

ترحب بالضيوف
فأهلاً وسهلاً



المشهد القانوني والأنظمة المؤثرة

على النساء ذوات الإعاقة

في قطاع العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة

cospe
TOGETHER FOR CHANGE



Funded by
the European Union

إنتاج كوسبي COSPE، 2024

كوسبي COSPE هي منظمة غير حكومية إيطالية تأسست في العام 1983 وتعمل في 26 دولة. بدأت كوسبي COSPE أعمالها في فلسطين منذ العام 1995، وتتعاون بشكل أساسي مع منظمات شبابية ونسوية.

للتواصل: جيانى توما (gianni.toma@cospe.org)

بالشراكة مع مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (DWRC)، وجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية (PWWSD)، ومنظمة EducAid غير الحكومية.

في إطار مشروع "المساواة بين الجنسين في المجال الاقتصادي: حقنا وأولويتنا". هذا المشروع بدعم من الاتحاد الأوروبي، ويهدف إلى تعزيز مشاركة منظمات المجتمع المدني الفلسطينية ومساهمتها في تعزيز المساواة بين الجنسين في فلسطين، ولا سيما في مجال الحقوق الاقتصادية للنساء والنساء ذوات الإعاقة.

مقدمة:

والرياضة كما هو مطلوب بموجب المادة ١٠ من قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم ٤ لعام ١٩٩٩²

يعترف قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ بالأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم:

”الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي، سواء كان خلقيا أو ناجما عن أسباب أخرى، وتكون هذه الإعاقة مستقرة في أي جانب من جوانب حياته البدنية أو النفسية أو العقلية، بقدر ما تكون قدرته على تلبية احتياجاته اليومية مقيدة في ظروف مماثلة لظروف الأفراد غير المعوقين“³.

وأضافت هديل: ”إن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي قضية ذات أهمية كبيرة في المجتمع الفلسطيني. وهم يشكلون جزءا أساسيا من النسيج الاجتماعي، وبالتالي من الضروري التركيز على حماية حقوقهم وتمكينهم من المشاركة الكاملة في الحياة المجتمعية. ومع ذلك، فإنهم يواجهون تحديات هائلة وانتهاكات مستمرة لحقوقهم في مختلف جوانب حياتهم“.

الإحصاءات:

يعاني ما يقرب من

650 مليون

شخص في جميع أنحاء العالم

ما يشكل حوالي ١٠٪ من سكان العالم، من إعاقات مختلفة، كما ذكرت منظمة الصحة العالمية. ووفقا للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فإن العدد المقدر للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين كان حوالي ١١٥ ألفا قبل العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة (٧ تشرين الأول ٢٠٢٣). ويمثل هذا الرقم ٢,١٪ من مجمل السكان، بواقع حوالي ٥٩ ألف شخص في الضفة الغربية

”لم يحدد القانون الفلسطيني أو يتضمن أي أحكام خاصة بالنساء ذوات الإعاقة في مكان العمل، على الرغم من أنه يجب أن تكون هناك سياسة وخصوصية اجتماعية لضمان حصولهن على فرص متساوية“،

قالت هديل شحادة، وهي ناشطة تبلغ من العمر ٣٥ عاما ومدافعة عن حقوق ذوي الإعاقة تعاني أيضا من ضعف البصر¹.

وتكشف البيانات، المدعومة بالأدلة والإحصاءات الرسمية، لا سيما من مسح الإعاقة الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، عن واقع قاس للأشخاص ذوي الإعاقة. ويسهم ارتفاع معدلات البطالة، والأمية، وضعف فرص الحصول على خدمات الحماية الاجتماعية، والتمييز في مكان العمل والتعليم، والصعوبات في الوصول إلى المرافق العامة وسبل كسب الرزق، في تعرضهم للفقر وسوء المعاملة. تتطلب معالجة هذه التحديات مراجعة شاملة للقوانين والسياسات والهياكل المؤسسية لضمان الإدماج الكامل وخلق بيئة وطنية شاملة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الوضع في غزة، الذي يتسم بالحروب المستمرة والحصار، يؤدي إلى تفاقم الصعوبات القائمة، مما يجعل من الصعب على الأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إلى الخدمات الأساسية والدعم. كما تركز الورقة على الإطار القانوني لحقوق وتوظيف النساء ذوات الإعاقة في فلسطين، بهدف تقديم نظرة عامة وتسليط الضوء على الحماية (أو عدم وجودها) في سوق العمل. وتشمل التوصيات إلزام المؤسسات بتوظيف ما لا يقل عن ٥٪ من قوتها العاملة من بين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشجيع التخفيضات الضريبية للمؤسسات الخاصة التي توظفهم، وتعزيز الشمولية في الترفيه

1. هديل شحادة، 35 عاما، ناشطة في قضايا الإعاقة، وذات إعاقة بصرية.

2. القانون رقم (4) لسنة 1999 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الجزء الثاني، حقوق محددة، المادة 10.

3. قانون الإعاقة الفلسطيني رقم (4) لسنة 1999. الفصل الأول. التعاريف والأحكام العامة. مادة (1)

الأدوات والموارد الكافية لأداء أعمالهن. ومن بين العينة، بدأ أن النسبة الأكبر تشعر بأن هناك عدم فهم من قبل أرباب العمل لطبيعة إعاقتهم ومسؤولياتهم الوظيفية، عند احتساب أولئك الذين عبروا عن رأي محايد أيضا.

ويلاحظ تركز النساء ذوات الإعاقة في الأدوار الإدارية وأدوار السكرتارية داخل القطاع العام، مع ميل إلى توظيف النساء الأميات ذوات الإعاقة، في حين تواجه النساء ذوات الإعاقات السمعية أو العقلية الاستبعاد. وتشمل المهام المخصصة للنساء ذوات الإعاقة في المقام الأول أدوار السكرتارية والمهنية والخياطة وخط الإنتاج والتغليف، مع التأكيد على الحاجة الملحة للتدخلات المستهدفة وتغيير السياسات في سوق العمل الفلسطيني. بالإضافة إلى ذلك، يؤكد مسح القوى العاملة لعام ٢٠٢٠ على محدودية مشاركة النساء ذوات الإعاقة في القوى العاملة الفلسطينية، حيث تبلغ ٢٪ من إجمالي النساء ذوات الإعاقة، مقابل ٢٣٪ التي لوحظت بين نظرائهن من الرجال ذوي الإعاقة.

على الرغم من أن السلطة الفلسطينية بذلت جهودا في السنوات الأخيرة لزيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية المدنية، إلا أن حصة ال ٥٪ من إجمالي العمالة قد تستغرق عقودا للوصول إليها، ولا يزال هناك اختلال في التوازن بين الرجال والنساء ذوي الإعاقة. وفي غياب الحوافز ومبادرات الإدماج على نطاق واسع، يظل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أقل بكثير من الحصة في القطاع الخاص.

(١,٨٪ من سكان الضفة الغربية) وحوالي ٥٨ ألف شخص في قطاع غزة (٢,٦٪ من سكان قطاع غزة). ومن الجدير بالذكر أن عدد الأطفال ذوي الإعاقة قد تضاعف منذ بداية العدوان على غزة، وفقا للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

كما بلغ معدل الإعاقة بين البالغين (١٨ سنة فأكثر) ٣٪، مع توزيع بنسبة ٢,٦٪ في الضفة الغربية و٣,٩٪ في قطاع غزة. وتباينت نسبة الإعاقة بشكل كبير بين المحافظات، حيث سجلت محافظة شمال غزة أعلى نسبة بنسبة ٥٪ تقريبا، تليها محافظة دير البلح بنسبة ٤,١٪. في المقابل، سجلت أدنى النسب في محافظتي رام الله والبيرة وأريحا والأغوار بواقع ٢٪ لكل منهما.

