعني أن مكانة المرأة كأم قد تكون حائلاً بينها وبين إعدامها بالرغم من اقترافها إحدى أشد الجرائم خطورة.
- يسمح المشرّع للنزيلة بإيواء طفلها في مركز الإصلاح والتأهيل، وبذلك يكون المشرّع قد رسخ الدور النمطي للمرأة في أصعب ظروفها، التي قد تمنعها من رعاية طفلها على أكمل وجه.
- وفي ظل هذه النتائج توصي هذه الدراسة بما يأتي:
- النص على حق الرجل في الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لرعاية أطفاله.
- النص على اصطلاح ساعة الرعاية بدلاً من ساعة الرضاعة، ومنحها للمرأة والرجل على حد سواء.
- تعديل نص المادة (67) من قانون العمل بحيث تلتزم جهة العمل بتوفير بيئة مناسبة لرعاية أطفال العاملين؛ نساءً ورجالاً، أي أن يحمى حق طفل الرجل العامل في الرعاية في أثناء فترة عمل والده، على غرار طفل المرأة العاملة، إضافة إلى إزالة شرط الجنس في من يُعهد إليه أمر رعاية أطفال العاملين في أثناء ساعات العمل.
- إلغاء نص المادة (2/17) من قانون العقوبات والمتعلق بإبدال عقوبة الإعدام بحق المرأة الحامل، والاكتفاء بنص المادة (358) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، بحيث يربحاً تنفيذ عقوبة الإعدام بحق المرأة الحامل إلى ما بعد وضعها دون إبدالها.
- إلغاء شرط الجنس في المادة (15/ت، ث) من قانون مراكز الإصلاح والتأهيل، بحيث يسمح للنزيلة- كما النزيلة- بإيواء الطفل في مركز الإصلاح والتأهيل حيثما تقتضي الضرورة ذلك وعلى النحو الذي يؤدي إلى سد حاجات الطفل.
- وأخيراً فإن هذه الدراسة تقترح إجراء دراسات متعمقة بشأن:
- الشروط الواجب توفرها لمنح الرجل ذات حقوق المرأة المشار إليها أعلاه.
- تكلفة منح الرجل الحق في ساعة رعاية الطفل وكيفية تنظيمها دون الإضرار بالعمل.
- جدوى السماح للنزلاء- نساءً ورجالاً- بإيواء أطفالهم معهم داخل مراكز الإصلاح والتأهيل، وأثر ذلك على الأطفال.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أولاً: الكتب:

- حجازي، م. (2005)، التخلف الاجتماعي/ مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور، ط9، بيروت: لبنان، المركز الثقافي العربي. ص: 199.
- حوسو، ع. (2008)، الجنس/ الأبعاد الاجتماعية والثقافية، ط1، عمان: الأردن، دار الشروق. ص: 119-129، 49.
- مل، ج. ترجمة: إمام، إمام. (1998)، استعياد النساء، ط1، القاهرة: مصر، مكتبة المدبولي. ص: 68.
- ثانياً: الأبحاث العلمية:
- إبراهيم، ج. (1989)، الإجازات المستحقة للعمال بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي/ دراسة مقارنة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية- مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية/ الكويت، ع(19)، ص 3-171. ص: 11، 53.
- خوين، ح. (2011)، الجوانب الإنسانية في التشريعات الجزائرية الأردنية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية/ الأردن، مج 3 ع(4)، ص 215-228. ص: 222.
- الدبابنة، ع.، والعضايلة، ل.، والعوادة، أ. (2011)، تحليل واقع النوع الاجتماعي على الصعيدين المؤسسي والتشريعي: دراسة ميدانية في وزارة العمل في الأردن، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية/ الأردن، مج 3 ع(2)، ص 139-163. ص: 148، 159.
- الرحامنه، م.، والطراونة، ح.، والدبابنة، ع. (2017) ضمانات عقوبة الإعدام في مرحلتي المحاكمة والتنفيذ في التشريع الأردني، دراسات علوم الشريعة والقانون/ الأردن، مج 42 ع(2)، ص 115-130. ص: 125.
- الزعيبي، خ. (1987) المرأة والحقوق السياسية وتطبيقاتها في الأردن، المجلة الثقافية/ الأردن، ع(12، 13)، ص 205-213. ص: 209.
- الشاذلي، ف. (2009)، الحماية القانونية لحق المرأة في الإنجاب، مجلة الحقوق للبحوث القانونية الاقتصادية/ مصر، ع(2)، ص 129-144. ص: 138، 139.
- شتيوي، م. (2003) الأدوار الجندرية في الكتب المدرسية للمرحلة الأساسية في الأردن، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية/ الأردن، مج 30 ع(1)، ص 90-104. ص: 91.
- شبيحة، ع. (1987)، تأثير عمل الأم خارج البيت على توزيع السلطة في الأسرة وتقسيم العمل المنزلي وتحصيل الأبناء، دراسات تربوية/ مصر، مج 2 ع(9)، ص 122-152. ص: 124، 134، 146.
- العتوم، م. (2012)، المرأة والشأن العام/ ملاحظات أولية حول المرأة الأردنية وبناء الشخصية، المجلة العربية لعلم الاجتماع (إضافات)/ لبنان، ع(19)، ص 69-88، 71، 74.
- العتوم، م. (2015) المرأة في الفكر الجغرافي، دراسات- العلوم الإنسانية والاجتماعية/ الأردن، مج 42، ص 1571-1581، ص: 1572.
- العتوم، م.، والدبابنه، ع. (2017)، المرأة الأردنية في المدرسة وفي العمل/ ملاحظات أولية لفهم أسباب المفارقة بين كفاءات المرأة الأردنية وحصتها في العمل، دراسات- العلوم الإنسانية والاجتماعية/ الأردن. ص: 6.
- العزام، ع.، ومحسن، خ. (2013) اتجاهات المرأة الريفية نحو المشاركة السياسية في الأردن: دراسة استطلاعية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية/ الأردن، مج 5 ع(2)، ص 11-56. ص: 13.
- فريحات، إ. (2011)، التطور التاريخي لقوانين الانتخاب في الأردن 1928-2011، المجلة الأردنية للتاريخ والآثار/ الأردن، مج 5 ع(4)، ص 98-160. ص: 113.
- محافظة، م.، والعوادة، أ. (2005)، الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية العاملة، مجلة العلوم الاجتماعية/ الكويت، مج 33 ع(4)، ص 863-900. ص: 872.
- هبيج، ح.، وعجيل، ح. (2014) شخصية العقوبات الأصلية/ دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلّي للعلوم القانونية والسياسية-كلية القانون- جامعة بابل/ العراق، مج 6 ع(2)، ص 255-285. ص: 259.
- ثالثاً: الرسائل العلمية:
- جير، د. (2005)، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس: جامعة النجاح الوطنية. ص: 8.
- الرحامنه، م. (2014)، ضمانات عقوبة الإعدام وإشكاليات عدم تنفيذها في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية. ص: 17.
- الزعيبي، ت. (2009)، عمل المرأة في التشريع الأردني والشريعة الإسلامية/ دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية. ص: 27.
- الشباب، ع. (2009)، الجوانب القانونية لإجازة الموظف العام/ دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية. ص: 171.
- العكروش، ك. (2010)، التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة/ دراسة ميدانية في مدينة سحاب الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية. ص: 75.
- كنعان، س. (2014)، التوجهات نحو تقسيم العمل المنزلي بين الأزواج: حالة الزوجات الفلسطينيات العاملات، رسالة ماجستير غير منشورة،

ببر زيت: جامعة ببر زيت. ص:4. المعايطة، خ. (2007)، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الكرك: جامعة مؤتة. ص: 142، 119، 144.

ياسين، م. (2013)، الاستثناءات على مبدأ المساواة أمام الوظيفة العامة في القانونين الفرنسي واللبناني، رسالة ماجستير غير منشورة، بيروت: الجامعة الإسلامية في لبنان. ص: 79.

رابعاً: المؤتمرات:

البراوي، ح. (2010)، حق المرأة القطرية العاملة في الإجازات في قانوني العمل والموارد البشرية القطريين/ دراسة مقارنة، المؤتمر العلمي الدولي لكلية الحقوق جامعة الإسكندرية (حقوق المرأة في مصر والدول العربية)/ الإسكندرية: مصر، ص 581-609. ص: 597.

خامساً: التشريعات:

الدستور والقوانين:

دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1952.

قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (9) لسنة 1961.

قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960.

قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

قانون مراكز الإصلاح والتأهيل رقم (9) لسنة 2004.

الاتفاقيات:

اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

الأنظمة والتعليمات:

نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007.

نظام دور الحضانة رقم (52) لسنة 2005.

نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017.

تعليمات ترخيص دور الحضانة رقم (1) لسنة 2008.

تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي رقم (1) لسنة 2013.

المراجع بالأجنبية:

Al-Sawdi, A. (2003). Housework division among married couples: master status and gender: sociological Perspective: case study Jordan, Hawliyat Ain Shams, and Egypt. 5-53. p: 7.

The Extent Participation of the Jordanian Legislator to Enhance the Stereotypical Role of Women/ Social Legal Study of the Fields of Work and Punitive Treatment

*Mohammad Ahmad Al-Rahamneh, Abeer Basheer Al-Dababneh, Qaneta Yousif Al-Bahri **

ABSTRACT

The study is addressing the Jordanian legislator contribution to enhance the stereotypical role of women by labor law and penal law in regard of maternity role. As women were allowed to take unpaid working leave to take care of their child out of the discretionary power frame of the employer in labor law. Besides, the legislator made the lactation hours restricted to women with no obligation to be breastfed. The study is concluded by many results such as; the case of pregnancy can suspend the death penalty even if she has committed the most serious crimes, raising children is one of the women stereotype, even if she was imprisoned. Additionally, the legislator requires providing special places during working hours to the children of working women while that not required from employer if the children where raising by working men. The study recommends the abolition of the provision of death penalty replacement for pregnant women.

Keywords: Woman, Man, Stereotypical role, Status of mother, Status of worker, Childcare, The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/ CEDAW.

* School of Law, The University of Jordan, Jordan (1, 2). Center for Women's Studies. Faculty of Law, the University of Jordan, Jordan (3). Received on 16/04/2017 and Accepted for Publication on 08/03/2018.