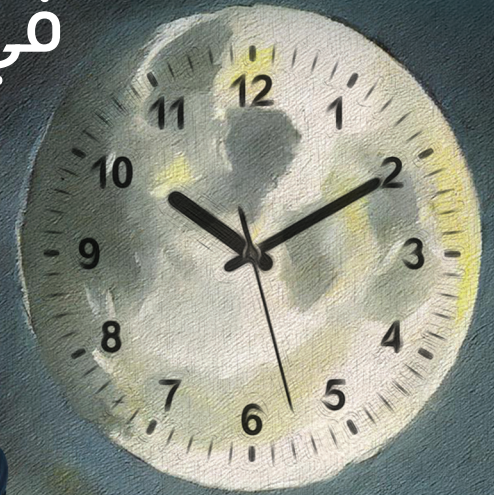


# الاستغلال الاقتصادي

## للنساء ذوات الإعاقة

### في أماكن العمل

إعداد:  
حلا علي



Stars Of Hope

كانون أول 2023



## الاستغلال الاقتصادي

## للنساء ذوات الإعاقة

في أماكن العمل

إعداد: حلا علي

إشراف بحثي: فراس جابر

كانون أول 2023



## الاستغلال الاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة في أماكن العمل Economic Exploitation of Women with Disabilities in the Workplace

تم إنتاج هذه الدراسة من قبل جمعية نجوم الأمل ضمن مشروع "FemPawer" بالشراكة مع جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية. في إطار برنامج النسوية ن أجل حقوق النساء الاقتصادية FemPawer الممول من قبل وزارة الخارجية الهولندية. والمنفذ من قبل تحالف مكون من أربع منظمات لحقوق النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. بقيادة مؤسسة المرأة للمرأة السويدية (KTK) مع جمعية النساء العربيات (AWO) من الأردن ومجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي (CRTSA) من لبنان، وجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية (PWWSD) من فلسطين.

### إقرار

إن الآراء المعبر عنها في هذه الدراسة هي آراء جمعية نجوم الأمل لتمكين النساء ذوات الإعاقة ولا تعبر بالضرورة عن الآراء والسياسات الرسمية لجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية أو المؤسسات الممولة.



الاستغلال الاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة في أماكن العمل

Economic Exploitation of Women with Disabilities in the Workplace

تدقيق لغوي: أماني بداونة



تصميم :

جميع الحقوق محفوظة لجمعية نجوم الأمل لتمكين النساء ذوات الإعاقة

©2023

رام الله، البالوع، عمارة المحسري 1 ط. 3

هاتف: (+972022963454)، البريد الإلكتروني: info@starsofhope.org

رام الله — فلسطين

## المحتويات:

|    |                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | كلمة رئيسة مجلس الإدارة:                                                      |
| 4  | :Executive Summary                                                            |
| 6  | ملخص تنفيذي:                                                                  |
| 8  | تقديم:                                                                        |
| 9  | السياق الاستعماري وإشكاليات التنمية:                                          |
| 13 | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة                                             |
| 16 | الفصل الثاني: التحديات الاقتصادية وإشكاليات سوق العمل في فلسطين               |
| 16 | الإطار القانوني والسياساتي الناظم للحق في العمل                               |
| 19 | واقع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني                               |
| 23 | حول التمكين الاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة                                     |
| 25 | الفصل الثالث: الاستغلال الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل |
| 25 | سياق مفاهيمي: العنف والاستغلال الاقتصادي                                      |
| 27 | سوق العمل: أشكال العنف الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة               |
| 31 | الاستغلال الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي والإعاقة                       |
| 35 | توصيات المشاركات في الدراسة:                                                  |
| 36 | توصيات الدراسة:                                                               |



إن التركيز على الفئات الأكثر تهميشاً في المجتمع يعد من المبادئ الأساسية في العمل التنموي، إذ يعد العمل التنموي مسيرة متكاملة تهدف ليس فقط لحسن استغلال الموارد المتاحة وتطوير الواقع الاجتماعي والاقتصادي والبيئي وغيرها، وإنما أن يشمل هذا التطوير وحسن الاستغلال توفير الاحتياجات الأمثل للأفراد والمجموعات وضمان حقوقهم/ن وتمتعهم بها.

يتعرض الأشخاص ذوي الإعاقة للتمييز والإقصاء والحرمان من حقوقهم/ن الأساسية بشكل عام، كما تتعرض النساء ذوات الإعاقة بشكل خاص إلى التهميش والإقصاء بشكل مضاعف، وذلك بفعل التمييز على أساس النوع الاجتماعي أولاً، والتمييز على أساس الإعاقة ثانياً، مما يجعلهن من الفئات الأكثر عرضة للتهميش، والاستغلال، والعنف، والإقصاء.

لطالما كان التمكين جزءاً أساسياً من العملية التنموية، كونه من الركائز المهمة للحد من الفقر وأشكال اللامساواة والإقصاء، والذي تتعرض له النساء ذوات الإعاقة بشكل عام، هذا يسلط الضوء على أهمية الوصول لسوق العمل والعمل اللائق لهن، ولذلك من المهم تكثيف جهود كافة الجهات ذات العلاقة بما يساهم في تسهيل وصول النساء ذوات الإعاقة للعمل اللائق وضمن بيئة آمنة خالية من الاستغلال، ووصولهن لحقوقهن دون تمييز.

صفية العلي



## Executive Summary:

Women with disabilities face many obstacles that deprive them from many of their rights, and exclude them from many social, economic and political fields, which makes them one of the most marginalized groups and the most vulnerable to violence and exploitation, especially with the weakness in the existing inclusiveness policies and the laws related to protection in various fields, including in the work environment.

The study seeks to get to an understanding on the forms of economic exploitation affecting women with disability in the labor market, by presenting the most prominent forms of exploitation affecting them and their effects from a gender perspective, in addition to analyzing the environmental and institutional factors that contributed to intensifying this exploitation, with focus on the legal and policy framework regulating the right to work and its gaps, as well as the policies issued by relevant authorities regarding reducing exploitation in the work environment. The study also includes a conceptual analysis of economic exploitation.

The study concluded a set of results, mainly; most participants agreed that they were exposed to at least one form of economic exploitation based on disability and gender. Most of the women participating in the study also confirmed that their work periods were without an official employment contract, and that salaries were less than the minimum wage, while emphasizing that employers sought to evade legal responsibility related to minimum wage.

Furthermore, some participants confirmed that they were also subjected to discrimination related to the tasks and responsibilities that they performed, and that it did not take into account the type of disability they had, while some of them did not receive any tasks throughout the work period, they stressed that their employment was only a formality, which is a form of discrimination against them. Also, the study results also revealed a range of forms of economic exploitation based on gender and disability, including that a number of women were subjected to harassment during their work period and were threatened with their wages or dismissal from work. The study also presents a case study on this topic.



The study resulted in a set of general recommendations, including developing legislations and policies to ensure the rights of persons with disabilities and their access to their basic rights, including amending and approving laws and regulations that would make the work environment safer and more inclusive, enhancing economic empowerment opportunities directed towards women with disabilities and providing statistics on this matter, and including women with disabilities in the formulation of development and gender plans. Moreover, the study recommends for the Palestinian Fund for Employment to work on drawing clear and directed plans to create sustainable economic empowerment opportunities for women with disabilities, while ensuring that these plans put the inclusion of women with disabilities among their priorities, and to work on creating a social protection system that covers all social groups and workers in the public and private sectors.



تتعرض النساء ذوات الإعاقة للعديد من المعوقات التي تحرمهن من العديد من حقوقهن، وإقصائهن من العديد من المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يجعلهن من الفئات المهمشة والأكثر عرضة للعنف والاستغلال، خصوصاً مع ضعف السياسات الشمولية، وضعف القوانين التي تتعلق بالحماية في مختلف المجالات ومن ضمنها الحماية والشمول في بيئة العمل.

سعت الدراسة لفهم أشكال الاستغلال الاقتصادي الواقعة على النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل، من خلال عرض أبرز أشكال الاستغلال الواقعة على النساء ذوات الإعاقة وأثارها عليهن من منظور النوع الاجتماعي، إضافة لتحليل العوامل البيئية والمؤسسية التي ساهمت في مفاخرة هذا الاستغلال، مع التركيز على الإطار القانوني والسياساتي الناظم للحق في العمل وفجواته، وسياسات الجهات ذات العلاقة فيما يتعلق بالحد من الاستغلال في بيئة العمل، كما اشتملت الدراسة على تحليل مفاهيمي حول الاستغلال الاقتصادي.

خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج، من أبرزها: أجمعت معظم المشاركات على تعرضهن لشكل واحد على الأقل من أشكال الاستغلال الاقتصادي المبني على الإعاقة والنوع الاجتماعي، كما أكدت معظم النساء المشاركات في الدراسة على أن فترات العمل كانت بدون عقد عمل رسمي، وأن الرواتب كانت أقل من الحد الأدنى للأجور، مع تأكيدهن على أن أصحاب العمل سعوا للتوصل من المسؤولية القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور.

أكدت بعض المشاركات أيضاً إلى أنهن تعرضن للتمييز كذلك فيما يتعلق بالمهام والمسؤوليات التي يقمن بها، وأنها لم تكن تراعي نوع الإعاقة لديهن، فيما لم يحصل بعضهن على أي مهام خلال فترة العمل، وأكدن على أن توظيفهن كان شكلياً فقط والذي يعد شكل من أشكال التمييز ضدن أيضاً، خلصت النتائج أيضاً لمجموعة من أشكال الاستغلال الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي والإعاقة، ومنها تعرض عدد منهن للتحرش خلال فترة عملهن وتم تهديدهن بفصلهن من العمل، كما تعرض الدراسة حالة دراسية عن ذلك.

خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات العامة، منها تطوير التشريعات والسياسات بما يضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووصولهم/ن لحقوقهم/ن الأساسية، بما يشمل تعديل وإقرار القوانين والأنظمة التي من شأنها جعل بيئة العمل أكثر أمناً وشمولية، وتعزيز فرص التمكين الاقتصادي الموجهة للنساء ذوات الإعاقة وتوفير الإحصاءات حول ذلك، وأن تشرك النساء ذوات الإعاقة في الخطط التنموية وخطط النوع الاجتماعي، وأن يعمل صندوق التشغيل الفلسطيني على رسم خطط واضحة وموجهة لخلق فرص تمكين اقتصادي مستدامة للنساء ذوات الإعاقة، مع ضرورة أن تضع هذه الخطط شمول النساء ذوات الإعاقة ضمن أولوياتها، العمل على إيجاد نظام حماية اجتماعية يغطي جميع الفئات الاجتماعية والعاملين/ات في القطاعين الرسمي وغير الرسمي.



يتعرض الأشخاص ذوي الإعاقة للتمييز والإقصاء من منظومة الحقوق بشكل عام، ومن ضمنها مجموعة الحقوق الأساسية، وأهمها الحق في العمل، فهم يواجهون مجموعة من المعوقات التي تقصمهم من التمتع بهذه الحقوق التي تعد من أهم مقومات العدالة الاجتماعية بارتباطها بشكل أساسي بالفقر؛ حيث يرفع غيابها من معدل الفقر الذي يعد من العوامل التي تضعف منظومة العدالة الاجتماعية<sup>1</sup>.

تشمل المعوقات التي يتعرض لها الأشخاص ذوي الإعاقة معوقات اجتماعية تتمثل في ممارسات تساهم في إقصائهم/ن واستغلالهم/ن، ومعوقات مؤسسية وأيضاً تشريعية وسياساتية، فلا تزال التشريعات والسياسات قاصرة وغير شاملة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعود إلى إقصائهم/ن من التمتع بحقوقهم/ن الأساسية، وتعرضهم/ن لأشكال متنوعة من الاستغلال والعنف بشكله الفعلي أو الرمزي على اختلاف أماكن تواجدهم/ن.

تتعرض النساء ذوات الإعاقة للعنف والإقصاء بشكل مضاعف، حيث يتعرضن لعنف مركب كونهن نساء أولاً وأنهن ذوات إعاقة ثانياً، فتشير اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة غالباً ما يواجهن خطراً كبيراً في التعرض للعنف، أو الاعتداء، أو الإهمال، أو سوء المعاملة والاستغلال، سواء داخل المنزل أو خارجه<sup>2</sup>، يرفع ما سبق من التمييز الواقع على النساء ذوات الإعاقة مما يزيد من إمكانية تعرضهن للعنف والاستغلال بأشكاله.

تحاول الدراسة تحليل واقع الاستغلال الواقع على النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني إن وجد، وذلك في ضوء الواقع الاقتصادي الفلسطيني وإشكاليات سوق العمل، كما تقدم الدراسة تحليلاً للسياسات والقوانين المتعلقة بسوق العمل الفلسطيني والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، تتمثل أهمية الدراسة في إبراز الفجوات التشريعية التي قد تعزز الاستغلال الواقع على النساء ذوات الإعاقة وتعزيز العنف ضدهن في بيئة العمل مما يعزز إقصائهم من التمتع بحقهن في الوصول للعمل اللائق.

1. عصام عابدين، إنفاذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع الفلسطيني (رام الله: الحق، 2021).  
2. الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة موضوعية بشأن مسألة العنف ضد النساء والفتيات والإعاقة (التقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: الدورة العشرون، 2012).



## السياق الاستعماري وإشكاليات التنمية:

تعرض الشعب الفلسطيني بمختلف فئاته لسلب حقوقه الجماعية والفردية بسبب الوجود الاستعماري الذي استمر لما يفوق السبعة عقود، عمل الاستعمار خلالها على تفتيت الاقتصاد الفلسطيني وإعاقة محاولات بناءه، من خلال تقسيمات مناطقية تعزل الفلسطينيين والفلسطينيات عن بعضهن/م البعض ومصادرة الأراضي الزراعية واستغلال ونهب الموارد الطبيعية والتحكم في المعابر والحدود وفرض سياسات تهدف إلى إفقار المجتمع الفلسطيني وربط اقتصاده باقتصاد المستعمر.

امتدت تبعات السيطرة الاستعمارية على مقدرات الشعب الفلسطيني إلى مختلف البنى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فشهدت هذه البنى حالة من التدمير التي جعلتها غير قادرة على القيام بدورها، فبعد قيام السلطة الفلسطينية عام 1994 وبدء مرحلة المؤسسة، اعتمدت منظمة التحرير الفلسطينية في تمويلها على الدعم الخارجي سواء من دول عربية إسلامية أم من دول غربية وذلك في الفترة التي سبقت أوسلو، ثم توجهت السلطة بعد أوسلو إلى التمويل الغربي بشكل أساسي وذلك بعد تأخر التمويل العربي والإسلامي، واعتمد التمويل الغربي بشكل أساسي بعد توقيع اتفاق أوسلو خصوصاً مع شح التمويل الذي واجهته منظمة التحرير في تلك الفترة<sup>3</sup>.

إن الاعتماد على التمويل الغربي في عملية التنمية كان له تبعات اقتصادية وتنموية سلبية، منها القيود التي فرضتها الدول المانحة مقابل هذا التمويل، إضافة إلى الاتفاقيات الدولية التي وقع عليها، ومنها اتفاقية باريس الاقتصادية (البروتوكول الاقتصادي الملحق لاتفاقية أوسلو)<sup>4</sup>، وبموجبها تحكم الاحتلال بالاقتصاد الفلسطيني من خلال فرض سيطرته المطلقة على الموانئ والمعابر والجمارك والضرائب، وربط الموافقات الاقتصادية بالبعد «الأمني»<sup>5</sup>، مما أعاق ويعيق حتى الآن تشكيل تنمية اقتصادية حقيقية.

بجانب الانضمام إلى الاتفاقيات السابقة فإن الاعتماد على التمويل الغربي أدى إلى فرض سياسات وشروط غربية ليبرالية ساهمت في تشكل منظومة أمنية وإدارية غير قادرة على تحقيق تنمية اقتصادية حقيقية، كون هذا التمويل ترافق أيضاً مع اشتراطات معينة هدفت أن لا يساهم المال الممنوح في تحقيق تنمية حقيقية، كما اتبعت السلطة الفلسطينية توجهات ليبرالية بناء على خطط التنمية الغربية التي فرضها المانحون بشكل ما<sup>6</sup>، الأمر الذي أدى بشكل أساسي إلى إضعاف السياسات الاقتصادية التي تضمن العدالة الاجتماعية، وبالتالي وجود سياسات

3. إياد رباحي، «المال والسياسة وتشكيل خطاب التنمية»، في وهم التنمية: في نقد خطاب التنمية الفلسطيني (رام الله: مركز بيسان للبحوث والإنماء، 2010).

4. المرجع السابق.

5. اتفاقية باريس الاقتصادية.. قيود تكبل السلطة الفلسطينية وتمنع تطور الاقتصاد، 2021. الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/8ywh42>.

6. رباحي، المال والسياسة.



اقتصادية تحمي الفئات الأكثر تهميشاً وتضرراً في مثل هذه الحالات، كما ساهم اتجاه السلطة الفلسطينية لاتباع سياسات نيوليبرالية في الفترة الأخيرة إلى اتساع فجوة اللامعالة في المجتمع، وزيادة التهميش الواقع على الفئات الأكثر تعرضاً له، ومن بينهم الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصاً مع الاعتماد على نظام السوق الحر وضعف وشرذمة برامج الحماية الاجتماعية.

انعكست المعطيات السابقة بشكل سلبي على الاقتصاد الفلسطيني، فيرتبط الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد «الإسرائيلي» وأي تطور في الاقتصاد الفلسطيني مرتبط بشكل أساسي بالاقتصاد «الإسرائيلي»، هذا يعني أنه لا يمكن للاقتصاد الفلسطيني اتخاذ قرار مستقل بكيفية توجيه هذا الاقتصاد وتطويره، كما يتصف الاقتصاد الفلسطيني بالاعتماد على جباية الضرائب وعلى قطاع الخدمات بشكل أساسي وذلك على حساب القطاعات الإنتاجية، وأنه اقتصاد غير متكافئ أي أن الفصل الجغرافي بين الضفة الغربية وقطاع غزة قد أدى إلى وجود فوارق في حجم النمو الاقتصادي المحلي بين الضفة الغربية وقطاع غزة، واعتماد السلطة على الأسس الليبرالية في التنمية الأمر الذي ترجم على المستوى التشريعي وأيضاً في آلية عمل شركات القطاع الخاص الكبرى، وكذلك القطاعات الإنتاجية والقطاعات التي تعنى بالتمكين، مما انعكس أيضاً على تعميق التفاوت الطبقي وكذلك زيادة التهميش الواقع على الفئات المهمشة.<sup>7</sup>

لا يعد النمو الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية مؤشراً جيداً لقياس تطور التنمية الاقتصادية لأسباب عدة، أهمها أن النمو لا يقيس توزيعه بين الأفراد والشرائح المجتمعية، بالإضافة إلى أن حجم التمويل الخارجي كبير جداً مما يؤدي إلى خلق نمو وهمي غير مرتبط بالحركة الإنتاجية للاقتصاد الوطني.<sup>8</sup>

انعكست هذه العوامل البنوية بشكل كبير على واقع الأفراد، وأدت إلى ارتفاع نسبة الفقر وضعف نظم الحماية الاجتماعية، كما أظهرت الدراسات استمرار ارتفاع مؤشرات الفقر، حيث وصلت في الأسر صغيرة الحجم (بين 1 و3 أفراد) إلى 6.2% مقارنة بـ 35.4% في الأسر الأكبر حجماً (7 أفراد وأكثر) وذلك حسب نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017 حول الفقر متعدد الأبعاد<sup>9</sup>، وبحسب تقرير الجهاز للعام 2017 بلغت نسبة الفقر في الضفة الغربية 13.9%، و53% في قطاع غزة<sup>10</sup>، ويعد هذا مؤشراً مرتفعاً للفقر، وهذا الارتفاع يعد انعكاساً للعديد من الفجوات الأخرى على مستوى التمكين الاقتصادي والوصول للعمل اللائق وأيضاً نظم الحماية الاجتماعية.

حتى عام 2015 توزع السكان ممن هم في سن العمل إلى فئتين: الفئة الأولى وهي الفئة داخل القوى العاملة

7. فراس جابر، إياد الرياحي، العمل غير المهيكل. (رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية، 2016)

8. المرجع السابق.

9. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الفقر متعدد الأبعاد في فلسطين، (2017) الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/0xcna>

10. المرجع السابق.



بنسبة 45.8% والفئة الثانية خارج القوى العاملة بنسبة 54.2%، أما القوى العاملة فقد انقسمت إلى قسمين 74.1% من مجمل القوى العاملة و25.9% وعاطلين عن العمل، تظهر الإحصاءات انخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة مقارنة مع الذكور، والتي بلغت 18.8% مقابل 71.7% على التوالي، والتي شهدت تزايد من 13% من عام 2000 إلى 19% في العام 2015، وهي لا تزال منخفضة رغم الزيادة<sup>11</sup>.

حالياً، وصلت نسبة البطالة إلى 26.4% بفجوة واضحة لصالح الذكور؛ إذ بلغت نسبة البطالة 22.4% للذكور، مقابل 42.9% للإناث في العام 2021<sup>12</sup>، وتبعاً للنتائج الأولية لمسح القوى العاملة للعام 2023 بلغت نسبة البطالة للإناث 40%<sup>13</sup>، كما تشير الدراسات إلى أن معظم النساء العاملات يعملن بشكل غير منظم بواقع 60% من مجمل النساء العاملات، بينما انخفضت هذه النسبة إلى 32% من مجمل النساء العاملات في العام 2022، إلا أن هذه النسبة لا تزال مرتفعة، فيما شكلت نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي أكثر من نصف العاملين بنسبة 53.3%<sup>14</sup>.

في عام 2020 تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بأن البطالة بين الذكور وصلت إلى 22.5%، بينما وصلت للإناث 40.1%، وبحسب المسح فإن 36.3% من العاملين الفلسطينيين يعملون في أنشطة الخدمات والفروع الأخرى، كانت نسبة الإناث منها 73.6%، مقابل 29.4% من الذكور، ويشغل 21.2% يعملون في نشاط التجارة والمطاعم والفنادق والتي وظفت 9.0% من الإناث العاملات، وتوزع العاملين 63.2% في الضفة الغربية، و23.7% في قطاع غزة، مقابل 13.1% في «إسرائيل» والمستعمرات، فيما بلغت 0.1% في عام 2020 للسكان في قطاع غزة، بينما لم يتمكن أي عامل من قطاع غزة من العمل فيها منذ عام 2007 وحتى 2019<sup>15</sup>.

فيما يتعلق بتوزيع العاملين حسب القطاع، بلغت نسبة العاملين في القطاع العام (القطاع الحكومي الفلسطيني) 21.0%، بواقع 39% في قطاع غزة و15.4% في الضفة الغربية خلال 2020، بينما بلغت نسبة العاملين في القطاع الخاص 65.9% في فلسطين، بواقع 67.5% في الضفة الغربية مقابل 61.0% في قطاع غزة، فيما يتعلق بالأجور أشار المسح إلى أن 27.9% من المستخدمين بأجور يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجر (1.450 شيقلاً) في فلسطين<sup>16</sup>.

أشارت النتائج الأولية لمسح القوى العاملة للعام 2022 إلى أن 65% من المستخدمين بأجور يعملون دون عقد عمل، و47% من المستخدمين بأجور يحصلون على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وبلغت نسبة المستخدمين بأجر

11. جابر، العمل غير المهيكل.

12. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. «مسح القوى العاملة الفلسطينية للعام 2021». الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/i2jv8>.

13. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الأول لدورة كانون الثاني – آذار، 2023. الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/leky5>.

14. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيان حول ملامح القطاع غير المنظم في فلسطين 2022. الموقع الإلكتروني: <https://n9.cl/tzekj>.

15. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. «مسح القوى العاملة الفلسطينية للعام 2020». الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/8p21i>.

16. المرجع السابق.



في قطاع غزة الذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجور 88% وفي الضفة الغربية 20%، تبعاً لمسح 2022 والذي اعتمد على قرار مجلس الوزراء المتعلق بالحد الأدنى للأجور الذي تم رفعه من 1450 إلى 1880 شيقلاً، كما بلغ معدل الأجر الشهري للذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة 710 شواقل مقابل 1412 شيقلاً في الضفة الغربية، تشير النتائج الأولية لمسح القوى العاملة للعام 2022 إلى ارتفاع عدد العاملين في «إسرائيل»، حيث ارتفع عددهم إلى 9 آلاف عامل خلال الربع الثاني والأول للعام 2022 فبلغ العدد الإجمالي للعاملين 182 ألف في الربع الثاني لعام 2022 مقارنة بـ 173 ألف عامل في الربع الأول لنفس العام<sup>17</sup>.

وبحسب مسح القوى العاملة للعام 2019 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن نسبة النساء الفلسطينيات ذوات الإعاقة المشاركات في القوى العاملة بلغت 4% فقط، وإذا ما نظرنا للوصول للعمل كجزء أساسي من التمكين الاقتصادي فإن انخفاض نسبة وصول النساء ذوات الإعاقة للعمل تساهم في رفع نسبة الفقر لديهن وتشكل عاملاً في ضعف وصولهن للتمكين الاقتصادي كذلك.

17. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، «حول النتائج الأولية لمسح القوى العاملة»، (2022). الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/qq60ip>.



## هدف الدراسة

تسعى الدراسة لفهم أشكال الاستغلال الاقتصادي الواقعة على النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل إن وجدت، فتتعرض النساء ذوات الإعاقة لأشكال متعددة من العنف والتي تطل النساء ذوات الإعاقة في جميع أماكن تواجدهن ومن بينها بيئة العمل. إن تعرض النساء ذوات الإعاقة للعنف والاستغلال يعيق حصولهن على حقوقهن الأساسية، ومن بينها الحق في العمل اللائق والأجر الحافظ للكرامة، ويعد الحق في العمل من الحقوق الأساسية المهمة للنساء ذوات الإعاقة نظراً لكونه عنصراً مهماً من عناصر التمكين الاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة، وإذا ما نظرنا للوصول للعمل اللائق كأحد مكونات التمكين الاقتصادي الأساسية، فإن الاهتمام بالاستغلال الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل يعد من الإشكاليات المهمة التي يجب النظر لها كمعيق أساسي في تحقيق التمكين الاقتصادي والعيش بكرامة للنساء ذوات الإعاقة.

تحاول الدراسة تحليل أثر الاستغلال الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل من منظور النوع الاجتماعي والإعاقة، وذلك ضمن إطار تحليلي أوسع يعرض ويحلل الإطار التشريعي الذي يعزز/ يقنن من هذا الاستغلال، ولذلك تسعى الدراسة لبحث الاستغلال الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل ضمن محددات السياق الاستعماري والعوائق البنيوية الاقتصادية في الضفة الغربية وقطاع غزة. وذلك من خلال محاولة الإجابة على الأسئلة التالية:

- هل تتعرض النساء ذوات الإعاقة للاستغلال الاقتصادي في أماكن العمل؟
- ما هي آثار الاستغلال الاقتصادي على النساء ذوات الإعاقة في أماكن العمل؟
- ما هي العوامل البيئية والسياساتية/ القانونية والمؤسسية التي تساهم في زيادة/ الحد من هذا الاستغلال؟



تستخدم الدراسة المنهج الكيفي في جمع وتحليل البيانات، وذلك للحصول على صورة أوسع حول أشكال الاستغلال الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة وأشكاله، وذلك من خلال عقد ثلاث مجموعات بؤرية تضم مجموعة من النساء ذوات الإعاقة اللواتي شاركن في سوق العمل، لرصد تجاربهن في سوق العمل بشكل عام ووصولهن لسوق العمل، وكذلك محاولة رصد أشكال الاستغلال الاقتصادي الذي تعرضن له إن وجد.

عقدت الدراسة ثلاث مجموعات بؤرية مع نساء ذوات إعاقة شاركن في سوق العمل، اثنتان في الضفة الغربية وواحدة في قطاع غزة. مع مجموعة من النساء ذوات الإعاقة العاملات أو اللواتي لديهن تجارب سابقة في سوق العمل، في البداية قامت المجموعات البؤرية بقياس تعرض النساء ذوات الإعاقة للاستغلال الاقتصادي في سوق العمل، ومن ثم الاستماع لتجاربهن مع هذا الاستغلال.

بناء على المعطيات التي ظهرت خلال المجموعات البؤرية، تم اختيار مشاركتين واحدة من المجموعة البؤرية في قطاع غزة وواحدة من المجموعة البؤرية في الضفة الغربية كحالتين دراسيتين، وذلك لتوضيح شكل الاستغلال الاقتصادي الواقع عليهن في سوق العمل بشكل واضح.



تم التعريف في البداية عن الجمعية والباحثة، وهدف الدراسة وأهميتها للمشاركات، والتأكيد على أخلاقيات البحث العلمي وسرية البيانات وخصوصية المشاركات، كما تم التأكيد في المجموعات البؤرية على عدم طرح معلومات تفصيلية عن المشاركات أو الأحداث، وأن يتم مشاركة الباحثة بهذه المعلومات بشكل منفرد، وبناء عليه تقرر عقد حالتين دراسيتين للتوسع في نقاش التفاصيل بشكل منفرد وذلك للحفاظ على خصوصية المشاركات وسرية المعلومات.

كانت الصعوبات الأساسية في الدراسة تتعلق بكون الموضوع يعد من المواضيع الحساسة التي تتضمن تفاصيل تتعلق بالعاملات، وكذلك معلومات تفصيلية حول حوادث الاستغلال وخصوصاً في دراسة الحالة، كما تتضمن معلومات تفصيلية عن المشاركات من النساء ذوات الإعاقة، ونظراً لأن النساء ذوات الإعاقة روين تجاربهن مع التحرش الجنسي أيضاً، تم أولاً التواصل مع المشاركات وأخذ موافقة مكتوبة على عرض الحالة الدراسية، كما تم استخدام أسماء مستعارة في التفريغ وكذلك في تحليل وعرض البيانات، كما تم تغيير أي أحداث في القصة قد تكشف أو تدل على هوية المشاركة أو الأشخاص الموجودين في القصة، كما تم أخذ موافقة أيضاً من المشاركات في المجموعات البؤرية، مع الأخذ بعين الاعتبار أيضاً تغيير أي معلومات قد تشير إلى هويتهن أو هوية أشخاص آخرين.

تم تفريغ مقابلة الحالات الدراسية من طرف الباحثة (التي أجرت المقابلة) وذلك للحفاظ على سرية البيانات وخصوصية المشاركة، وأجريت تعديلات على أي تفاصيل قد تساهم في الكشف عن هوية المشاركة أو الأشخاص المذكورين في القصة، لم يشارك تفريغ المقابلات مع الفريق البحثي قبل إجراء التعديلات وتطبيق معايير السرية وأخلاقيات البحث العلمي.



## الفصل الثاني التحديات الاقتصادية وإشكاليات سوق العمل في فلسطين

### الإطار القانوني والسياساتي الناظم للحق في العمل

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في ديباجته على أن حقوق الإنسان شيء أصيل وثابت يتمتع به الأشخاص لأنهم بشر، ونص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، بشكل صريح على الحق في العمل وحظر التمييز بين العاملين، ووقعت فلسطين على مجموعة من الاتفاقيات التي تتعلق بالمساواة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، مثل اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، وأكد فيها على حقهم/ن في الوصول للعمل اللائق وعدم التمييز، كما أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) على الحق في العمل للنساء وعلى المساواة في الأجر للنساء وغيرها من إجراءات المساواة في العمل، وقد صادقت فلسطين على هذه الاتفاقية إلا أن التشريعات المحلية لا تزال تحتوي على العديد من الفجوات التي لا تحقق العدالة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة.

يشكل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 المرجعية القانونية الناظمة للعمل في فلسطين، في الفصل الثاني حول الأحكام والمبادئ العامة من القانون ينص القانون في المادة (2) منه على أن: «العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز، في فصل التشغيل وتحديدًا في المادة (16) أكد القانون على حظر التمييز في شروط وظروف العمل: «يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين»<sup>18</sup>.

أكدت دراسة قانونية حول العدالة الاجتماعية في التشريعات الفلسطينية، على وجود مجموعة من الفجوات التشريعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية في قانون العمل على الرغم من تأكيد القانون على الحق في العمل وحظر التمييز، إلا أنه يحتوي على فجوات متعلقة بالنوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية، فمثلاً يشير القانون إلى أن نطاق التطبيق استثنى بعض الفئات وذلك بحسب المادة (3): «تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال باستثناء: 1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.

18. قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، انظر/ي الرابط التالي: <https://maqam.najah.edu/legislation/1>.



2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم. 3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى». هذا يشير إلى أن القانون أخرج شريحة عمال المنازل من الفئات المشمولة بالحقوق والالتزامات الواردة فيه مستخدماً مصطلح خدم بدلاً من عمال، والتي تعد النساء من أكبر الفئات العاملة بها، وعلى الرغم من وجود لائحة تتعلق «بخدم» المنازل إلا أنها غير مطبقة على أرض الواقع نظراً لعدم وجود عقوبات رادعة، وأخرج القانون أيضاً أفراد الأسرة من نطاق الحماية، مع العلم أن 30.6% من المنشآت الصغيرة والمتوسطة هي ملكية عائلية، الأمر الذي يعني إخراج الكثير من العمال من إطار الحماية، كما أنه يستثني بعض النساء كذلك من إطار الحماية القانونية، مما يكرس مفاهيم ترى في عمل النساء داخل المنزل جزء من العمل غير المنتج.<sup>19</sup>

ما سبق أيضاً يساهم في مفارقة إشكالية الحد الأدنى للأجور الذي تعاني منه النساء؛ حيث تعاني العديد من النساء من تبعات ذلك بنسب أعلى من الرجال، وذلك تبعاً لأنهن يشغلن بعض المهن مثل تربية الأطفال، والنسيج والخياطة وغيرها، فعلى الرغم من صدور قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012 بشأن الحد الأدنى للأجور إلا أنه غير منفذ لعدم وجود عقوبات رادعة وإجراءات عملية للتنفيذ، كما لا يوجد نصوص تحظر التمييز في مجال العمل فيما يتعلق في المساواة في الأجور.<sup>20</sup>

فيما يتعلق بعمل النساء ذوات الإعاقة، يشكل قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999 المرجعية القانونية الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، وعلى الرغم من أنه ينص في المادة (9) منه على: «على الدولة وضع الأنظمة والضوابط التي تضمن للمعوق الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز»، إلا أنه لم يصدر حتى الآن أي أنظمة أو ضوابط عن مجلس الوزراء تضمن حماية حقوق النساء والفتيات ذوات الإعاقة من جميع أشكال العنف والتمييز.<sup>21</sup>

يحتوي قانون حقوق المعوقين على تمييز على أساس الإعاقة وبشكل خاص فيما يتعلق بالحقوق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، ففي المادة (10) الفقرة (4) وتحت عنوان التأهيل والتشغيل، ربط القانون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل بتأهيلهم/ن، وهذا جزء من الصورة النمطية التي ترى أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يمتلكون القدرات والإمكانيات وهي التي تعيق وصولهم للعمل، بدلاً من التركيز على تعزيز البيئة الشمولية التي تساهم في وصولهم لسوق العمل، كما لم يذكر أي بنود أو إجراءات تتعلق بالنساء ذوات الإعاقة.<sup>22</sup>

في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام 2021 – 2025 ذكرت الإعاقة عند الحديث عن عدد المستفيدين من برامج التحويلات المالية وخدمات التشغيل، بينما ركزت الاستراتيجية القطاعية للعمل للأعوام 2021 – 2023

19. فاطمة دعنا، العدالة الاجتماعية في قانون العقوبات والتشريعات الفلسطينية (رام الله: مركز بيسان للبحوث والإنماء، 2019).

20. المرجع السابق.

21. عابدين، وصول النساء.

22. المرجع السابق.



على مواءمة التشغيل مع متطلبات سوق العمل، وركزت على المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بالتشغيل الذاتي وتسهيل الوصول لمصادر التمويل، مع التأكيد على زيادة نسبة مشاركة النساء في سوق العمل، وتقليل نسبة البطالة، كما نصت الاستراتيجية على ضرورة أن يتم وضع الأسس التي من شأنها تعزيز وصول النساء لفرص التشغيل والعمل اللائق، مع ضرورة الإحاطة بالمعوقات التي تحد من وصول النساء لفرص عمل، ووضع الاستراتيجيات التي تساهم في إزالة هذه الحواجز، ولكن ركزت على القطاعات التي يسود فيها الذكور وذلك لزيادة إشراك النساء في هذه القطاعات، كما ذكرت الاستراتيجية أن وزارة العمل لعبت دوراً مهماً في إنشاء لجنة وطنية لتشغيل النساء في العام 2016 على أن يكون من ضمن مسؤولياتها وضع سياسات تسهم في تعزيز وزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة وحماية حقوقها وضمانها، على الرغم من ذلك أكدت الاستراتيجية على أن عمل اللجنة وقدرتها على القيام بعملها لا يزال ضعيف لاعتمادها على الدعم الخارجي، لم تتطرق الاستراتيجية للاستغلال الواقع على النساء في سوق العمل، والاستغلال الواقع على النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل بشكل أساسي، باستثناء الحديث عن الحماية في إطار الحديث عن اللجنة.

أشارت الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة 2011 – 2019 إلى العنف الواقع ضد المرأة في سوق العمل، وأن الكثير من النساء يتعرضن لأشكال متعددة من العنف في مكان العمل، بينما لم يكن من بين أهدافها الاستراتيجية ما يساهم في الحد من العنف في بيئة العمل تجاه النساء، وخصوصاً العنف الموجهة ضد النساء ذوات الإعاقة في أماكن العمل.

تشير البيانات السابقة إلى غياب سياسة وطنية للحد من العنف والتحرش والاستغلال في بيئة العمل، مما يرفع فرص تعرض النساء والنساء ذوات الإعاقة للعنف بجميع أشكاله في بيئة العمل، وكذلك غياب العقوبات الرادعة فيما يتعلق بالتمييز والاستغلال في بيئة العمل، مما يجعل إمكانية تحقيق بيئة عمل لائقة للنساء ذوات الإعاقة أمراً في غاية الصعوبة عندما يضاف لغياب مقومات الشمول في بيئة العمل.



## واقع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن نسبة الأفراد الذين لديهم صعوبة واحدة على الأقل بحسب التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للعام 2017 في فلسطين تبعا للتعريف الواسع للإعاقة<sup>23</sup> وصلت لحوالي 6%، 7% في قطاع غزة و5% في الضفة الغربية، منهم 6.2% من ذكور و5.3% من الإناث، ووفقاً للتعريف الضيق<sup>24</sup> للإعاقة فقد بلغت نسبة الأفراد ذوي الإعاقة في فلسطين 2% من مجمل السكان الفلسطينيين، بواقع 2% في الضفة الغربية و3% في قطاع غزة.

بحسب البنك الدولي الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة للتهميش في مجتمعاتهم بنحو يفوق الفئات الأخرى، ويتعرضون/ون لمستويات أعلى من الفقر والحرمان من التعليم والبطالة، فيما تتعرض النساء ذوات الإعاقة لحرمان مزدوج كونهن يواجهن أوضاعاً اقتصادية واجتماعية ونفسية صعبة، إضافة إلى نظرة المجتمع لهن على نحو سلبى بشكل أكبر من الرجال ذوي الإعاقة<sup>25</sup>.

تتعرض النساء ذوات الإعاقة للعنف والإقصاء بشكل مضاعف، حيث يتعرضن لعنف مركب كونهن نساء أولاً وأنهن ذوات إعاقة ثانياً، فتشير اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة غالباً ما يواجهن خطراً كبيراً في التعرض للعنف أو الاعتداء أو الإهمال أو سوء المعاملة والاستغلال، سواء داخل المنزل أو خارجه، وتشير تقديرات منظمة الصحة العالمية إلى أن أكثر من مليار شخص حول العالم هم أشخاص ذوي الإعاقة<sup>26</sup>، وفي فلسطين تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول العنف للعام 2019، إلى أن النساء ذوات الإعاقة تعرضت 50% منهن لمرة واحدة على الأقل للعنف النفسي من أزواجهن، بينما تعرض 20% منهن للعنف الجسدي<sup>27</sup>.

تظهر الإحصاءات في فلسطين أن هناك عجز في تحقيق المساواة والشمول، وارتفاع درجة التهميش التي تتعرض لها النساء ذوات الإعاقة، فيفرض الاحتلال الإسرائيلي عقبات سياسية واقتصادية واجتماعية أمام الشعب الفلسطيني، وتسببت البنية الاستعمارية بصورة عامة برفع وتيرة العنف داخل الأراضي الفلسطينية مما يعرض النساء والنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص للعنف بشكل مضاعف، هذا من جانب، ومن جانب آخر يؤكد

23. التعريف الواسع للإعاقة بحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: «لا يستطيع كليا - صعوبة كبيرة - بعض الصعوبة».

24. التعريف الضيق للإعاقة بحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: «لا يستطيع كليا وصعوبة كبيرة».

25. فراس جابر وسجى طرمان، دراسة غير منشورة حماية النساء ذوات الإعاقة من العنف: إبعاد وتهميش دراسة حول: الخدمات المقدمة للمعنفات من النساء ذوات الإعاقة (رام الله: جمعية نجوم الأمل لتمكين النساء ذوات الإعاقة ومرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية، 2020)، 8.

26. الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة موضوعية بشأن مسألة العنف ضد النساء والفتيات والإعاقة (التقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: الدورة العشرون، 2012).

حنان قاعود، دراسة غير منشورة: أثر الحرب الأخيرة على غزة وأوضاع الطوارئ على الصحة الجنسية والانجابية للنساء ذوات الإعاقة (رام الله: جمعية نجوم الأمل، 2022).

27. حنان قاعود، دراسة غير منشورة: أثر الحرب الأخيرة على غزة وأوضاع الطوارئ على الصحة الجنسية والانجابية للنساء ذوات الإعاقة (رام الله: جمعية نجوم الأمل، 2022).



التقرير الطوعي على أنه على الرغم من وجود قانون خاص للأشخاص ذوي الإعاقة والانضمام للاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أنهم/ن وتحديداً النساء لا يزلن يعشن حالة من التهميش والإقصاء الاجتماعي، إضافة إلى أن أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لا تزال تصطدم بمعيقات كبيرة تتمثل في عدم إنفاذ التشريعات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة أو قصور هذه التشريعات في تحقيق العدالة لهم/ن، خصوصاً فيما يتعلق بمواءمة الأماكن العامة، والثقافة المجتمعية السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم قدرتهم على الوصول والاستفادة من الخدمات العامة، ومحدودية البرامج الخاصة بتدريبهم/ن وتأهيلهم/ن<sup>28</sup>.

في دراسة أجريت عام 2013 على عينة بلغت 1520 من الأشخاص ذوي الإعاقة، بلغت نسبة البطالة بينهم 78% حيث كانت نسبة الملتحقين بالعمل من أفراد العينة 22%، في حين كان 57% منهم لم يعملوا مطلقاً، و22% من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين يعملون في القطاع الحكومي، و23% منهم يعملون في القطاع الخاص، و18% منهم يعملون في القطاع الأهلي، و19% مشاريع حرة، و18% غير ذلك وتشمل (بسطات، مزارعين، خياطة...)، وأفاد المشاركون في هذه الدراسة بأن الجهد الذاتي للأشخاص ذوي الإعاقة كان هو الآلية الأولى لالتحاقهم بالعمل في كافة القطاعات، أشارت الدراسة أيضاً إلى أن وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية (التنمية الاجتماعية حالياً) أتاحت فرص تشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز الشباب التابعة لهما، ولكن هذه الفرص غير كافية، وأجورها قليلة. أكدت الدراسة أيضاً على تجاهل العديد من المؤسسات تطبيق قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999 فيما يتعلق بتوظيف 5% من الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أن ذلك لم يكن ضمن استراتيجية وطنية أو برامج حكومية، وإنما نتيجة جهود فردية من الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم. أشارت الدراسة السابقة أيضاً إلى عدم توفر مواءمات وأدوات مساندة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً الإعاقات البصرية والسمعية، وكان أرباب العمل يرون بأن الإعاقة تشكل صعوبة في إتمام العمل خصوصاً الإعاقة البصرية والسمعية<sup>29</sup>.

أكدت الدراسة السابقة على أن النساء ذوات الإعاقة يتعرضن لمجموعة من المعوقات المتعلقة بوصولهن لسوق العمل، منها معوقات تتعلق بالعادات والتقاليد، ووصلت نسبة من لم يعملن بالمطلق من المشاركات في الدراسة 73%، ويتركز عمل المشاركات في القطاع الأهلي، و26% يعملن في القطاع الحكومي.

على الرغم من عمل السلطة الفلسطينية على صعيد تعميم النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات الوطنية، وانضمامها لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكذلك إدراج وحدات متخصصة بالنوع الاجتماعي في الوزارات، إلا أن فجوة النوع الاجتماعي ما تزال واضحة على مستوى مشاركة النساء في سوق العمل،

28. المرجع السابق.

29. إسلام التميمي، «حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين»، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان المظالم».



ومعدلات الأجور والبطالة، كما تشير الدراسات إلى أن عمل النساء يتركز في مجالات محددة أبرزها الزراعة والخدمات<sup>30</sup>، واستمرار ارتفاع مشاركتهن في الاقتصاد غير الرسمي، والذي لا يوفر لهن الأمان الوظيفي ويرفع من خطر تعرضهن للاستغلال<sup>31</sup>.

وصلت نسبة البطالة للنساء الفلسطينيات إلى 82% وذلك بحسب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني المبني على مسح القوى العاملة لسنة 2021<sup>32</sup>، بالإضافة إلى أن 60% من النساء العاملات في فلسطين من مجمل النساء العاملات يعملن في القطاع غير المنظم، ويعد العمل غير المنظم العمل الأقل أجراً، ويحرم العاملين/ات من العديد من حقوقهم/ن وأهمها الحصول على الحد الأدنى من الأجور، وغياب التأمين الصحي، والإجازات المرضية والسنوية، وإجازات الأمومة وأتعاب نهاية الخدمة، وعدم وجود تعويض عن ساعات العمل الإضافية، إضافة لعدم وجود عقود عمل مع شروط واضحة<sup>33</sup>، والنقطة الأهم هي أن هذا القطاع لا يخضع لقانون العمل.