في العام ٢٠٢١، شكلت النساء ذوات الإعاقة ١,٠٧٪ من جميع موظفات القطاع الحكومي المدني، و٤٠٪ من الموظفين المدنيين في الحكومة من ذوي الإعاقة (بناء على بيانات مجلس الموظفين العام للسلطة الوطنية الفلسطينية للعام نفسه).

أشارت دراسة استقصائية أجريت مع نساء في عام ٢٠٢٢، بما في ذلك النساء ذوات إعاقة، العاملات في القطاعين الخاص والعام^٤، إلى أنه لا يزال هناك الكثير من التقدم المطلوب لتوفير أماكن عمل شاملة في القطاعين العام والخاص. اعتبرت ٦٩٪ من النساء ذوات الإعاقة أن مكان عملهن متكيف جزئيا في القطاع الحكومي، واعتبرته ١٧٪ غير مناسب على الإطلاق. وفي السياق ذاته، اعتبرت ٦٦٪ من النساء ذوات الإعاقة أن مدخل المبنى الذي يعملن فيه مكيف جزئيا لإمكانية الوصول، بينما اعتبرته ١٣٪ غير مكيف على الإطلاق، وقالت ١٣٪ إنه تم تكييفه بالكامل. واعتبرت ٣٥٪ من النساء ذوات الإعاقة في القطاع الحكومي و٣٧٪ في القطاع الخاص أنهن يحصلن على

4. مركز دبي لحقوق المرأة ومؤسسة إديوكيد للإغاثة، الرصد التشاركي للتقدم المحرز في تقليص الفجوات بين الجنسين في عالم العمل في فلسطين، مؤيد عفانة، بهاء طهبوش وهديل شحادة، 2022.

القوانين واللوائح:⁵

المحلية، أحكاماً أساسية يمكن استخدامها لحماية حقوق النساء ذوات الإعاقة في قطاع العمل. لكن العقوبات المفروضة على عدم الالتزام بأحكام القانون إما غائبة أو ليس لها أي آثار رادعة (العقوبات المالية منخفضة للغاية). ويتضمن القانون أحكاماً عامة تحظر التمييز في العمل وتتطلب تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة (المواد ٢ و ١٦ و ٢١). وهو يحظر على وجه التحديد التمييز بين الرجل والمرأة (المادة ١٠٠)، ولكنه لا يعرف مفهوم التمييز، كما أن القانون أو لوائحه الداخلية لا تفصل أي إجراءات أو آليات ينبغي أن يضعها أرباب العمل لمنع التمييز في العمالة والمهنة والمعاقبة عليه. وينص القانون أيضاً على تخصيص حصة ٥ في المائة من العمالة للأشخاص ذوي الإعاقة (المادة ١٣).^٦ ومع ذلك، في الواقع، لا توجد لوائح تنفيذية تدعم وتضمن تطبيق هذه الحصة.

2. قانون الإعاقة:

يوفر القانون الفلسطيني رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ إطاراً قانونياً أساسياً لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك حقوقهم في قطاع العمل، لكنه يعتبر قديماً ويحتاج إلى إصلاح، بما في ذلك من حيث النهج والمصطلحات.⁷ وفي الواقع، تم وضع مشروع قانون جديد، ولكنه ينتظر الموافقة. أدخل قانون عام ١٩٩٩ حصة ٥٪ لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المنظمات الحكومية وغير الحكومية، ونص على حوافز للقطاع الخاص لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من القوى العاملة لديهم من خلال الإعفاءات الضريبية، مشيراً إلى ضرورة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على المرافق والدعم اللازمين في مكان العمل.⁸

”تعترف الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز، وتتخذ في هذا الصدد تدابير لضمان تمتعهن الكامل والمتكافئ بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية“.

