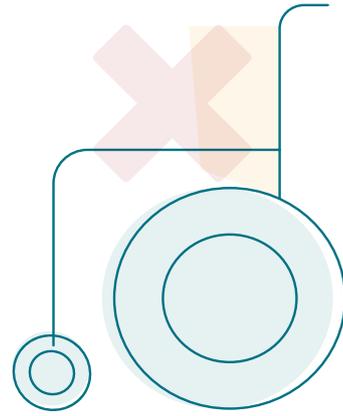


الوضع القانوني والتنظيمات المؤثرة على النساء ذوات الإعاقة في قطاع العمل في الضفة الغربية وغزة

المقدمة:

يفتقر القانون الفلسطيني إلى أحكام محددة تخص النساء ذوات الإعاقة في مكان العمل.

التحديات تشمل



الإحصاءات:

نسب الإعاقة
الضفة الغربية قطاع غزة
(%1.8) (%2.6)

115,000 شخص
ذو إعاقة في فلسطين (2.1% من السكان)

650 مليون
شخص حول العالم لديهم إعاقات

استبيان 2022:
أماكن العمل غالباً
غير ملائمة بشكل كامل
للنساء ذوات الإعاقة

النساء ذوات الإعاقة:
1.07% من النساء
في القطاع الحكومي
المدني (2021)

القوانين والتنظيمات:

قانون الإعاقة رقم 4 لسنة 1999:
يحدد نسبة 5% للتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة
ولكنه يفتقر للتنفيذ الفعال.

قانون العمل رقم 7 لسنة 2000:
يحظر التمييز ولكنه يفتقر
لآليات التنفيذ.

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD):
تعزز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وصادقت
عليها دولة فلسطين.



مخاطر إضافية أثناء الإجلاء
والوصول إلى المساعدات الإنسانية.

تدمير البنية التحتية يعيق التنقل
والوصول إلى فرص العمل.

الصراع المستمر يزيد من صعوبة
الوصول إلى الخدمات والتوظيف.

التوصيات:



إعادة الإعمار الشاملة:

توفير مخصصات مالية وفرص عمل ملائمة؛
ضمان التنقل الآمن والوصول إلى المرافق.

التوظيف الشامل:

تنفيذ برامج خلق فرص عمل تركز على
الأشخاص ذوي الإعاقة؛ ضمان المساواة بين
الجنسين.

تحديات النزوح:

توفير مخصصات مالية وفرص عمل ملائمة؛
ضمان التنقل الآمن والوصول إلى المرافق.

حماية النساء:

تنفيذ تدخلات لمنع العزلة؛ إصلاح قوانين
العمل لتعزيز الشمولية.

السلامة في الضفة الغربية:

معالجة تحديات السلامة؛ ضمان الحماية
بموجب القانون الدولي؛ إنهاء العنف ضد
الأشخاص ذوي الإعاقة.

متطلبات التوظيف:



ضمان أن توفر جميع
القطاعات إمكانية الوصول.



فرض عقوبات على عدم
الامتثال لأحكام التوظيف.



تعديل قوانين العمل لتمكين
الوصول إلى الوظائف التي
تناسب القدرات والمؤهلات.



تفعيل التشريعات التي تلزم
بنسبة توظيف لا تقل عن
5% من العمال ذوي الإعاقة.

الخاتمة:

إن تنفيذ هذه التوصيات أمر بالغ الأهمية لخلق مجتمع عادل وشامل. إنفاذ وإصلاح الإطار القانوني سيعزز فرص المساواة وإمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين.