

يعتبر العنف ضد المرأة انتهاك لحقوق الإنسان للمرأة وبمنعها من التمتع بحقوقها الإنسانية وحرمانها الأساسية مثل الحق في الحياة والأمن الشخصي والحق في التعليم والحق في الصحة والحق في السكن والحق في المشاركة في الحياة العامة. هذا الانتهاك يبقي المرأة في وضع التبعية. ويساعد على استمرار التفاوت في توزيع القوى بين الرجل والمرأة. ولهذا عواقب على صحة المرأة ورفاهيتها مما يؤدي إلى تكاليف إنسانية واقتصادية باهظة وتعيق التنمية إذ توجد تكاليف على المدى القصير وتكاليف على المدى البعيد. وهناك التكلفة المباشرة للخدمات فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة. وهناك التكلفة غير المباشرة للوظائف والإنتاجية المفقودة وهناك الألم والمعاناة¹. فالعنف يعتبر قضية عامة ووطنية ولا يقتصر على كونه مشكلة خاصة بالنساء. وإنما له تبعات مادية على الدولة والمجتمع والأفراد المحيطين والضحية.

وقد أكدت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في توصيتها العامة رقم 18 أن النساء ذوات الإعاقة قد يخضعن

لتمييز مضاعف على أساس نوع الجنس والإعاقة وإنهن يعتبرن فئة ضعيفة. ويطال التمييز المضاعف جميع جوانب حياتهن. وعندما تُقارن النساء ذوات الإعاقة بالرجال ذوي الإعاقة، يبدو احتمال تعرضهن للفقر والعزلة أكبر. وهن يتفاضين في العادة أجوراً أقل من الرجال كما أن نسبة تمثيلهن في القوى العاملة هي أدنى من نسبة تمثيل الرجال. ونتيجة لذلك، فإنهن على الأرجح أكثر تعرضاً أيضاً للوقوع ضحايا للعنف وأو أقل قدرة على الإفلات من حلقة العنف.

وتتعرض النساء والفتيات ذوات الإعاقة للعنف في سياقات كثيرة في منازلهن وفي المؤسسات وعلى أيدي أفراد أسرهن المباشرة أو مقدمي الرعاية أو غرباء وفي المجتمع المحلي وفي المدارس وغير ذلك من المؤسسات العامة والخاصة.

- عدد الإناث ذوات الإعاقة حوالي 55.537. بنسبة 6 % من مجموع الإناث في قطاع غزة. مقابل 72.425¹ من الذكور ذوي الإعاقة. بنسبة 7.6 % . كما أشارت بيانات مسح القوى العاملة 2017. حسب نتائج التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2017.
- السكان الفلسطينيون ذوو الإعاقة (15 سنة فأكثر) حسب العلاقة بقوة العمل، 2017:

الجموع	غير نشيط اقتصاديا	متعطّل لم يسبق له العمل	متعطّل سبق له العمل	عامل	
39.420	30.719	3625	1047	4.029	ذكور
22.128	14223	3166	982	3757	إناث

التعداد العام 2017: النتائج النهائية للسكان-التقرير التفصيلي- قطاع غزة

- أن نسبة مشاركة النساء ذوات الإعاقة في القوى العاملة في فلسطين بلغت 4 % فقط من إجمالي النساء ذوات الإعاقة. مقابل 21 % للرجال من إجمالي الرجال ذوي الإعاقة.
- 85 % من ذوات الإعاقة أجبن بأنهن يتعرضن للعنف

- 92.3 % منهن يتعرضن للعنف النفسي.
- أكثر أشكال العنف النفسي استخداماً ضد النساء ذوات الإعاقة:
- التمييز داخل الأسرة بنسبة 81.6 %
- الشتيم والسب والصراخ بنسبة 81.3 %
- الإهانة والتذكير الدائم بالإعاقة والتحقير والنظرة الدونية على التوالي بنسب متقاربة 76.3 % و74.0 % .
- العنف الجسدي بنسبة 65.3 % .
- أكثر أشكال العنف الجسدي الممارس هو الضرب والدفع بنسبة 81.6 %، و80.3 %، على التوالي² .
- العنف الجنسي بنسبة 13.3 % .
- عنف إقتصادي بنسبة 85.3 % أهم أشكاله هو عدم السماح لهن بالتصرف في ممتلكاتهن، والحرمان من المصروف اليومي، والحرمان من التملك ومن حقهن بالميراث.