المادة ٦ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

صادقت دولة فلسطين على الاتفاقيات الرئيسية لحقوق الإنسان (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) التي تتطلب من الدول الأطراف اتخاذ تدابير فعالة لضمان حصول النساء ذوات الإعاقة على حقهن في العمل وحياتهن من أي شكل من أشكال التمييز بسبب جنسهن أو إعاقتهن أو أي أسباب أخرى. وينبغي معالجة الأسباب القائمة للتمييز والتفاوتات. ومع ذلك، لم يتم تعديل القوانين والأنظمة الفلسطينية الرئيسية بعد لضمان الامتثال للاتفاقيات الدولية، وبالتالي لا تدعم بشكل كاف الحقوق التي تكفلها هذه الاتفاقيات. بالاضافة الى ان التشريعات الفلسطينية لا تراعي النوع الاجتماعي في أحسن الأحوال، وتفتقر إلى أي متطلبات للعمل الإيجابي لمعالجة الثغرات الناجمة عن التمييز ضد المرأة. كما أنها تفتقر إلى آليات إنفاذ قوية.

1. قانون العمل في فلسطين:

يتضمن قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، والذي ينطبق على العاملين في القطاع الخاص وغير المشمولين بالتشريعات لموظفي الخدمة المدنية وموظفي الهيئات

5. منظمة العمل الدولية (ILO) - منظمة العمل الدولية وإدماج الإعاقة. إدماج الإعاقة في مكان العمل. سبتمبر 2015.

6. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. الفصل الأول تعاريف وأحكام عامة القسم الأول تعاريف مادة (1)

7. Comparison-of-the-1999-and-the-Draft-2019-Palestinian-Disability-Law-Final.pdf/03/https://disabilityundersiege.org/wp-content/uploads/2021

8. قانون الإعاقة الفلسطيني رقم (4) لسنة 1999. صدر في مدينة غزة بتاريخ 1999/9/8م، الموافق 27 ربيع الثاني 1420هـ، من قبل ياسر عرفات، رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية ورئيس السلطة الوطنية الفلسطينية.

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:⁹

تدمير مراكز الخدمات، بما في ذلك المرافق الطبية ومرافق إعادة التأهيل. وأدت حالات التعذيب والتنكيل التي ارتكبتها جنود الاحتلال إلى تفاقم المعاناة الجسدية والنفسية. إذ أدى تدمير أكثر من ٦٠٪ من الوحدات السكنية إلى خسائر كبيرة للأشخاص ذوي الإعاقة، مما تسبب في آثار نفسية واقتصادية واجتماعية تتطلب علاجاً مكثفاً. وتتفاقم التحديات بسبب الصعوبات في الوصول إلى المأوى والنقل وخدمات الاتصالات والموارد الأساسية، مما يؤدي إلى ألم عميق. يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة، مثل إيمان البالغة من العمر ١٩ عاماً، والتي تعاني من ضعف السمع، تحديات إضافية أثناء القصف، مما يوضح التأثير العميق على حياة الأشخاص ذوي الإعاقة في غزة. وحتى يوم ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤، بقي ما يقرب من ٤٠٠,٠٠٠ فلسطيني في شمال غور غزة دون الحصول على أي مساعدات إنسانية منذ ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣¹¹. ومن بين الذين لم يتمكنوا من المغادرة أشخاص ذوو إعاقة، اعتمدوا على مقدمي الرعاية لهم أو أقاربهم للوصول إلى الملاجئ، وبدونهم لا يستطيعون التنقل¹².

واجه العديد من الأطفال والبالغين من ذوي الإعاقة تحديات في الفرار والوصول إلى مأوى آمن، ولكن هناك فجوة في المعلومات حول عدد الأشخاص غير القادرين على الإخلاء ومواقعهم. بالإضافة إلى ذلك، وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، لا يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة الحصول على الغذاء وغيره من المساعدات الأساسية، بسبب الحواجز المادية والإعلامية والمؤسسية المختلفة، مما يعرضهم لخطر أكبر من انعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية.

اعتمدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ١٢ ديسمبر/كانون الأول ٢٠٠٦، خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة بموجب القرار A/RES/61/106. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي معاهدة دولية شاملة تهدف إلى تعزيز وحماية وضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة الكامل والمتساوي بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وتعترف بكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة واستقلاليتهم وحقوقهم المتأصلة وتسعى إلى القضاء على التمييز والحواجز التي تعوق مشاركتهم الكاملة في المجتمع. في أوقات النزاع، من الضروري للأطراف المعنية التمسك بمبادئ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وضمان حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ورفاههم ووضع تدابير شاملة لتلبية احتياجاتهم الخاصة.

التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في غزة:

تتلقى بعض المنازل مكاملة ويمنحونك ثلاث إلى خمس دقائق للإخلاء. بالنسبة للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة، هذا لا يكفي لهم - فهم بحاجة إلى شخصين لمساعدتهم¹⁰. لطيفة الجابري.

وأعربت لطيفة الجابري، وهي امرأة من ذوي الإعاقة تبلغ من العمر ٤٠ عاماً، عن عدم كفاءة التحذيرات العسكرية الإسرائيلية للعديد من الأفراد ذوي الإعاقة. وقد أدى التأثير الأوسع للحرب الإسرائيلية في غزة إلى دمار واسع النطاق وخسائر في الأرواح (أكثر من ٣٤٠٠٠ قتيل) وتعذيب وسوء معاملة. وواجه الأشخاص ذوو الإعاقة الاضطهاد من خلال

9. اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 12 كانون الأول/ديسمبر 2006. الدورة الحادية والستون للجمعية العامة بموجب القرار A/RES/61/106.

10. نشرت من قبل هانديكاب انترناشيونال - موقع الإنسانية والشمول: <http://www.hi.org>. نشرة حقائق تشرين الأول/أكتوبر 2023 العمل الإنساني الشامل - غزة

11. مؤسسة الحق وآخرون 2024/01/25؛ الإمارات 2024/01/23

12. HI 2023/11/03؛ هيومن رايتس ووتش 2023/11/01؛ EMM 2023/12/07؛ الجزيرة 2023/12/29

فقدت حوالي 507,000 وظيفة

في جميع أنحاء الأرض الفلسطينية المحتلة حتى نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤ بسبب الحرب المستمرة في قطاع غزة، وفقا لتقديرات جديدة صادرة عن منظمة العمل الدولية والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. وتقدر البيانات الجديدة أنه اعتبارا من ٣١ يناير، تم فقدان حوالي ٢٠١,٠٠٠ وظيفة في قطاع غزة، وهو ما يمثل حوالي ثلثي إجمالي العمالة في القطاع. وبالإضافة إلى ذلك، فقدت ٣٠٦,٠٠٠ وظيفة - أو أكثر من ثلث إجمالي العمالة - في الضفة الغربية، حيث تأثرت الظروف الاقتصادية بشدة.¹⁴ إن العواقب الاقتصادية لفقدان الوظائف تؤدي إلى خسائر في الدخل اليومي بقيمة ٢١,٧ مليون دولار أمريكي. ومن المتوقع أن يؤدي العدوان العسكري المستمر والأزمة الإنسانية إلى زيادة هذه الأرقام. ومع ذلك، تؤثر الأزمة بشدة على سوق العمل بأكمله، وآفاق العمل، وسبل العيش في جميع أنحاء الأرض الفلسطينية المحتلة. ومن المرجح أن تكون الفئات الأكثر ضعفا في سوق العمل هي الأكثر تضررا، وبالتالي فإن التوقعات بالنسبة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، والنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص، قائمة وتتطلب تدابير تصحيحية قوية لتجنب المزيد من التهميش.

أعلى النموذج

تقول إيمان: "ليس لدي جهاز سمع، لذلك لا أعرف متى يقصفون! أستطيع أن أشعر بالاهتزاز تحت قدمي، وأرى الناس يركضون دون معرفة ما يحدث!".

