

Transitioning Gender and its Impact on Labor in Jordanian Law Relations (A Comparative Study)

Muhammad Muslim Muhammad Al-Zawahra
Faculty of Law
Zarqa University
malzawahreh@zu.edu.jo

Received : 13/02/2022

Accepted :12/04/2023

Abstract:

The research shed light on the phenomenon of transgenderism and its impact on labor relations. The studying this topic is of great importance due to the absence of Jordanian legislation regulating this matter, despite its widespread prevalence. The significance of this study lies in its attempt to explore solutions and proposals that contribute to establishing a specialized legal framework for transgenderism procedures, aiming to gender correction.

Studying this topic necessitates elucidating the legality of gender transitioning and its impact on labor relations while clarifying the judiciary's stance on the matter. The researcher employs analytical and comparative methodologies, examining the positions of law, judiciary, and legal jurisprudence in order to analyze and extract pertinent judgments. The researcher concluded that transgenderism procedures are divided into two categories: gender correction and gender change. Jordanian legislation permits the former but not the latter. Moreover, gender correction procedures have significant legal implications for the individual in the workplace, particularly when the correction leads to a heightened feminine aspect over masculinity.

The researcher arrived at a set of recommendations, foremost among which is the necessity for the Jordanian legislator to establish legal frameworks regulating gender correction procedures, rather than merely defining them. Additionally, it is imperative to introduce a specific provision in the labor law that grants individuals who have undergone gender correction the right to rectify their legal status within the establishment where they are employed.

Keywords: Gender reassignment, Gender correction, Gender change, Gender identity, labor relations.

تحويل الجنس وأثره على علاقات العمل في القانون الأردني (دراسة مقارنة)

محمد مسلم محمد الزواهرة

كلية الحقوق

جامعة الزرقاء

malzawahreh@zu.edu.jo

القبول: 2023/04/12

الاستلام: 2022/02/13

المخلص:

ألقي البحث الضوء على ظاهره تحويل الجنس وأثره على علاقات العمل، حيث تعد دراسة هذا الموضوع ذات أهمية بالغة في ظل غياب المشرع الأردني عن وضع نظام قانوني ينظم هذه المسألة، على الرغم من انتشارها بشكل واسع، وتكمن أهمية هذه الدراسة في محاوله للبحث عن حلول واقتراحات تعيد في وضع نظام قانوني خاص في عمليات تحويل الجنس بسعيه تغيير تصحيح الجنس. ودراسة هذا الموضوع تتطلب بيان مدى مشروعية تحويل الجنس وأثره على علاقات العمل، مع بيان موقف القضاء من ذلك، واستخدم الباحث المنهج التحليلي والمنهج المقارن مستعرضاً موقف القانون والقضاء والفقهاء القانوني بغية التحليل واستخراج الأحكام المناسبة. وانتهى الباحث إلى أن عمليات تحويل الجنس تقسم إلى قسمين هما تصحيح الجنس، وتغيير الجنس، ويبيح المشرع الأردني الأولى دون الثانية، كما أن عمليات تصحيح الجنس لها آثار قانونية بالغة الأهمية على العامل تظهر جلياً إذا أدت عملية التصحيح إلى ترفيع جانب الأثوثة على الذكورة. وانتهى الباحث إلى مجموعة من التوصيات يأتي على رأسها ضرورة قيام المشرع الأردني بوضع أطر قانونية تنظم عمليات تصحيح الجنس، وعدم الاكتفاء بتعريفها فقط، وضرورة إيجاد نص خاص في قانون العمل يعطي الحق لمن قام بعملية تصحيح الجنس أن يصوب وضعه القانوني في المنشأة التي يعمل بها.

الكلمات المفتاحية: تحويل الجنس، تصحيح الجنس، تغيير الجنس، الهوية الجنسية، علاقات العمل.

المقدمة:

علاقات العمل، حيث إن المشرع الأردني لم يقوم بوضع نظام قانوني لهذه المسألة على الرغم من انتشارها بشكل واسع، وانطلاقاً مما سبق كان حرياً بنا التطرق لهذا الموضوع بحثاً عن اقتراح مجموعة من الحلول التي تساعد في إيجاد نظام قانوني خاص بهذه المسألة بالتشريع الأردني.

ثانياً: أسباب اختيار هذا الموضوع:

- عدم وجود أي دراسة سابقة تناولت أثر تغيير الجنس على علاقات العمل.
- قلة الدراسات المتعلقة بتحويل الجنس بشكل عام.

ثالثاً: إشكالات الدراسة:

تُقدّم هذه الدراسة فرضيات محددة تُبنى عليها مجموعة من التساؤلات:

- ما مدى مشروعية تحويل الجنس بشقيها: التغيير والتصحيح، وهل صلاحيات الطبيب بإجراء العملية مقيدة بأطر قانونية محددة.
- ما أثر تحويل الجنس على علاقات العمل.
- بناءً على ما سبق نطرح مجموعة من التساؤلات:

مما لا شك فيه أن تحويل الجنس يزداد يوماً بعد يوم حتى أصبح ظاهره تفرق المجتمع الدولي، فقد خلق الله عز وجل الذكر والأنثى وجعل لكل منهما ما يميزه عن الآخر من حقوق وواجبات ومن طبيعة خاصة، إلا أن منهم من يحيد عن هذه الطبيعة ويدعي عدم انتمائه للجنس الذي خلق عليه، وهذا الادعاء إما أن يكون نتيجة حالة مرضية تحتاج إلى تدخل طبي، وهذه الحالة تسمى عمليات تصحيح الجنس. أما النوع الآخر فهو لا يخرج عن رغبات وميول جنسية نفسية تدفع بصاحبها إلى إجراء تدخل طبي لتحويل جنسه إلى الجنس الآخر، وهذه تسمى عمليات تغيير الجنس.

وتأسيساً على ما سبق، فإن عملية تحويل الجنس تقسم إلى نوعين: تغيير الجنس، وتصحيح الجنس، وأن بيان الفرق بينهما يترتب عليه أهمية بالغة في بيان مدى المشروعية، والآثار القانونية الناجمة عن إجراء العملية، وسوف تقتصر دراستنا هذه على بيان مدى أثر إجراء عملية تصحيح الجنس على علاقات العمل.

وسوف يقوم الباحث ببيان مقدمه البحث من خلال الفقرات الآتية:

أولاً: أهمية البحث:

أصبحت الحاجة ملحة لدراسة مسألة تغيير الجنس وأثرها على

حرام شرعاً؛ لأنه يدخل في باب تغيير خلق الله وهو منهى عنه، أما عمليات تثبيت الجنس فهو متضمن لمبدأ الضرورة، خاصة إذا كان هذا الأمر يتسبب في أضرار نفسية للمريض، فلا مانع من إجراء مثل هذا النوع من العمليات لتصحيح العيب الخلقي، وإرجاعه إلى خلقته المعهودة، وإلى جنسه الحقيقي.

الدراسة الثانية: الربيعي، عبد العزيز (2015) بعنوان: اضطراب الهوية الجنسية: دراسة فقهية تأصيلية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن "اضطراب الهوية الجنسية دراسة فقهية طبية". وتناولت الدراسة فصلين هما: الفصل الأول وتضمن العرض الطبي لحالات اضطراب الهوية الجنسية، وتمثل الفصل الثاني في الدراسة الفقهية لحالات اضطراب الهوية الجنسية. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: أولاً: اضطراب الهوية الجنسية هو ضيق شديد من الشخص سوي الخلقة بجنسه الذي خلق عليه، وشعوره ملح عنده بأن جنسه خلاف خلقته. ثانياً: مضطربو الهوية الجنسية أسوأ في خلقتهم، بما في هذا أعضاؤهم الجنسية الظاهرة والباطنة، وهذه الأعضاء تقوم بخصائصها المعتادة في الذكر والأنثى، وكذلك فإن هرموناتهم وجيناتهم موافقة لخلقته السوية.

الدراسة الثالثة: الحربي، صلاح (2017). اضطراب الهوية الجنسية وآثاره من منظور فقهي.

هدف البحث إلى الكشف عن اضطراب الهوية الجنسية وآثاره من منظور فقهي. وقد استخدم البحث المنهج الفقهي، واشتملت هيكلية البحث على فصلين جوهريين، هما: الفصل الأول وتضمن أربعة مباحث رئيسية، وهما: المبحث الأول: تعريف اضطراب الهوية الجنسية ومظاهره وأسبابه، والمبحث الثاني: الفرق بين مضطرب الهوية الجنسية والخنثى، أما المبحث الثالث: الآثار المترتبة على اضطراب الهوية الجنسية، والمبحث الرابع: الفرق بين تحويل الجنس وتصحيح الجنس. أما الفصل الثاني قدم نظرة شرعية لاضطراب الهوية الجنسية والآثار المترتبة عليه، وقسم هذا الفصل إلى مبحثين، وهما: المبحث الأول: مدى اعتبار رغبة الشخص ومشاعره النفسية نحو الانتماء إلى الذكورة والأنوثة، والمبحث الثاني: الحكم الشرعي لآثار اضطراب الهوية الجنسية، من خلال حكم التخنث، وحكم الشذوذ الجنسي، وحكم تحويل الجنس (الانقلاب الجنسي). وأثبتت نتائج البحث أن الفقهاء المسلمين من السلف والخلف -رحمهم الله تعالى- سبقوا الأطباء وعلماء النفس والاجتماع المعاصرين في حديثهم عن اضطراب الهوية الجنسية بنقاصيلها وجزئياتها التي مضى الحديث عنها، سواء في الجانب الخلقي أو النفسي أو الاجتماعي. وأوصى البحث بضرورة بناء مراكز متخصصة لعلاج المصابين بحالة اضطراب الهوية الجنسية، سلوكياً ونفسياً أسوةً بالمراكز المتخصصة الأخرى التي تهتم بعلاج المدمنين على المخدرات، أو المحتاجين للتأهيل النفسي والاجتماعي، وأن ينظر

1. ما هو الفرق بين تصحيح الجنس وتغيير الجنس؟

2. ما هو موقف القضاء من مسألة تصحيح الجنس وتغييره؟

3. هل يوجد في الأردن نظام قانوني يحكم مسألة تصحيح الجنس وتغييره؟

4. هل تحويل الجنس يترتب عليه اختلاف في المراكز القانونية في العلاقات العمالية؟

رابعاً: أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الآتية:

1. بيان مدى مشروعية التدخل الطبي الجراحي في تحويل الجنس.
2. بيان الفرق بين تصحيح الجنس وتغيير الجنس.
3. بيان أثر تحويل الجنس على علاقات العمل.

خامساً: منهجية البحث:

سوف يقوم الباحث بدراسة هذا البحث من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي والمنهج المقارن، وذلك باستعراض موقف القانون والقضاء والفقه القانوني، ومن ثم تحليلها بغية استخراج الأحكام المناسبة.

سادساً: خطة البحث:

استخلاصاً لما سبق، وحرصاً على الإجابة عن الأسئلة المطروحة، وبغية إيجاد حل لمشكلة الدراسة، فقد تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال مقدمة ومبحثين وخاتمة كما في الخطة الآتية:

- مقدمة.
- المبحث الأول: موقف القانون الوضعي من عمليات تحويل الجنس.
- المبحث الثاني: أثر تحويل الجنس على علاقات العمل.
- الخاتمة: وضحا فيها أهم النتائج والتوصيات.
- قائمة المراجع.

سابعاً: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: عبد السلام، هدى (2020) بعنوان: تحويل الجنس بين الضرورة الفقهية والاضطراب النفسي.

هدفت هذه الدراسة الموجزة إلى بيان مبدأ الضرورة في عمليات تثبيت الجنس أو تعديل الجنس، وقد تناولت الدراسة الحديث في أمرين: الأمر الأول: هو التأصيل لمبدأ الضرورة من حيث كيفية اعتبارها وكيفية تقديرها في الأحكام الشرعية، والأمر الثاني: تناول تطبيق مبدأ الضرورة على عمليات تحويل الجنس أو تعديله، وهذا الأمر ينقسم قسمين، الأول: عمليات تحويل الجنس وتغييره الناتجة عن رغبة شخصية، والقسم الثاني: عمليات تثبيت الجنس، وقد خلصت الدراسة إلى أن عمليات تحويل الجنس أو تغييره من أجل الرغبة الشخصية

ولم يكتفِ المشرع الإماراتي بالإشارة إلى بيان المقصود بتصحيح الجنس، ولكن أجاز إجراء عمليات تصحيح الجنس وفق ضوابط حددها بأن يكون انتماء الشخص الجنسي غامضاً ومشتبهاً في أمره بين ذكر أو أنثى، وأن تكون ملامحه الجسدية الجنسية مخالفة لخصائصه البيولوجية والفسولوجية والجينية، على أن يكون ذلك كله معززاً بتقارير طبية وبموافقة اللجان الطبية المتخصصة التي تنشئها الجهات الصحية؛ وذلك بهدف تحديد جنس المريض، والموافقة على عملية التصحيح، كما تلتزم هذه اللجان عند الموافقة على عمليات التصحيح بإحالة الموضوع إلى الطبيب النفسي؛ لتهيئة المريض نفسياً لإجراء هذه الجراحة. (Article 7) of the UAE).

أما دولة العراق فقد كانت سباقة في مسألة تقنين عمليات تصحيح الجنس، وهذا ما أكده قرار وزير الصحة العراقي بشأن تعليمات تصحيح جنس الإنسان (Decision of the Iraqi Minister of Health, 2002). فقد أكد هذا القرار مشروعية إجراء عمليات تصحيح الجنس وفق إجراءات محددة.

فقد اشترط في هذه التعليمات تشكيل لجنة مختصة تدرس طلبات تصحيح الجنس المقدمة من ذي العلاقة إذا كان عمره يتجاوز (18) عاماً، أو من ذويه لمن قلَّ عمره عن (18) عاماً، كما جاءت التعليمات تؤكد بضرورة وجود موظف قانوني تكون مهمته تفهيم مقدم طلب التصحيح الآثار القانونية التي قد تنجم عن إجراء هذه العملية (Article 1 of the instructions issued).

بينت التعليمات نوعية الفحوص الواجب على طالب التصحيح إجراؤها (Decision of the Iraqi Minister of Health, 2002) ونصت التعليمات صراحة على أنه «إذا ثبت بعد التقييم النفسي والسريري بأن الحالة نتيجة اضطراب هو الجنس (transsexualism) فيحال المريض إلى اللجنة الطبية النفسية الأولية، ومن ثم إلى اللجنة الاستئنافية النفسية، وفي حال موافقتها على إجراء عملية التصحيح يخضع المريض إلى برنامج علاجي تأهيلي لمدة تقرضها اللجنة للتعايش مع التصحيح» (Article 1 of the instructions issued by the Iraqi Minister).

يرى الباحث أن هذه المادة قد جعلت السبب النفسي عاملاً من العوامل التي قد تؤدي إلى إجراء عملية التصحيح، وبهذه الحالة يكون المشرع العراقي قد خرج من دائرة التصحيح إلى دائرة التغيير الجنسي.

كما يرى الباحث أن المشرع في هذه المادة قد استخدم مصطلح فضااض وهو (transsexualism) اضطراب الهوية الجنسية، الذي قد يتيح المجال أمام الشخص السليم جسدياً ولكن عنده اضطراب نفسي وغير متقبل لجسده، بأن يسعى إلى إجراء عملية تصحيح الجنس.

ويرى الباحث عند المقارنة بين موقف المشرع الإماراتي والعراقي في مسألة التصحيح الجنسي، أن المشرع الإماراتي كان خجولاً في تنظيمه لهذه المسألة، حيث نص على مشروعية إجراء عملية تصحيح الجنس

لهؤلاء المرضى بعين الرحمة والإشفاق، والسعي في طلب علاجهم المشروع، ما دام أن الأمر متوقف عند حد الشعور النفسي فقط.

الدراسة الرابعة: د. نجيدة، علي حسن، بعض صور التقدم الطبي وانعكاساتها القانونية في مجال القانون المدني (التلقيح الصناعي، تغيير الجنس) مطبعة كلية الحقوق، القاهرة، سنة 1991.

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على بعض الحالات التي تعكس التقدم الطبي الذي وصل إليه العالم، وقد تناولت هذه الدراسة الحديث في أمرين، الأول: هو (التلقيح الصناعي) وهذا خارج إطار دراستنا، وأما الأمر الثاني: فهو (تغيير الجنس) وهو من صميم دراستنا.

المبحث الأول.

موقف القانون الوضعي من عمليات تحويل الجنس:

تنقسم عمليات تحويل الجنس إلى نوعين، عمليات تهدف إلى علاج عيب خلقي يعاني منه شخص مريض، وهذا ما يسمى «تصحيح الجنس» وهذا النوع الأول، أما النوع الثاني وهو عمليات «تغيير الجنس» ويجري هذا النوع من العمليات يجري على شخص سليم بدنياً ولا يعاني من عيوب خلقية، إلا أن هناك رغبة منه بالانتماء إلى الجنس الآخر، وتقوم دراستنا لهذا المبحث على توضيح هاتين الركيزتين وذلك من خلال تقسيمه إلى مطلبين، نتحدث في الأول عن موقف القانون الوضعي من تصحيح الجنس، وفي المطلب الثاني نبين موقف القانون الوضعي من تغيير الجنس.

المطلب الأول.

موقف القانون الوضعي من تصحيح الجنس:

اختلفت التشريعات إزاء مسألة تصحيح الجنس بين مؤيد ومعارض، ونستعرض في هذا المطلب هذه المواقف من خلال فرعين، نتناول في الأول موقف التشريعات العربية المنظمة لتصحيح الجنس، ونبين في الفرع الثاني موقف التشريعات العربية التي لم تنظم تصحيح الجنس.

الفرع الأول.

التشريعات العربية المنظمة لتصحيح الجنس:

تعدّ دولة الإمارات العربية المتحدة من أوائل الدول التي حاولت تنظيم عملية تصحيح الجنس، فقد عرف المشرع الإماراتي في المادة (1) تصحيح الجنس بأنه "التدخل الطبي بهدف تصحيح جنس الشخص الذي يكون انتماءه الجنسي غامضاً، بحيث يشبه أمره بين أن يكون ذكراً أو أنثى، وذلك أن يكون له ملامح جسمية جنسية مخالفة للخصائص الفسيولوجية، والبيولوجية، والجينية للشخص، كمن تدل ملامحه على أنه ذكر بينما هو في الحقيقة أنثى والعكس" (Federal Decree-Law, 2016).