لطالما كانت مشاركة النساء في سوق العمل إشكالية، وارتبط ذلك بالعديد من الإشكاليات البنيوية التي تقصيهن وتميز ضدن، وكانت هذه الإشكاليات نتاج لمجموعة من التحولات على أنماط الإنتاج والنظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، التي وجدت في مصلحتها إقصاء/استغلال مجموعة من الفئات الاجتماعية ومنهم النساء لمراكمة الربح، فمثلاً استغل سوق العمل النساء من خلال أجور زهيدة من خلال تعريفهن على أنهن ربوات بيوت ولسن معيلات رئيسيات لأسرهن، وبرر ارتفاع أجور الرجال بناء على ذلك<sup>34</sup>.

إن الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديدًا النساء ذوات الإعاقة يواجهن إقصاءً مضاعفاً من سوق العمل، فوفقاً لتقرير منظمة تمكين المرأة الدولية (WEI)، النساء ذوات الإعاقة يعانين من إقصاء وتمييز كبير في سوق العمل، وهذا ما أكدته تقرير للأمم المتحدة المعني بالعنف ضد المرأة، الذي يشير إلى أن النساء ذوات الإعاقة يحظين بفرص عمل أقل بسبب عدم رغبة صاحب العمل بتوفير المواءمات اللازمة لهن، إضافة إلى اضطراهن للقبول بأجور منخفضة من أجل التوظيف، وفي دراسة خاصة بالنساء ذوات الإعاقة في الجزائر تشير إلى أن النظرة الاجتماعية السلبية للنساء ذوات الإعاقة ترفع من حجم الضغوطات الواقعة عليهن، وأنهن يتعرضن للعنف الجسدي والنفسي داخل المنزل وفي أماكن العمل ويتم استغلالهن في ساعات عمل طويلة وبأجور منخفضة<sup>35</sup>.

غالباً ما يحرم الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً من التعليم مما يقلل من نسبة حصولهم/ن على فرص وظيفية لائقة، ففي فلسطين مثلاً وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إن أكثر من ثلث الأشخاص ذوي الإعاقة

30. لؤي شيانة وجواد صالح، دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل (رام الله: مركز المرأة للدراسات والتوثيق، 2008) 4-5.

31. عماد الصيرفي وناهد سمارة، نساء في الظل: النساء والاقتصاد غير الرسمي في فلسطين (جامعة بيرزيت: مركز دراسات التنمية، 2016).

32. التقرير السنوي لمسح القوى العاملة الفلسطينية: 2021 (رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء).

33. فراس جابر وإياد رياحي، العمل غير المهيكل - فلسطين (رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية، 2016).

34. Maria Mies, Patriarchy and Accumulation on a World Scale (London: Zed Book Press, 1986).

35. صراح بولدراس وخضرة راشدي، المشاكل التي تواجه ذوات الإعاقة في الجزائر من وجهة نظرهن (وهران: مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2021).



لم يلتحقوا بالتعليم أبداً، 35.5% منهم في الضفة الغربية و42.2% منهم في قطاع غزة، بالمقابل فإن 33.8% منهم انضموا للتعليم وتسربوا منه، 37% في الضفة الغربية و27% في قطاع غزة، بينما 53% منهم أميون؛ 51% في الضفة الغربية و56.3% في قطاع غزة<sup>36</sup>، فيشير مسح الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2011 إلى أن 87.3% من الأشخاص ذوي الإعاقة فوق 15 عاماً من العاطلين/ات<sup>37</sup> عن العمل<sup>38</sup>، وهذا يعني أن أكثر من نصف الأشخاص ذوي الإعاقة خارج سوق العمل<sup>39</sup> وبحسب مسح القوى العاملة للعام 2019 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن نسبة النساء الفلسطينيات ذوات الإعاقة المشاركات في القوى العاملة بلغت 4% فقط<sup>40</sup>.

أدت الإشكاليات البنوية سابقة الذكر إلى تشكل بيئة غير شمولية تعيق من وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى حقوقهم الأساسية ومنها الحق في العمل اللائق، فوصلت نسبة النساء الفلسطينيات ذوات الإعاقة اللواتي تعرضن للعنف الاقتصادي إلى 85.3%<sup>41</sup>، كما تشير الإحصاءات إلى أن 76.4% من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يستخدمون المواصلات العامة بسبب غياب البنية التحتية التي تمكنهم/ن من استخدامها<sup>42</sup>. إن وصول النساء ذوات الإعاقة لسوق العمل يعد مهماً؛ حيث يعد تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة مكوناً أساسياً لتحقيق الأهداف الإنمائية، بما فيها أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة التي تلتزم بهما فلسطين، وذلك يبدأ بالوصول الشامل للرعاية الصحية والتعليم والتوظيف والأماكن العامة<sup>43</sup>، وذلك ضمن مفهوم الحق ومن خلال معاملتهم كأشخاص متساويين مع غيرهم لهم حقوق وعليهم واجبات وذلك على جميع المستويات التشريعية والسياساتية والمجتمعية، وإيلاء اهتمام خاص بالنساء ذوات الإعاقة لما يواجهنه من عنف اقتصادي واجتماعي مضاعف.

36. مسح الأفراد ذوي الإعاقة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2011). الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/f460p>.

37. لا يعملون ولا يبحثون عن عمل.

38. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح الأفراد ذوي الإعاقة (رام الله: 2011). الرابط الإلكتروني: <http://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book1812.pdf>.

39. المرجع السابق.

40. ورقة حقائق: مؤشرات العنف ضد النساء ذوات الإعاقة في الضفة الغربية وقطاع غزة» مسارات. انظر/ي الرابط التالي: <https://n9.cl/7w0ix>.

41. المرجع السابق.

42. تقرير الظل للنساء والفتيات ذوات الإعاقة (مؤسسات المجتمع المدني الفلسطينية، 2017).

43. الأمم المتحدة، الإعاقة في العالم العربي: بين العمل الخيري والتمكين. للمزيد انظر/ي الرابط التالي: <https://n9.cl/r70m6>.



## حول التمكين الاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة

يعد التمكين الاقتصادي مكوناً أساسياً في سبيل تحقيق الأهداف الإنمائية، بما فيها أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة التي تلتزم بها معظم الدول العربية، وذلك يبدأ بالوصول الشامل للرعاية الصحية والتعليم والتوظيف والأماكن العامة<sup>44</sup>، وللمتمكين الاقتصادي أهمية خاصة للفئات المهمشة والفئات الأكثر فقراً وذلك للنهوض بواقعهم/ن، وبشكل خاص النساء والأشخاص ذوي الإعاقة كونهم/ن من الفئات التي تتعرض للإقصاء الاجتماعي والتمييز، وبشكل التمكين الاقتصادي ركيزة مهمة فيما يتعلق بتحقيق التنمية المجتمعية، ومرتبطة بتطبيق الهدفين الأول والعاشر من الأهداف الإنمائية للأمم المتحدة المتعلقان بالحد من الفقر والحد من اللامساواة وأشكال الإقصاء الاجتماعي<sup>45</sup>.

ويمكن تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة على أنه: «العملية التي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة اقتصادية أدنى في المجتمع إلى موقع قوة اقتصادية أعلى، وذلك من خلال ازدياد سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الأساسية، وهي الأجور ورأس المال والملكيات العينية، وهو ما يمنحها الدرجة الأولى من الاستقلالية المادية المباشرة<sup>46</sup>»، يعتمد هذا المفهوم على فهم التمكين الاقتصادي من منطلق توفير مصادر مدرة للدخل والقدرة على التحكم بهذه المصادر ولا يعتمد على تقديم المساعدات العينية للأفراد، وهي الرؤية التي ارتبطت بفهم سابق للتمكين الاقتصادي واعتمدت على المساعدات التي لا تضمن تمكيناً حقيقياً يتمثل في استقرار اقتصادي وإنما سد حاجات مؤقتة، بينما يرتبط هذا المفهوم بالتنمية المستدامة والرؤية الجديدة المتعلقة بتخطيط وتعميم النوع الاجتماعي الذي يراعي السياق الاجتماعي والسياسي والاقتصادي لكل بلد، ويركز على قدرة النساء على الوصول لمصادر مدرة للدخل والتحكم بهذه المصادر، إلا أن ذلك لا زال لا يؤخذ بعين الاعتبار عند التطبيق، فغالباً مشاريع التمكين الاقتصادي مؤقتة ولا تراعي الواقع الاقتصادي والسياسي لكل بلد، ولا تراعي احتياج النساء وقدراتهن.

يعد الحصول على العمل اللائق أحد أهم مكونات التمكين الاقتصادي، بينما يعد العنف والاستغلال الاقتصادي أحد المعوقات الأساسية التي تعيق الوصول للعمل اللائق والوصول للتمكين الاقتصادي بشكل عام، وتعتبر النساء من الفئات الأكثر عرضة للاستغلال والتمييز والإقصاء في سوق العمل، وذلك تبعاً لمجموعة من العوامل التي ساهمت في ذلك، فساهم ظهور النظام الرأسمالي في تعزيز شكل من أشكال تقسيم العمل، مثل العمال المهرة

44. المرجع السابق.