تعيش إيمان وشقيقتها في غزة وكلاهما يعاني من إعاقة سمعية، لذلك يتواصلان بلغة الإشارة.¹³

يمكن توقع تأثير هذه الحرب المدمرة على فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال النظر في تحديات النزوح. فالأشخاص ذوو الإعاقة في غزة يواجهون تحديات فريدة تتعلق بالنزوح، مما يؤثر على التنقل والتواصل والنظافة والاحتياجات الطبية والتغذية. ويزيد الصراع المستمر، الذي استمر لأكثر من ستة أشهر، من حدة هذه التحديات، مما يتطلب مساعدة موجهة. ومن المرجح أن تكون جميع الهياكل الأساسية التي كانت قائمة قبل الحرب لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على الاندماج في سوق العمل قد دمرت، بما في ذلك أماكن التعلم والتعليم وإعادة التأهيل. من المرجح أن أماكن العمل والمنشآت الاقتصادية التي لا تزال قائمة لم يعد من الممكن الوصول إليها بسبب الدمار الواسع للطرق وتراكم الأنقاض وغيرها من العقبات التي تحول دون الحركة.

ويتمثل التحدي الآخر في فجوات إمكانية الوصول في فرص العمل؛ ففي سياق ما قبل الحرب، أعاقت العديد من الحواجز الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى العمل بسبب الافتقار إلى سياسات شاملة. ومن المرجح أن يتفاقم هذا الوضع بعد الحرب، إذا افتقرت إعادة الإعمار إلى ميزات إمكانية الوصول الشاملة، مما يعوق الإدماج الكامل في القوى العاملة، خاصة بالنظر إلى أن الحرب قد رفعت معدل الإعاقة وكان لها تأثير كبير على سوق العمل مع خسائر كبيرة في العمالة.

13. هيومن رايتس ووتش. غزة: الهجمات الإسرائيلية والحصار المدمر للأشخاص ذوي الإعاقة مخاطر أكبر أثناء الضربات، صعوبة في الحصول على الضروريات، المأوى. نوفمبر 1، 2023

14. <https://www.ilo.org/resource/news/palestinian-unemployment-rate-set-soar-57-cent-during-first-quarter-2024>

التوصيات:

كفالة إشراك ممثلي الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم النساء ذوات الإعاقة، في صياغة جميع الخطط والسياسات الإنسانية والإنمائية الرامية إلى معالجة السياق الحالي وإشراكهم فيها على نحو ملائم.

1. مواجهة تحديات النزوح:

■ الاهتمام العاجل بالاحتياجات الخاصة للمشردين ذوي الإعاقة، بما في ذلك حاجتهم إلى مخصصات مالية لتعويض الدخل المفقود، مع مراعاة احتياجاتهم الأساسية الإضافية التي قد تنشأ عن إعاقتهم، وضمان توفير فرص عمل كافية ومتكيفة لهم في أقرب وقت ممكن.

■ تصور خطط للإنعاش وإعادة الإعمار مع تدابير مفصلة للإدماج الكامل، تتماشى مع قوانين العمل التي تؤكد على عدم التمييز.

■ إزالة العقبات التي تعترض التنقل و/أو إنشاء مساحات/ممرات آمنة، كلما أمكن ذلك لتسهيل تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة ووصولهم إلى المرافق الأساسية.

2. تعزيز فرص العمل الشاملة بعد الحرب:

■ تنفيذ برامج خلق فرص عمل طارئة تلتزم بقوانين العمل، وتضمن تخصيص حصة للأشخاص ذوي الإعاقة.

■ ضمان تكافؤ الفرص للنساء ذوات الإعاقة، بما يتماشى مع قوانين العمل التي تؤكد على المساواة بين الجنسين.

3. ضمان إمكانية الوصول إلى مشاريع إعادة الإعمار:

■ دمج إمكانية الوصول في مشاريع إعادة الإعمار، بما يتماشى مع قانون الإعاقة الذي يؤكد على إمكانية الوصول إلى المرافق العامة وأماكن العمل.