المجموعة من الأحكام بأن التلاعب بالجنس الكروموزمي غير مسموح ولا مبرر لتغيير الجنس نتيجة الميول الجنسية والنفسية. ولم يدم الأمر طويلاً لدى القضاء الفرنسي، فقد تراجع لاحقاً عن موقفه الراض لعمليات تغيير الجنس (Berger, 2002)، وجاء هذا التراجع نتيجة معاقبة فرنسا من قبل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، حيث رأت هذه المحكمة أن فرنسا قد انتهكت الحق في الخصوصية الوارد بنص المادة (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، عندما رفضت السلطات الفرنسية التسليم بالهوية الجنسية الجديدة للمدعية (J.C.P., 1992) (lyne B).

الفرع الثاني.

موقف التشريعات المعارضة لتغيير الجنس:

تتجه إرادة المشرعين في غالبية التشريعات العربية إلى رفض الاعتراف بتغيير الجنس لأسباب نفسية، وعدم الاعتراف بالآثار المترتبة على ذلك، فقد جرم المشرع الأردني عمليات تغيير الجنس بعد أن عرف المشرع الأردني تغيير الجنس بأنه: "تغيير جنس الشخص الذي يكون انتماؤه واضحاً ذكورة أو أنوثة وتتطابق ملامحه الجسدية والجنسية مع خصائصه الفسيولوجية والبيولوجية والحيوية، ولا يوجد اشتباه في انتماؤه الجنسي ذكراً أو أنثى، كما يعني الانحراف في عملية تصحيح الجنس بما يخالف الصفة الجنسية التي انتهت إليها الفحوصات الطبية". (Article II of the Medical and Health Liability Law). لم يكتفِ المشرع الأردني ببيان المقصود بتغيير الجنس، بل حظر على مقدم الخدمة الطبية إجراء عمليات تغيير الجنس (8) (Article of the Medical and Health Responsibility Law) تحت طائلة المعاقبة بالأشغال المؤقتة بما لا يقل عن ثلاث سنوات (Article 222 of the Medical and Health Responsibility Law). وعلى غرار المشرع الأردني سارت عدة تشريعات، فالمشرع اللبناني نص صراحة على عدم مشروعية تغيير الجنس لأسباب نفسية، وعدم الاعتراف أيضاً بما يترتب على ذلك من آثار قانونية إلا في حالة الضرورة القصوى، وهي حالة استثنائية يسمح المشرع اللبناني بإجراء العملية ضمن ضوابط واضحة (Article (264) of the Algerian Penal Code states). وقد ذهب جانب كبير من الفقه القانوني إلى رفض تغيير الجنس لأسباب نفسية (Mansour, Hussein, 1999)، متوافقين وموقف جمهور الفقهاء المسلمين، حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن إجراء عملية تغيير الجنس لا يستهدف مجريها العلاج، وإنما هي ميول ورغبات نفسية تسيطر عليه، ناهيك على أن مثل هذه العمليات لا يخرج عن كونه إخلالاً بجرمة الجسم البشري، وتعدياً صارخاً على النظام العام والآداب العامة في المجتمع (Al-Rish, Ahmed bin (Salman, 2003).

دون وضع إجراءات عملية لمواجهة هذه الحالة، وذلك على خلاف المشرع العراقي الذي كان أكثر تنظيماً لهذه المسألة.

الفرع الثاني.

التشريعات العربية التي لم تنظم تصحيح الجنس:

لم تنظم غالبية التشريعات العربية مسألة تصحيح الجنس، وإن كان هناك من اكتفى بتعريف المقصود بتصحيح الجنس دون التطرق إلى التنظيم والإحكام (Jordanian legislation)، وهناك اتجاه آخر لم يتطرق مطلقاً إلى عمليات تصحيح الجنس (Syrian legislation, Qatari legislation, Kuwaiti legislation). لقد اكتفى المشرع الأردني بتعريف (تصحيح الجنس)، حيث عرفته المادة الثانية (2018) (Medical and Health Liability Law) بأنه: "التدخل الطبي بهدف تصحيح جنس الشخص الذي يكون انتماؤه غامضاً بحيث يشتهبه أمره بين أن يكون ذكراً أو أنثى، وذلك كأن تكون له ملامح جسدية جنسية مخالفة للخصائص الفسيولوجية والبيولوجية والحيوية للشخص، كمن تدل ملامحه على أنه ذكر بينما هو في الحقيقة أنثى أو العكس".

وعلى نهج هذا التشريع سار عدد كبير من الفقهاء (Dr. Saad, Ahmed Mahmoud, 1993) حيث يرى هذا الاتجاه مشروعية عملية تغيير الجنس، ويقومون تبريرهم على الغاية من هذه العمليات وهي العلاج والتي تعود على صاحبها بالفائدة، وتخفف عليه معاناة الاضطراب في الهوية الجنسية، فالتدخل الجراحي بهذه الحالة هو ضرورة ملحة باعتبارها علاجاً، ويستند أصحاب هذا الرأي في موقفهم على تسيير هذه الجراحة، بأن معاناة المريض ناتجة عن مرض عضوي لا نفسي. ويرى الباحث أن هناك اتفاقاً بين أصحاب هذا الرأي وموقف التشريع الأجنبي من مشروعية إجراء عملية تغيير الجنس، إلا أن إجراء هذه الجراحة هو محل الخلاف بين التشريع الأجنبي وأصحاب هذا الاتجاه، فالتشريعات الأجنبية سارت باتجاه تبرير عمليات تغيير الجنس لأسباب نفسية، أما هذا الاتجاه من الفقه فقد ربط إجراء التدخل الجراحي لتغيير الجنس بوجود مرض عضوي.

أما موقف القضاء فقد كان الاتجاه السائد من بداية الأمر هو الرفض القاطع لإجراء عمليات تغيير الجنس والاعتراف بها، وهناك تطبيقات قضائية كثيرة على ذلك، فقد تشدد القضاء الفرنسي في بداية الأمر من مسألة تغيير الجنس، فقد كان يرفضها رفضاً قاطعاً، ففي حكم لمحكمة السين الكلية رفضت فيه الاعتراف بما أحدثه (jean roland) من تغيير جنسه من ذكر إلى أنثى عند مطالبته للمحكمة بتعديل بيان الجنس الخاص به (Jugement detribgr, 1965).

وأكدت هذا الحكم مجموعة من الأحكام الراضة للاعتراف بعمليات تغيير الجنس (Cour D'affel, 1994)، ويرر القضاء الفرنسي هذه

المطلب الأول.