45. أهداف التنمية المستدامة 2030، <https://n9.cl/zvvdj>.

46. غراز الطاهروبوقيرين مفيدة، دور التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في تجسيد التنمية المجتمعية، الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/h7vp0>.



وغير المهرة، النساء والرجال وتعزيز هذه التقسيمات بأيديولوجيات تدعم بعض الفئات بشكل أكبر من غيرها، الأمر الذي برر بشكل ما استغلال فئات اجتماعية أخرى، لتقع هذه الفئات في دائرة الاستغلال الاقتصادي<sup>47</sup>. فيما يتعلق بمشاركة النساء الاقتصادية، على الرغم حدوث تطور ملموس في العديد من الدول العربية في بعض المجالات المتعلقة بحياة النساء والفتيات وكذلك في جميع أنحاء العالم، حيث تتزايد أعداد الملتحقات من النساء في مجال التعليم وتحسنت فرص وصولهن للوظائف، مما انعكس على مساهمة المرأة في المنطقة العربية بنسب متفاوتة نتيجة الأوضاع السياسية والاقتصادية المتباينة، إلا أن مساهمة المرأة العربية في الاقتصاد لا تزال منخفضة، فتشير الدراسات إلى أنه لا يزال هناك نقص في التدابير التي تشجع على انخراط النساء في القطاع الخاص وامتلاك المشاريع الخاصة بهن، والتي تمكنهن من الوصول للموارد والملكية، ولا تزال نسبة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي في القطاع غير الرسمي مهمشة في الإحصائيات الرسمية ولا يتم احتساب قيمة عملهن ضمن الدخل القومي، كما أنهن لا زلن يعانين من غياب الحماية القانونية والتنفيذية وخاصة الحماية من العنف في أماكن العمل<sup>48</sup>.

فيما يتعلق بالنساء ذوات الإعاقة؛ هناك غياب للإحصائيات الوطنية التي توضح أعداد المستفيدين/ات من برامج التمكين الاقتصادي من النساء ذوات الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، مما يجعل القدرة على تحليل مدى استفادة النساء ذوات الإعاقة من برامج التمكين الاقتصادي غير ممكنة، وكذلك قياس مدى التحسن على مؤشرات التمكين الاقتصادي والإعاقة غير ممكنة كذلك، وهذا يتطلب وجود مؤشرات قادرة على رصد أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة (ذكور، إناث) فيما يتعلق بالبيانات الخاصة بالتمكين الاقتصادي.

47. (Marilyn Goldberg, «The Economic exploitation of women», sage publications (1970

48. تقرير عن وضع النساء والفتيات في دولة فلسطين (الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية والإنتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين تحت الاحتلال مقدم إلى: اللجنة المعنية لمناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة – جنيف. انظر/ي الرابط التالي: <https://n9.cl/ntjh6>.



## الاستغلال الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل

### سياق مفاهيمي: العنف والاستغلال الاقتصادي

يرجع استغلال النساء في سوق العمل لمجموعة من التحليلات التي قدمتها مجموعة من المنظرات النسويات، وارتبطت تحليلات المنظرات النسويات الاشتراكيات لإشكاليات واقع النساء في سوق العمل بظهور النظام الرأسمالي وشكل الأسرة الحديث، فترى النسويات الاشتراكيات بأن أدوار النساء في المجتمع الرأسمالي ارتبطت بالتحويلات على علاقات الإنتاج في المجتمع، وأن النظام الرأسمالي أسس لاستغلال النساء داخله، فترى ماريا ميس أن الأبوية والرأسمالية معاً ساهما في استغلال المرأة في سوق العمل، وأن شكل الأسرة الأوروبية الحديث كان الأنسب للنظام الرأسمالي خلال القرن الثامن عشر ومرحلة التصنيع، وهي المرحلة التي ساهمت في تقسيم العمل على أساس الجنس في المجتمع الرأسمالي الحديث؛ بحيث تقوم النساء بالأعمال الإنجابية والرعاية المجانية بينما ينخرط الرجال في سوق العمل<sup>49</sup>، ترى آن أوكلي بأن شكل الأسرة الحديث ليس إلا تعميماً لشكل العائلة الأوروبية، وترى كذلك بأن التصنيع وشكل العائلة الأوروبية ساهما في إيجاد تقسيم العمل الجنسي<sup>50</sup>.

عند دخول النساء لسوق العمل لاحقاً اعتبرن عاملات درجة ثانية، كونهن لسن معيلات أساسيات في أسرهن، وذلك بعد ربط الإعاقة بالرجال مما ساهم في استغلالهن بأجور أقل من أجور الرجال، كما لم يعترف بالأعمال الإنجابية والرعاية على أنها أعمال إنتاجية، فلا تزال معظم هذه الأعمال تتم في سوق عمل غير منظم ولا يتم احتسابها ضمن الأعمال الإنتاجية.

على الرغم من التحسن الملحوظ على واقع النساء في سوق العمل حالياً، إلا أنه لا تزال النساء تواجه مجموعة من الإشكاليات البنيوية التي تساهم في تعرضهن للعنف والإقصاء بشكل أكبر، فغالباً ما يتم استغلال النساء والفئات المهمشة في سوق العمل كأيدي عاملة رخيصة للمساعدة على تراكم الربح ورؤوس الأموال، وتعد النساء ذوات الإعاقة من الفئات الأكثر عرضة للتمييز والعنف الاقتصادي في سوق العمل كونهن نساء وذوات الإعاقة، مما يعرضهن للتمييز على أساس الإعاقة والنوع الاجتماعي.

49. Sara kalm, «Emancipation or exploitation? A Study of women workers in Mexico's maquiladora» (Statsvetenskaplig Tidskrift, 2001).

50. Ann Oakley. Myths of Women's Place: The Division of Labor by Sex: Motherhood, NY: Vintage Book, 1974.



يعد مفهوم العنف الاقتصادي أقل أنواع مفاهيم العنف المتداولة عموماً، ويعرف العنف الاقتصادي بأنه:

«نمط من السيطرة أو الاستغلال أو تخريب في الأموال، مما يؤثر على قدرة الفرد المتعلقة باكتساب الموارد المالية واستخدامها والحفاظ عليها، وتهديد أمنهم المالي واكتفائهم الذاتي<sup>51</sup>».

بينما يعرف الاستغلال المالي على أنه: «أحد مكونات الانتهاك الاقتصادي الذي يتضمن أنماطاً متشابهة من السلوكيات التعسفية، ولكن على وجه التحديد فيما يتعلق بالمال والأموال وليس الموارد الاقتصادية على نطاقها الواسع<sup>52</sup>».

تتناول الدراسات العنف الاقتصادي داخل الأسرة بشكل خاص أكثر من تناوله بسياقه الأوسع، فيتم تعريفه بعنف الزوج أو الأب أو الشريك، وبهذا المعنى يمكن أن يعرف العنف الاقتصادي على أنه: «كل فعل أو امتناع عن فعل من شأنه استغلال المرأة أو حرمانها من الموارد الاقتصادية مهما كان مصدرها كالحرمان من الأموال أو الأجر أو المداخل، والتحكم في الأجور أو المداخل، وحظر العمل أو الإجبار عليه<sup>53</sup>».

أو أنه: «شكل من أشكال العنف الزوجي، حيث يتحكم الزوج أو الشريك الحميم في قدرة زوجته أو شريكته على الوصول إلى الموارد الاقتصادية، مما يترتب عليه عدم قدرة الزوجة على دعم نفسها مادياً<sup>54</sup>».

. لعل من أهم الأمثلة على العنف الاقتصادي الأسري الحرمان من الميراث والتحكم في طبيعة العمل أو قدرة النساء على دخول سوق العمل أو استغلالهن مادياً، وعادة ما يكون للعنف الاقتصادي الأسري أثر بعيد المدى، حيث لا تتوقف تبعاته المتعلقة بالاستقلال المادي بشكل عام، كما توجد فجوات في رصد هذا النوع من الاستغلال، فتشير الدراسات إلى أن هناك صعوبة في تحديده<sup>55</sup>، وأنه من أقل أنواع العنف الذي يتم التبليغ عنه، كونه يحتاج لدلائل ملموسة، والتي غالباً لا تكون متوفرة في إطار العلاقات الأسرية.

يعد نقاش العنف الاقتصادي البنيوي أمراً في غاية الأهمية، كونه ينظر إلى أبعاد الظواهر الكامنة وغير الظاهرة بشكل مباشر، حيث يحلل وينظر للقوانين والسياسات التي تساهم في التسبب بالعنف الاقتصادي، كما أنه يساهم في توضيح المعوقات والإشكاليات المؤسسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، بما يشكل نظرة شمولية لظاهرة العنف الاقتصادي للوقوف على أسبابها وسبل حلها، ويظهر العنف الاقتصادي البنيوي في السياق الفلسطيني بشكل كبير اعتماداً على السياق الاستعماري، والإشكاليات المتعلقة بالبنية الاقتصادية والسياسية الفلسطينية والاعتماد على اقتصاد الاحتلال والتمويل الغربي والتي تم التطرق لها سابقاً.

بينما يمكن تعريف الاستغلال الاقتصادي بأنه: «فعل يؤدي إلى إساءة استخدام أحد الأفراد الموارد المالية أو

51. The University of New South Wales, for more please visit this site: <https://n9.cl/xi7bt>.

52. Ibid

53. مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، للمزيد انظر/ي الرابط التالي: <https://wrcati.cawtar.org/index.php?a=i&topic=105>.