1 نتائج التعداد العام للسكان والمساكن، 2017 حسب بيان الثامن من آذار (8/3/2019) الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
2 «وصول ذوات الإعاقة لنظام العدالة الرسمي وغير الرسمي» دراسة أجراها مركز شؤون المرأة عام 2016

هناك فجوة في رصد العنف الممارس ضدهن في أماكن العمل لذا فقد بادرننا في مركز شؤون المرأة بالشراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومؤسسة Humanity (HI & Inclusion) لإجراء مجموعة من المقابلات الفردية والجماعية مع نساء ذوات إعاقة اختبرن تجربة العمل من خلال فرص عمل مؤقتة أو دائمة لفحص إذا ما كن تعرضن للعنف أو سمعن عن أخبار تعرضن للعنف في أماكن العمل وخرجنا بهذا التقرير.

هذا التقرير الملخص يعكس واقع العنف الذي تتعرض له النساء ذوات الإعاقة في مكان العمل ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها الحد من العنف الممارس ضدهن. وتأتي أهمية هذا التقرير في ظل تفشي ظاهرة العنف ضد المرأة، والعنف المبني على النوع الاجتماعي وما صاحبه من تزايد في الاهتمام لدى المؤسسات الأهلية والحقوقية والنسوية والتي تعمل مع ذوي الإعاقة بضرورة التصدي لهذه الظاهرة ومكافحتها بشتى الطرق للقضاء عليها أو حتى الحد منها.



يهدف هذا التقرير إلى:

أو اختبرن تجربة العمل من خلال فرص عمل مؤقتة في مؤسسات المجتمع المدني.
(*) المجموعة الثانية: شارك فيها (13) امرأة ذات إعاقة. (7) منهن ذوات إعاقة حركية. و(4) منهن ذوات إعاقة سمعية. و(2) منهن ذوات إعاقة بصرية. خريجات جامعيات. تتراوح أعمارهن ما بين 20_38 عاماً.

(3) مقابلات مهيكلة ومعقدة:

الأولى: مع مسؤولة قسم الشكاوى في وزارة التنمية الاجتماعية وهي ذات إعاقة حركية.

الثانية: مع منسقة جمعية نجوم الامل في غزة.

الثالثة: امرأة ذات إعاقة تعاني من عنف في مكان العمل.

العنف الذي تتعرض له النساء ذات الإعاقة في أماكن العمل:

(1) العنف النفسي/الإساءة النفسية:

تتعرض ذوات الإعاقة لعنف نفسي أثناء عملهن وتواجهن في مكان العمل. ويعتبر العنف النفسي أكثر أنواع العنف انتشاراً. بل وتعتبره النساء ذوات الإعاقة أفسى وأساء أشكال العنف. ومن أشكاله:

1. الإهمال في مكان العمل وتركهن دون التكليف بمهام واضحة.

1. التعرف على واقع العنف الذي تتعرض له النساء ذوات الإعاقة في أماكن العمل في قطاع غزة.
2. تحديد أهم الجهات التي تمارس العنف ضد ذوات الإعاقة في أماكن العمل. وآليات الدفاع ومواجهة العنف من قبل النساء ذوات الإعاقة.
3. تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات للحد من العنف الموجه ضد ذوات الإعاقة في أماكن العمل.

المنهجية:

استخدم التقرير النهج القائم على التشاركية والتعلم. حيث تم جمع البيانات اللازمة للتقرير باستخدام أدوات بحثية متعددة (3) مقابلات مهيكلة مع نساء ذوات إعاقة عاملات. وأخرى يعملن مع الأشخاص ذوي الإعاقة. و(2) مجموعات عمل مركزة مع نساء ذوات إعاقة لهن تجارب عملية وباعاقات متنوعة (سمعي وبصري وحركي). ودراسة حالة .