القيود الواردة على العمل:

اعتمد المشرع الأردني في قانون العمل الأردني على مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة دون الأعباء (Al-Ahwani, Hossam El-Din Merol, 2000) وطبيعة المرأة وتكوينها الجسدي يختلف عن طبيعة الرجل وتكوينه الجسدي؛ مما حتم على المشرع الأردني مراعاة المرأة في هذا المجال، وتخفيف أعباء العمل عليها، ويترتب على ذلك أنه إذا أدت عملية تصحيح الجنس إلى ترجيح جانب الأنوثة لدى الخنثى، وتم تغيير الجنس وبحكم قضائي، فإنه يكون بوضع أفضل من حيث الحقوق العمالية التي يربتها الوضع القانوني الجديد، وتطبق على الخنثى في هذا الحال الأحكام الخاصة المتعلقة بتشغيل النساء، وقد فرض المشرع الأردني في قانون العمل قيوداً متعلقة بوقت العمل ونوعيته راعى فيها بنية المرأة وطبيعتها، وسوف نتناول هذه القيود في فرعين نبين في الفرع الأول القيود المتعلقة بوقت العمل، وفي الثاني نبين القيود المتعلقة بنوعية العمل، وذلك على النحو الآتي.

الفرع الأول.

القيود المتعلقة بوقت العمل:

لقد حرص المشرع الأردني على حماية المرأة في الناحية الصحية والأخلاقية، حماية للأسرة وأطفال المرأة، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (69) من قانون العمل الأردني على أنه "تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها". (This article of the Jordanian Labor Law corresponds to Article 153 of the Egyptian Labor Law)

يلاحظ من هذه المادة أنها وردت مُطلقة حيث يستطيع وزير العمل بعد أخذ رأي الجهات المختصة أن يحدد الوقت الذي لا يجوز للمرأة أن تعمل به، والاستثناءات على هذا الوقت (Faraj, Tawfiq Hassan, 1968).

وتنفيذاً لنص المادة (69) من قانون العمل الأردني وزير العمل (This decision was issued on the first of October 2010) يحظر فيها عمل المرأة من الساعة العاشرة ليلاً حتى السادسة صباحاً، ونتيجة للضغوطات التي مارستها بعض المنظمات النسائية التي ترى أن مثل هذا القرار فيه اعتداء على حرية المرأة، قام وزير العمل بإلغاء قرار الحظر (A decision was made on December 30, 2018).

ويرى الباحث أن إلغاء هذا القرار جانبه الصواب؛ لأن الهدف الذي توخاه المشرع هو المحافظة على المرأة في المقام الأول، وعلى أسرتها وصحة أبنائها.

وقد أيد هذا الاتجاه التشريعي الفقهي بمجموعة من الأحكام القضائية التي لم تعترف بعمليات التغيير الجنسي المبنية على العوامل النفسية، وكذلك عدم الاعتراف بما يترتب على هذه العمليات من أوضاع قانونية جديدة. وهناك عدة تطبيقات على ذلك منها:

- رفض القضاء البريطاني الاعتراف بالوضع القانوني الجديد الناتج عن عملية تغيير الجنس لأسباب نفسية، مبرراً القضاء ذلك بأن هذا التغيير سيحدث خللاً واضحاً في المركز القانوني للأسرة.

- وكذلك رفض القضاء البلجيكي الاعتراف بعمليات تغيير الجنس التي أجرتها سيدة بلجيكية، ولم تعترف المحكمة بوضعها الجديد؛ استناداً إلى التشريع البلجيكي الذي لا يسمح بالتحويل والتغيير غير الطبيعي للجنس.

- أما القضاء الكويتي فإنه يرفض رفضاً قاطعاً أي إجراء جراحي من شأنه تغيير جنس الإنسان أيًا كان الهدف علاجي أم نفسي (Kuwaiti Appeal, 2003).

ويرى الباحث أن عمليات تغيير الجنس لذاتها ولرغبات نفسية هي من باب الترف، فهي لا تعالج مشكلة بل تؤدي إلى اختلاف بالمراكز القانونية، والتي تعود بالسلب على المجتمع، وأن إجراء مثل هذه العمليات يتطلب ضوابط خاصة أهمها ألا تكون هناك وسيلة أخرى غير إجراء العملية يمكن للمريض أن يلجأ لها، وأن تكون الجراحة لمعالجة مرض موجود فعلاً أي حال وضروري، وذلك يتطلب تشكيل لجان طبية متخصصة هدفها الكشف على مقدم طلب تغيير الجنس، والتأكد من أنه يعاني من حالة مرضية تحتاج إلى إجراء الجراحة، وعلى هذه اللجنة تبصرة المريض بطبيعة العملية المطلوب إجراؤها، والآثار الطبية والقانونية التي قد تنتج عنها.

المبحث الثاني.

أثر تحويل الجنس على علاقات العمل:

إن عملية تحويل الجنس سواء أكان ذلك بتغيير الجنس أم تصحيحه، يترتب عليه تغيير بالمراكز القانونية، وإن كان المشرع الأردني قد جرم عمليات تغيير الجنس، إلى أنه اكتفى بتعريف تصحيح الجنس دون أن يبيّن الآثار المترتبة على عملية التصحيح.

إن الاعتراف بعملية تصحيح الجنس يترتب عليه تحويل بالمراكز القانونية التي قد تشمل: (الاسم، الجنس، الميراث، الزواج، الحضانة، النفقة، نظام الخدمة المدنية، خدمة العلم، قانون العقوبات، وعلاقات العمل).

وسوف نفتقر في دراستنا هذه على محاولة وضع نظام خاص تحدث فيه عن أثر تحويل الجنس على علاقات العمل؛ وذلك لسكوت المشرع الأردني عن بيان هذا الأثر، وسوف نقوم بدراسة هذا المبحث من خلال مطلبين، نتناول في المطلب الأول القيود الواردة على العمل، أما المطلب الثاني فنعرض للأحكام الخاصة.

العملية الجراحية إلى ترجيح جانب الأنوثة على الذكورة، فإن العامل في هذه الحالة يكون بمركز أفضل فيما لو أخذت العملية إلى ترجيح جانب الذكورة (Salih, Fawaz, 2003).