■ إدراج بند تعاقدي يضمن إمكانية الوصول الكامل، وتهيئة بيئة تمكينية، امتثالاً لقوانين الإعاقة والعمل.

4. معالجة المخاوف المتعلقة بالسلامة في الضفة الغربية:

■ التعرف على تحديات السلامة والتشرد والفصل في الضفة الغربية ومعالجتها، ومواءمة التدخلات مع متطلبات الحماية بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي.

■ اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان وضع حد لعنف سلطة الاحتلال الإسرائيلية ضد السكان المحميين، مع التركيز بشكل خاص على ضعف الأشخاص ذوي الإعاقة، وفقاً للمبادئ والحقوق المنصوص عليها في القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي.

5. حماية النساء ذوات الإعاقة:

■ الاعتراف بالضعف الشديد للنساء ذوات الإعاقة، والتأكيد على الحماية بموجب قوانين العمل وغيرها من الأطر التشريعية، واعتماد الإصلاحات المطلوبة في أقرب وقت ممكن.

■ تنفيذ تدخلات هادفة لحماية النساء ذوات الإعاقة من العزلة والإقصاء، بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية والقوانين والسياسات المحلية التي تعزز الشمولية بين الجنسين.

مطالب التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة:

١. تفعيل التشريعات الخاصة بالتشغيل:

تفعيل المواد التشريعية التي تنص على توظيف ما لا يقل عن ٥% من العمال ذوي الإعاقة، مع التركيز على النساء.

٢. تعديل قانون العمل:

تعديل قانون العمل لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى الوظائف التي تتوافق مع التفضيلات والقدرات والمؤهلات.

٣. عقوبات مخالفة أحكام التوظيف:

فرض عقوبات على أصحاب العمل الذين ينتهكون أحكام التوظيف الإلزامية للأشخاص ذوي الإعاقة.

٤. ضمان إمكانية الوصول في جميع القطاعات:

سن قوانين تلزم جميع القطاعات بتوفير إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة.

٥ ضمان الالتزام باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

والقانون الإنساني الدولي، ومعالجة الآثار الصحية الضارة للاحتلال الذي طال أمده والأعمال العدائية والعنف وانعدام الأمن على الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان حصولهم على الخدمات الصحية وتنقلهم للوصول إلى تلك الخدمات.

استنتاج:

إن تنفيذ هذه التوصيات والمطالب، بما يتماشى مع قوانين العمل والاتفاقيات الدولية، أمر بالغ الأهمية لخلق مجتمع عادل وشامل. وإلى جانب هذه المطالب والتوصيات، يمثل إنفاذ وإصلاح الإطار القانوني خطوات أساسية نحو تعزيز تكافؤ الفرص والشمولية وإمكانية الوصول للنساء ذوات الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام في فلسطين. وتوفر المنشورات الدولية والمحلية سياقاً وإرشادات إضافية لهذه الجهود. من خلال معالجة التوظيف والالتزامات القانونية والعقوبات وإمكانية الوصول، فإن الهدف هو خلق مجتمع أكثر إنصافاً وشمولية، حيث يتم احترام ودعم حقوق وتطلعات الأشخاص ذوي الإعاقة، ويمكن للنساء ذوات الإعاقة إعمال حقوقهن العمالية والاقتصادية.

المشهد القانوني والأنظمة المؤثرة على النساء ذوات الإعاقة في قطاع العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة



المشهد القانوني والأنظمة المؤثرة على النساء ذوات الإعاقة في قطاع العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة



أنتجت هذه المنشورة بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. وتُعتبر محتوياتها مسؤولية مؤسسة كوسبي COSPE ومركز الديمقراطية وحقوق
العاملين DWRC ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.



cospe
TOGETHER FOR CHANGE



EducAid
SOCIAL INNOVATION AID INCLUSIVE EDUCATION
FOR INTERNATIONAL COOPERATION



**Funded by the
European Union**