(2) مجموعة عمل مركزة مع نساء ذوات إعاقة:

(*) المجموعة الأولى: شارك فيها (16) امرأة ذات إعاقة. (9) ذوات إعاقة حركية. و(5) ذوات إعاقة بصرية. وأخرى. من مناطق مختلفة في قطاع غزة. خريجات جامعيات. من تخصصات مختلفة. يعملن

2. والتذكير المتواصل من قبل الآخرين بالإعاقة والنقص حيث تفضل في حال تشغيل النساء ذوات الإعاقة أن تكون إعاقتهم واضحة.
3. نظرات الشفقة والعطف من قبل الآخرين وأشعارهم بالدونية والضعف والعجز.
4. الاستهانة والتقليل من قدراتهم وإمكاناتهم بالعمل حتى الحاصلات على شهادات جامعية.
5. التعرض لعنف نفسي نتيجة تعرضهن لعنف لفظي والاستهزاء بهن ونعتنهن بألفاظ مسيئة وشتيم وكلام سيء في طريقهن للعمل وخاصة خلال السير في الشارع مما يضطر الأهل إلى منعها من الخروج من البيت.

(2) الحرمان من الموارد والفرص والخدمات:

- وعدم توفير التسهيلات اللازمة لهن لدخول سوق العمل. ومن أشكال العنف التي ذكرتها ذوات الإعاقة والتي تندرج تحت الحرمان من الموارد والفرص والخدمات التالي:
1. الوصول غير الآمن من قبل النساء ذوات الإعاقة إلى مكان العمل .
 2. صعوبة استخدام المواصلات العامة
 3. وجود مكان العمل داخل مباني لا يتوفر فيها مصعد كهربائي.
 4. عدم مواءمة أماكن العمل لذوات الإعاقة
 5. عدم توفر أدوات مساعدة في كثير من أماكن العمل. وعدم توفر الأجهزة والمعينات اللازمة لتسهيل عمل النساء ذوات الإعاقة.
 6. رفض قبول طلبات العمل من قبل الجهات المشغلة كون المتقدمة من ذوات الإعاقة، أو الاستخفاف والاستهانة بطلباتهن وبهن حين يتقدمن بالطلبات.
 7. عدم مواءمة جميع المواقع الالكترونية للأشخاص ذوي الإعاقة ماعدا موقع (jobs.ps).
 8. شكلية الإعلانات التي تتعلق بالوظائف التي تشير إلى تشجيع الأشخاص ذوي العلاقة على التقدم للوظائف.
 9. في حال اجتازت ذوات الإعاقة المرحلة الأولى للوظائف وتأهلت لدخول المقابلات يتم سؤالها بأسئلة محرجة

- أيضاً من أهم أشكال العنف الذي تتعرض له ذوات الإعاقة في أماكن العمل هو حرمانهن من حقوقهن المختلفة. وحقهن في العمل وممارسة الضغوط واجبارها على ترك العمل سواء أكان هذا الحرمان بسبب رفض الأهل لعملها أو رفض جهات التشغيل تحت مبررات عدم القدرة وعدم مواءمة المكان وغيرها من الأسباب التي تحول دون حصولهن على حقهن بالعمل وحقهن في الوصول للموارد والخدمات

الشارع وأثناء وجودهن في السيارات التي تنقلهن إلى مكان العمل أو أثناء وجودهن بالمصعد أو خلال مساعدة الآخرين لهن في الشارع أو في صعود الأدراج إذ يتم مسكهن من مناطق حساسة إما عن قصد وإما عن غير قصد وخاصة ذوات الإعاقة الحركية. جميع اللواتي تعرضن للتحرش خارج نطاق الأسرة كانت أثناء تواجدهن في السيارات ومن قبل فئة سائقي السيارات العمومي أو الركاب الذكور.



لتذكيرها بإعاقته.