انطلاقاً مما سبق، فيمكننا القول إن المشرع الأردني قد وضع في قانون العمل بعض الأحكام الخاصة التي يراعى فيها جانب المرأة العاملة على الرجل، بأن أعطاهما بعض الامتيازات التي تأتي نتيجة طبيعتها كأنتى (Abdul Razzaq, Hussein, 1992)، وسوف يقوم الباحث بدراسة هذا المطلب من خلال فرعين يتناول الفرع الأول إجازة الأمومة ورعاية الأطفال، أما بالفرع الثاني الالتزام برعاية أطفال العاملات.

الفرع الأول.

إجازة الأمومة ورعاية الأطفال:

راعى المشرع الأردني عند تنظيمه للإجازات مصلحة الأسرة ممثلة في المرأة العاملة وأطفالها، وتتاول قانون العمل إجازة الأمومة في المادة (70) إجازة الأم لرعاية أطفالها في المادة (67)، وبناء على ذلك سوف نتناول في هذا البند الأول إجازة الأمومة، على أن نتناول في البند الثاني إجازة الأم لرعاية أطفالها.

البند الأول: إجازة الأمومة:

لقد نصت المادة (70) من قانون العمل الأردني على أنه: "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة" (Article 50 of the old Labor Law No. 21, 1960).

وترتيباً على ما تقدم نرى أن المشرع الأردني قد نظم هذه الإجازة وفق امتيازات معينة أهمها: إن هذه الإجازة حق للعاملة بغض النظر عن مدة خدمتها لدى صاحب العمل (Fayoum Mansour Ibrahim, 2019) وبدون اعتبار لعدد العاملات بالمنشأة (Syed Mahmoud Ramadan, previous reference) وتكون الإجازة بأجر كامل (see the text of Article 50) ومدة الإجازة عشرة أسابيع، قسمت بشق اختياري وآخر إجباري، ما يتعلق بالشق الاختياري بحق للمرأة أن تأخذ أربعة أسابيع قبل الولادة، وفيما يتعلق بالشق الإجباري فيجب أن لا تقل مدة بعد الولادة عن ستة أسابيع، ويعني ذلك أن المرأة تستطيع أن تأخذ إجازة كاملة بعد الولادة (Arab legislation differs in terms of the duration of the Egyptian leave).

ويرى الباحث أن المدة التي يمنحها المشرع للمرأة في إجازة الأمومة مدة كافية مقارنة بالتشريعات الأخرى، وإن كان من الأجدر بالمشرع الأردني أن يجعل غالبية هذه المدة بعد الولادة؛ لأن الثابت أن المرأة تحتاج الراحة بعد الولادة أكثر من قبلها، وفيه مصلحة للطفل أيضاً، ونحن نقترح على المشرع أن تكون المدة بعد الولادة لا تقل عن تسعة أسابيع.

أما المشرع الإماراتي فقد كان أكثر حزمًا بهذه المسألة عندما حظر عمل النساء ليلاً، بنص واضح وصريح من قانون العمل الإماراتي، حيث نصت المادة (27) فيها على أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، ويقصد بكلمة ليلاً لمدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً (Federal Labor Law No. 8 of 1980).

ويرى الباحث أنه على المشرع الأردني أن يلغي نص المادة (29) من قانون العمل، وأن يُحل مكانها نصاً جديداً يحدد فيه الساعات التي لا يجوز للمرأة العاملة أن تعمل خلالها، وذلك فيه حماية المجتمع بشكل عام، فالمرأة هي نواة الأسرة، واستقرارها من استقرار المجتمع. وهذا القيد تستفيد منه الأنثى، وبناء على ذلك إذا كان المتحول جنسياً من الذكورة إلى الأنوثة؛ لأنه يستفيد من هذا القيد إذا كان القضاء قد اعترف بالوضع الجديد.

الفرع الثاني.

القيد المتعلق بنوع العمل.

مما لا شك فيه أنه بجانب الدور الاجتماعي الهائل الملقى على عاتق المرأة، يظهر ضعف قوة احتمالها النسبي طبيعياً، وفي سبيل إضعاف هذه الحماية والرعاية على المرأة، فقد حظر المشرع الأردني تشغيل المرأة في بعض الأعمال والصناعات، وترك لوزير العمل تحديد هذه الأعمال بعد استطلاع رأي الجهة الرسمية المختصة (Article 69, a of the Jordanian Labor Law). أما المشرع الإماراتي فقد كان حازماً بهذا الشأن، ومنع عمل المرأة في الأعمال الشاقة والمرهقة والخطرة بأي عمل من شأنه أن يهدد صحتها (Article 29 Emirati).

وبالمقارنة بين موقف المشرع الأردني والمشرع الإماراتي، نجد أن المشرع الأردني قد ترك أمر تحديد الأعمال الصارة بالمرأة لوزير العمل الذي قام بدوره بطلب إلغاء نص المادة (69) من قانون العمل نتيجة مطالبة النساء في المساواة مع الرجل في كافة الأعمال، حيث أصبح الآن مشروع قانون معدل أمام مجلس النواب، ويرى الباحث أن الربط بين مساواة المرأة وتمكينها، وبين وضعها في ظروف مهنية لا تراعي خصوصياتها، ولا تتناسب مع طبيعتها، ولا تراعي كرامتها الإنسانية، أمرٌ غير معقول.

وهذا القيد تستفيد منه الأنثى بناء على ذلك إذا كان المتحول جنسياً من الذكورة إلى الأنوثة، فالمتحول يستفيد من هذا القيد إذا كان القضاء قد اعترف بالوضع الجديد.

المطلب الثاني.

الأحكام الخاصة:

من الجدير بالملاحظة أن أثر تصحيح الجنس على علاقات العمل يختلف باختلاف النتيجة النهائية التي وصل إليها المريض، فإن أدت

مدفوعة الأجر؛ بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد (This corresponds to Article (55), the work of an Egyptian in Article (165), the work of a Saudi in Article (62), the work of a Bahraini in Article (87), the work of an Iraqi). لقد استحدثت المشرع الأردني هذا الحق الذي لم يكن موجوداً في القانون الملغى، وهذا النص الجديد في رعاية للمرأة العاملة والطفل على حد سواء (Some commentators of the law used the designation of maternity leave).

وجاء هذا الحق مقررًا عدة اعتبارات، أهمها: حماية الطفل الرضيع، وهذه الفترة من حق الرضيع وليس للأم، فهو محل الحماية والمستهدف من هذا الحق (Syed Mahmoud Ramadan, previous reference)، ويبدأ هذا الحق بعد انتهاء إجازة الأمومة ومدته سنة واحدة، وهذه الفترة تحسب من ضمن ساعات العمل، وهي مدفوعة الأجر (Abd al-Razeq Hussein, an honest reference). ويرى الباحث أن هذا الحق مرتبط ارتباطاً وثيقاً بضرورة وجود حضانة لأطفال العاملة داخل المنشأة؛ لأن مدة الساعة لا يمكن لها أن تحقق الفائدة المرجوة من إقرار هذا الحق وهو حماية الطفل الرضيع.

البند الثاني: الحضانة:

تنص المادة (72) من قانون العمل على أنه:

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

ب- للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها دون تعليمات تصدر لهذه الغاية" (The UAE legislator did not stipulate in the Labor Law the work of nurseries).

وجاء هذا النص المعدل بشروط أقل تعقيداً من النص الملغى الذي كان يشترط لفتح الحضانة أن يكون في المنشأة (20) عاملة متزوجة ويكون لديهن (10) أطفال لا يزيد أعمارهم عن 4 سنوات (Law amending the Labor Law for the year 2019).

الخاتمة:

تثير دراسة تحويل الجنس مشكلات ذات طبيعة دينية وصحية وأخلاقية واجتماعية وقانونية؛ لما يحمله هذا الموضوع من خطورة الدخول في مسألة التمييز الجنسي، وفي نهاية دراسة هذا البحث فإن خاتمته تحتوي على بعض النتائج والتوصيات المستخلصة من هذه الدراسة.

البند الثاني: إجازة الأم لرعاية أطفالها:

نصت المادة (67) من قانون العمل الأردني على أنه للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنة؛ للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة. وتأسيساً على ما تقدم نرى أن المشرع الأردني نظم هذه الإجازة بوضع امتيازات معينه، وهي:

أولاً: هذه إجازة خاصة بالمرأة، والهدف منها هو تربية الأطفال، والمحافظة عليهم ويبنى على ذلك:

أن حق المرأة بهذه الإجازة يسقط مباشرة إذا قامت المرأة بالعمل خلال تلك الفترة؛ وذلك لانقضاء الغاية من تلك الإجازة (Syed Mahmoud Ramadan, previous reference).

إن عبارة أطفالها الواردة في المادة نفسها سابقة الذكر تعيد الجميع، وذلك يعني أن المرأة تستطيع الحصول على هذه الإجازة إذا كان لديها أكثر من طفلين (Ibid).

ثانياً: اشترط المشرع لحصول المرأة على هذه الإجازة أن يكون عدد العمال في المؤسسة (10) أو أكثر، ولا بد من الإشارة أنه لا مانع من إعطاء المرأة هذه الإجازة من قبل صاحب العمل بالاتفاق إن كان العدد أقل.

ثالثاً: مدة الإجازة سنة وبدون أجر (The legislator must start this leave without pay for this long period).

رابعاً: تعطى هذه الإجازة مرة واحدة خلال خدمة العاملة لدى صاحب العمل؛ لأن هذه الإجازة خاصة، والإجازة الخاصة تكون خلافاً للأصل العام، ولا يجوز الحكم بتكرارها إلا بنص (Ahmed Abdul Karim Abu Shanab, ibid).

الفرع الثاني:

الالتزام برعاية أطفال العاملات:

راعى المشرع الأردني عند تنظيمه لنصوص قانون العمل مصلحة الطفل وحقوقه بالرعاية والحماية، وتناولت المادة (170) من قانون العمل فترة الإرضاع، وكذلك تناولت المادة (72) من قانون العمل الحضانة، وسوف يقوم الباحث بدراسة هذا الموضوع من خلال بندين، يتناول بالبند الأول فترة الإرضاع، ويتناول في البند الثاني الحضانة وذلك على النحو الآتي:

البند الأول: فترة الإرضاع:

تنص المادة (71) من قانون العمل الأردني على أنه للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات

النتائج:

- في حالة التأكد من وجود حالة مرضية تحتاج إلى جراحة طبية، فلها أن تحدد الجهات الطبية التي يسمح لها بإجراء عملية تصحيح الجنس.
 - أخذ موافقة المريض على إجراء العملية بعد تبصيره بالآثار الصحية والنفسية والقانونية المترتبة على إجراء مثل هذه الجراحة.
- (ب) تشكيل لجان طبية متخصصة من قبل وزارة الصحة مكونة من أطباء مؤهلين تأهيلاً كافياً لإجراء عمليات تصحيح الجنس الموافق عليها من لجنة الاستشاريين.
- 2- ضرورة الاعتراف بالآثار القانونية الناتجة عن عمليات تصحيح الجنس التي تمت وفق الأطر القانونية السليمة، وهذا الدور يقع على عاتق كافة مؤسسات الدولة على أن يؤدّي القضاء الأردني دوره عند الخلاف، وذلك بالرجوع إلى أهل الاختصاص في هذا المجال.
- 3- نقترح على فقهاء الشريعة والقانون في العالم الإسلامي سبر هذا الموضوع من باب سد الذرائع والفراغ الذي يحصل نتيجة انفتاح الغرب بشكل كبير على إجراء عمليات تحويل الجنس بشقيها، وذلك في إيجاد موقف قانوني وشرعي موحد لعملية تحويل الجنس.
- 4- نقترح على المشرع الأردني أن يفرض نصاً خاصاً في قانون العمل يعطي الحق لمن قام بعملية تصحيح الجنس أن يصبوب وضعه القانوني في المنشأة التي يعمل بها، وذلك في حاله ترجيح جانب الأنوثة على الذكورة والعقم الصحيح؛ لأن اختلاف الجنس في قانون العمل تختلف معه الحقوق والواجبات.
- 5- نوصي المشرع الأردني بعدم الموافقة على مقترح وزير العمل بإلغاء نص المادة (69) من قانون العمل الأردني، والقاضي بقيد عمل المرأة ليلاً، والعمل في الأعمال المرهقة والضارة والخطرة، حيث إن هذا النص لا يعني مساواة المرأة والرجل، بل يضع المرأة في بيئة عمل غير مناسبة، ويحد من فرص نجاح الأسر واستقرارها.