10. تكليف ذوات الإعاقة بمهام لا تتلاءم مع تخصصها أو طبيعة الوظيفة التي عينت عليها. كأن يطلب منهن القيام بمهام الأذن/ة أو عامل/ة النظافة وعمل شاي وقهوة للموظفين.
11. تكليف ذوات الإعاقة بالقيام بمهام متعبة وصعبة ولا تتناسب مع اعاقاتهم .
12. قد يكون الراتب المخصص لهن أقل من الآخرين في نفس المؤسسة على اعتبار أن تشغيله لهن منةً منه.
13. حرمان ذوات الإعاقة من حقهن في المشاركة في اتخاذ القرارات وحرمانهن من الانضمام إلى عضوية الجمعيات العمومية للمؤسسات. أو إقصاءهن من انتخابات مجالس الإدارة.
14. الاستغلال والسيطرة على رواتبهن وعدم إتاحة الفرصة لهن للتحكم به من قبل الأهل وفي حالة الرفض يكن عرضة للعنف اللفظي والنفسي والجسدي.

العنف الجنسي:

لم تتحدث المشاركات ذوات الإعاقة عن تعرضهن لعنف جنسي أثناء العمل. فيما تبين من خلال مجموعات العمل والمقابلات أن هناك من يتعرضن لتحرش جنسي في طريقهن للعمل في



الضيافة لها.

2. موظفي/ات الاستقبال في أماكن التشغيل، كالسكرتيرة، وغيرهم من الأشخاص الذين يستقبلون الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات أو يستقبلون طلباتهم في حال التقديم للوظائف.
3. مدير المؤسسة أو صاحب العمل.
4. الموظفين/ات زملاء العمل.
5. السائقين: تشكل فئة سائقي سيارات العمومي أكثر الفئات التي تمارس العنف تجاه ذوي الإعاقة خارج نطاق الأسرة حسبما ذكرت غالبية المشاركات.
6. حراس العمارات التي تتواجد فيها أماكن عملهم.

كيف تتصرف ذوات الإعاقة عندما تتعرض للعنف:

لا تختلف كثيرا آليات المواجهة التي تتبعها النساء اللواتي يتعرضن للعنف بشكل عام وذوات الإعاقة على وجه الخصوص وان كانت هناك نوع من الخصوصية لذوات الإعاقة:

1. استراتيجية الصمت وعدم البوح خاصة العنف الممارس في اطار الأسرة. فهذا النوع من العنف يبقى طي الكتمان .
2. عدم رفع شكاوى رسمية خشية التعرض بشكل أكبر للعنف.

من يمارس العنف ضد النساء وذوات الإعاقة في مكان العمل؟

يتم ممارسة العنف ضد النساء ذوات الإعاقة في مكان العمل من قبل أفراد وجهات مختلفة ومن مستويات إدارية مختلفة:

1. الأذن/عامل النظافة يمكن أن يكون واحد من ممارسي العنف فقد يتجاهل المرأة ذات الإعاقة أو يرفض تقديم

3. التحدث إلى شخص مقرب لها تشعر معه/ها بالأمان من داخل الاسرة وغالباً ما يكون من خارج نطاق الاسرة.
4. كتابة منشورات على الفيس بوك واستخدام وسائل الاعلام الاجتماعي.
5. الحديث والتفريغ عما بداخلهن خلال الندوات وورشات العمل.
6. الشرطة وخاصة المتواجدة في الشوارع.

آليات تقديم الشكاوى:

عند سؤال المشاركات حول آليات تقديم الشكاوى وهل تستطيع النساء ذوات الإعاقة الوصول إليها واستخدامها بحرية، فقد تبين أنه ليس هناك أي دراية لدى المشاركات حول الموضوع، ولا يعرفن أيضاً إذا ما كان هناك جهات لتقديم الشكاوى ولم يسبق وأن تقدمن بشكاوى لأي جهة رسمية أو غير رسمية عدا ما ذكرنا سابقاً فيما يتعلق باللجوء للحظي لرجال الشرطة في حال التعرض لمضايقات من سائقي السيارات العمومية.

شبكات الدعم للنساء ذوات الإعاقة الناجيات من العنف:

1. تشكل عائلة ذوات الإعاقة مصدر تهديد ومكان لممارسة العنف داخله، كما تشكل في ذات الوقت ملجأ لذوات الإعاقة عند تعرضهن للعنف.

2. بعض المؤسسات الأهلية التي تقدم خدمات حماية لذوات الإعاقة وللأسف لم تذكر المؤسسات المتخصصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

الخدمات المقدمة لذوات الإعاقة اللواتي يتعرضن للعنف:

1. غالبية المشاركات ليس لديهن المعرفة الكافية عن الخدمات التي تقدم للنساء والفتيات اللواتي يتعرضن للعنف ويحصرن الخدمات المقدمة في حلقات التوعية والتثقيف والتدريب.

الخدمات المقدمة للاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي غير موائمة بالكامل (مباني وطواقم مدربة)

التوصيات/اقتراحات للتخفيف من العنف الممارس ضد ذوات الإعاقة:

ولا يزال العنف الذي تتعرض له النساء والفتيات ذوات الإعاقة غير مرئي عموماً، ويحتاج إلى مجموعة من التدخلات لمواجهته والحد منه.

1. حملات توعية للنساء ذوات الإعاقة حول العنف المبني على النوع الاجتماعي الذي قد يواجهنه في الحياة العامة والبيئة العملية بشكل خاص، واليات الحماية.
2. توعية النساء ذوات الإعاقة حول خدمات الاستجابة

للعنف المبني على النوع الاجتماعي، ومسارات الإحالة لمزودي الخدمات.

3. بناء قدرات المشغلين حول آليات اجراء مقابلات العمل وإجراءات التوظيف لذوات الإعاقة، وخلق فرص عملتلائم قدراتهم ومهاراتهم ونوع الاعاقة.

4. زيادة الوعي لدى المجتمع من أجل تغيير الصورة المجتمعية تجاه النساء ذوات الإعاقة وإلقاء الضوء على العنف الذي يتعرضن له من خلال الورش التوعوية واستخدام شبكات التواصل الاجتماعي.

5. حملات توعية وتثقيف تستهدف سائقي السيارات العمومي حول الإعاقة وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة النساء والعنف الممارس ضدهن.

6. إدراج الإعاقة في صلب المواد والدورات التدريبية الموجهة إلى المهنيين/ات والعاملين/ات في مجال العنف وضمن نشر معلومات عن الحماية المتاحة وغير ذلك من الخدمات المتوفرة.

7. بناء قدرات النساء ذوات الإعاقة ليصبحن قادرات على الدفاع عن حقوقهن.

8. ضمان توفير التدريب الكافي للموظفين المكلفين بإنفاذ القانون وأعضاء النيابة العامة والقضاة بشأن أشكال وأنماط العنف الذي يتعرض له الأشخاص ذوو الإعاقة، بمن

فيهم النساء والفتيات.

9. حملات ضغط ومناصرة لوضع آليات محاسبية لمنع الممارسات التمييزية والمعاقبة عليها.

10. إتاحة الترجمة بلغة الإشارة في إجراءات الشرطة والمحاكم.

11. تيسير إمكانية الوصول لخدمات الاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي ونشر المعلومات حولها.

12. موائمة الجهات التي تقدم خدمات الاستجابة للنساء المعنفات من جميع النواحي (تدريب الطواقم والمباني ونشر المعلومات) لتشمل بخدماتها النساء ذوات الإعاقة.

13. التعاون والتشبيك بين المؤسسات النسوية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة والمؤسسات التي تعمل مع ذوات الإعاقة وبناء التحالفات والائتلافات بينها لمواجهة العنف ضد النساء ذوات الإعاقة.

14. تفعيل دور الإعلام ليس فقط في تسليط الضوء على العنف الممارس ضد ذوات الإعاقة، وإنما في إبراز نجاحات ذوات الإعاقة وقدرتهن على تحدي إعاقتهن وكسر حاجز الصمت والحديث عن العنف الممارس ضدهن في مكان العمل وأي مكان آخر وعرض لقصص نجاح وممارسات جيدة.

15. مواءمة الأماكن العامة وأماكن العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.