References:

1. Abdul Razzaq, Hussein, Labor Laws and Social Security, 1st Edition, Dubai Police Academy, Dubai, 1992.
2. Abu Shanab Ahmed Abdul Karim Explanation of the Labor Law, House of Culture, Amman, 2006.
3. Al-Ahwani, Hossam El-Din Merol, Refery Farid, The Mediator in Labor Law, Section Two, 1st Edition, United Arab Emirates University Press, 2000.
4. Al-Atoum, Mansour Ibrahim, Explanation of the Labor Law, Dar Al-Thaqafa Amman, 2nd edition, in the year 2019.
5. Al-Rish, Ahmed bin Salman, Contemporary plastic surgery, its concept and provisions in the light of Islamic law and positive laws, Journal of Legal and Economic Research, Faculty of Law, Menoufia University, Egypt, Volume 12, Number 24, 2003.

- تُقسم عمليات تحويل الجنس إلى قسمين يسمى الأول (تصحيح الجنس) ويهدف إلى علاج عيب خلقي يعاني منه المريض، ويسمى القسم الآخر (تغيير الجنس) ويجري هذا النوع من العمليات شخص سليم بدنياً ولا يعاني من عيوب خلقية، إلى أن هناك رغبة منه في الانتماء إلى الجنس الآخر.
- مسألة تصحيح الجنس لا خلاف على مشروعيتها عندما يكون إجراء العملية نتيجة مرض وراثي عضوي، مع أخذ الضوابط الشرعية والقانونية عند إجراء المداخلة الطبية.
- مسألة تغيير الجنس محلّ خلاف قانوني قضائي فقهي يتنازع اتجاهان، الأول: يقول بعدم مشروعيته لأن فيه اعتداء على حرمة الجسد، ومخالفة للنظام العام والآداب العامة، ويرى أصحاب الاتجاه الثاني: مشروعية تغيير الجنس وضرورة الاعتراف بجميع الآثار المترتبة على هذا التغيير.
- اكتفى المشرع الأردني بتعريف تصحيح الجنس وتغييره، وبدون أنه لم يضع له نظاماً خاصاً كما فعل المشرع الإماراتي والعراقي، وإن كان المشرع الأردني واضحاً في تحريم عملية تغيير الجنس.
- يترتب على عملية التدخل الجراحي لتصحيح الجنس آثار بالغة الأهمية فيما يتعلق بالعلاقات العمالية، إذا أدت العملية الجراحية إلى ترجيح جانب الأنوثة لدى الخنثى على جانب الذكورة.
- أعطى المشرع الأردني للمرأة حقوقاً إضافية غير الحقوق التي تتساوى فيها مع الرجل، وذلك بصفقتها أنثى ونتيجة لتكوينها، ويترتب على ذلك أن المتحول جنسياً إلى أنثى يكون في مركز قانوني أقوى؛ نتيجة ما يحصل عليه من حقوق عمالية.
- يتجه المشرع الأردني إلى إلغاء نص المادة (69) من قانون العمل، الذي أعطي فيها صلاحية لوزير العمل لبيان الأعمال الشاقة والمرهقة والخطرة التي لا يجوز على المرأة العمل فيها، وكذلك أوقات العمل.

التوصيات:

- 1- أصبح من الضروري على المشرع الأردني أن يضع أطراً قانونية تنظم عملية التصحيح الجنسي، وعدم الاكتفاء بتعريفها فقط، وذلك فيه قضاء على التحايل الذي تنتهجه بعض الفئات بإجرائهم العمليات خارج الدولة، مع أخذ بالحسبان بأن يكون هذا التنظيم وفق ضوابط أهمها:
 - أ) تشكيل لجنة طبية متخصصة مكونة من مجموعة من الاستشاريين في المجالات الآتية: (استشاري أمراض وراثية، نسائية، مسالك بولية، استشاري نفسي وشرعي وقانوني)، وتكون مهمة هذه اللجنة:
 - دراسة طلب التصحيح المقدم لديها، والتأكد من وجود المبرر القانوني والشرعي والصحي الذي يخول طالب التصحيح إجراء التداخل الطبي.

6. Berger)V). Jurisprudence de la cour Europeene des droits d' l'homme, Dalloz, 8ed, Paris, 2002.
7. Cass, CIV 3et 31 Mars 1987, D. 1987 – J – 445 a 448, note. Jourdain)P), Gaz. Pal. 1987-J-577 a 580 note E.S. de Lamarnierre, cass. Civ. 11 dec. 1992, cass. Ass. Plen, 11.
8. December 1992, J.C.P. 1993-11-21991, P. 41, note concl.
9. Faraj, Tawfiq Hasan, Labor Law, University House Press for Printing and Publishing, Beirut, 1968.
10. Federal Decree-Law No.)4) of 2016 regarding medical liability published in Official Gazette No. 658.
11. Huda Hassan Abdel Salam, Transitioning Gender Between Jurisprudential Necessity and Psychological Compulsion, Article 7, Volume 30, Part Two, 2020.
12. Iraqi Minister of Health Decision No. 4 of 2002 dated 1/1/2002.
13. J.C.P. 1992 -11-21955, D.1993 –J-103, note marguenaud)J.P).
14. Jeol)M), Gaz. Pal. 1993-J-181, note concl. Jeol)M).
15. Jordanian Labor Law No. 8 of 1996 published on page 1173 of Official Gazette No. 4113 dated 4/16/1996.
16. Mansour, Hussein, Medical Responsibility, New University Publishing, Alexandria, 1999.
17. Ramadan Syed Mahmoud Al Waseet in Explanation of the Labor Law, House of Culture, Amman, 2004.
18. Saad, Ahmed Mahmoud, Changing Sex between Prohibition and Permissibility, Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo, 1st edition, 1993.
19. Saleh, Fawaz, Surgery of intersex and sex change in Syrian law, Damascus University Journal, Volume 19, Number 2, 2003.
20. The Jordanian Medical and Health Liability Law No. 25 of 2018 published on page 3420 of Official Gazette No. 5517 dated 31/5/2018.
21. V.Cour D'affel de Paris, 18.1.1994.
22. V.Jugement detribgr. Inst. Seine Ire ch, 18.1.1965, note Penneau)J), Nerson ®, Le changement de Prenoms et al Civil et changement. De Sex, RTD, Civ. 1981.