54. جامعة واشنطن، انظر/ي الرابط التالي: <https://csd.wustl.edu/publications/>.

55. The University of New South Wales, for more please visit this site: <https://n9.cl/xi7bt>.



يحصلون على الموارد المالية والأصول الخاصة بشخص آخر في حالة ضعف أو أنهم من ضمن الفئات المهمشة<sup>56</sup>»

، أي أنه مرتبط بانتهاك حقوق اقتصادية للأشخاص تبعاً لكونهم من الفئات الأكثر تهمة، وقد يكون أيضاً هذا الاستغلال مبني على النوع الاجتماعي كأن يقوم أرباب العمل بممارسة الاستغلال من خلال التمييز في الأجريين الذكور والإناث<sup>57</sup>.

بالعودة إلى تعريف الاستغلال المالي، فهو يعد أيضاً مشابهاً لتعريف الاستغلال الاقتصادي إلا أنه متعلق بشكل أساسي بالأموال الفردية وليس الموارد الاقتصادية، وهو جزء من الاستغلال الاقتصادي، ونظرت معظم الأدبيات إلى أن الاستغلال الاقتصادي يهدف لإبقاء الأفراد معتمدين مالياً على الشخص المسيء ومعزولين اجتماعياً، وقد يحتوي على أساليب تحايل غير ظاهرة أو غير مباشرة<sup>58</sup>، وتقع جميع الأشكال السابقة ضمن المفهوم الأوسع وهو العنف الاقتصادي والذي يشمل جميع أشكال الإساءة الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة.

56. Radhika Kapur, «Economic Exploitation: Detrimental upon the Living Conditions of the Individuals»,

57. P. M. Mathew, «Exploitation of Women Labour: An Analysis of Women's Employment», Social Scientist pp. 28 – 47.

58. (Judy Postmus and others, «Economic Abuse as an Invisible Form of Domestic Violence: A Multicounty Review» Sage 21 (2018)



## سوق العمل : أشكال العنف الاقتصادي الواقع على النساء ذوات الإعاقة

تتعرض النساء ذوات الإعاقة للعديد من أشكال الاستغلال الاقتصادي المبني على أساس الإعاقة والنوع الاجتماعي في سوق العمل، وظهر ذلك من خلال تأكيد النساء ذوات الإعاقة المشاركات في المجموعات البؤرية للدراسة، حيث أجمعت معظم المشاركات على تعرضهن لشكل واحد على الأقل من أشكال الاستغلال الاقتصادي المبني على الإعاقة والنوع الاجتماعي.

بحسب ما تبين في المجموعات البؤرية توزعت تجارب المشاركات في سوق العمل بين العمل غير الرسمي والعمل المؤقت ضمن برامج تطوعية أو مشاريع لفترات قصيرة بالتنسيق مع بعض المؤسسات العاملة في قطاع الإعاقة، بينما توزعت في قطاع غزة معظمها في برامج البطالة مع مؤسسات أهلية، بينما أكدت أيضاً معظم النساء المشاركات على أن فترات العمل كانت بدون عقد عمل رسمي، وأن الرواتب كانت أقل من الحد الأدنى للأجور، خصوصاً في بداية العمل ثم ارتفعت لدى بعضهن لتصل إلى الحد الأدنى للأجور، بينما لم تصل رواتب بعضهن للحد الأدنى للأجور طوال فترة عملهن:

«أول ما اشتغلت كان تطوع، من الأحد للخميس، من الساعة الثامنة حتى الثانية ظهراً، كنا نشتغل للمسا لما يكون في معارض وأنشطة، وبعد فترة صار راتبي 500 شيقل، في آخر فترة ارتفع الراتب لوصل 1000 شيكل».

أكدت بعض المشاركات على سعي أصحاب العمل للتنصل من المسؤولية القانونية فيما يتعلق بالحد الأدنى من الأجور، من خلال إجبار العاملات على إخبار المفتشين من مكتب العمل بأن رواتبهن أعلى من الحد الأدنى للأجور، والذي يعد كذلك من أشكال الاستغلال الاقتصادي، والذي يعتبر أيضاً تهديداً واضحاً لاستمرارهن في العمل:

«كنت أعمل في أحد المصانع كان راتبي 1300 شيكل وكنت مؤمنة، لما كان في تفتيش من مكتب العمل طلبوا مني أحكي أن راتبي 1900 شيقل، ولكنني رفضت».

معظم المشاركات أكدن أنه في أغلب الأماكن التي عملن فيها لم يكن هناك عقود عمل مكتوبة، وتوزعت المشاركات بين العمل المؤقت مع مؤسسات عاملة في مجال الإعاقة والتي توفر عقود عمل مؤقتة للمتسبين/ات



من الأشخاص ذوي الإعاقة وقطاع العمل غير الرسمي وشبه غير الرسمي، بينما كان هناك 3 من المشاركات كانت تجاربهن في الحكومة والقطاع الخاص، بينما معظم المشاركات رواتبهن كانت أقل من الحد الأدنى للأجور، واثنان فقط من المشاركات كانت رواتبهن مطابقة للحد الأدنى للأجور.

يعد قطاع رياض الأطفال من القطاعات التي تحتوي على فجوات كبيرة في الحقوق الممنوحة للعاملات، وتحديدًا فيما يتعلق بالأجور وبيئة العمل، ففي دراسة صدرت عن مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية حول رياض الأطفال الخاصة في فلسطين وجدت أن 77% من العاملات في هذا القطاع يتقاضين أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور<sup>59</sup>، وهذا ما أشارت له بعض المشاركات ممن كان لديهن تجارب عمل في رياض الأطفال فأكدن على انخفاض الراتب الشهري وكذلك غياب عقود العمل، وفي حال كان هذا القطاع يشهد فجوات حقوقية واضحة بشكل عام فإن العاملات اللواتي ينتمين للفئات المهمشة قد يكن العاملات المفضلات لأصحاب العمل وذلك لحاجتهن للعمل بسبب ضعف موقعهن الاقتصادي ومن ضمنهن النساء ذوات الإعاقة، وهذا ما ذكرته المشاركات في الدراسة والموضح في الاقتباسات التالية:

«بالروضة لا يوجد عقود عمل والراتب هو الحد الأدنى للأجور»

«في الروضة لا يوجد عقود عمل، راتبي كان 450 شيكل كنت أشتغل مشرفة باص وما كان في تأمين صحي»

«من أول ما توظفت بلش راتبي من 680 شيكل ولبعد 7 سنوات لوصلت 1700 شيكل وإلي هوراتبي حالياً»

يصنف قطاع رياض الأطفال ضمن القطاع غير الرسمي، ومن خلال الاقتباسات الثالثة السابقة تظهر الفجوات الحقوقية الواضحة في هذا القطاع بشكل عام، فأشارت الدراسة السابقة حول رياض الأطفال، إلى أن 75% من المربيات لا يتقاضين أجوراً خلال العطلة الصيفية، كما أن 40% من العاملات في رياض الأطفال لا يملكن عقد عمل مكتوب، و64% من أصحاب العمل لا يوفرن تأميناً صحياً و40% من العاملات لا يملكن تأميناً صحياً<sup>60</sup>.

فيما يتعلق بالنساء ذوات الإعاقة، لم يكن قطاع رياض الوحيد الذي أخل بحقوقهن الاقتصادية، إلا أن انضمامهن لقطاع العمل غير الرسمي يزيد من تعرضهن للانتقاص من حقوقهن، إلا أن الوضع لم يكن مختلفاً

59. إياد رياحي وآخرون، العاملات في رياض الأطفال الخاصة: المؤهلات والحقوق (رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية، 2021).

60. المصدر السابق



كذلك بالنسبة لباقي المشاركات فمعظمهن أكدن على أن أجورهن كانت أقل من الحد الأدنى للأجور وأنها كانت بدون عقود عمل مكتوبة:

«شغلي الأول كان بدون عقد والثاني كمتدربة واستغلال أن أول 3 أشهر  
تدريب وزادهم لـ 4 بدون أي مواصلات وساعات أطول وبعد ذلك صار  
يعطيني 800 شيكل راتب والدوام لساعات عمل طويلة وحتى وأنا متدربة،  
ولكن أخذ مهام.»

كما أكدت بعض المشاركات على تعرضهن للإقصاء من الوظائف تبعاً لإعاقتهن، وبما يشكل تمييزاً على أساس الإعاقة، فذكرت إحدى المشاركات أنها تعرضت للرفض من وظيفة بسبب إعاقته وذلك بشكل غير مباشر:

«بعد تواصلتي مع المؤسسة في جنين علمت بوجود شاغر عاملة تأهيل،  
وإحداهن عرضت علي التقدم للوظيفة وبعد التواصل مع المدير وعمل  
المقابلة لم أتلقي رداً، علمت بعد ذلك أنه تم توظيف فتاة أخرى ما عندها  
إعاقة.»

أشارت المشاركات أيضاً إلى أنهن تعرضن للتمييز كذلك فيما يتعلق بالمهام والمسؤوليات التي يقمن بها في إطار عملهن وبدون أي مراعاة لنوع الإعاقة لديهن:

«كنت أشتغل في عيادة عند دكتور، كان يحكي لي أنه أنا لازم أنزل أجيب  
أدوية وأدفع فواتير ومكان المكتب ما كان موافقاً كان درج وأنا عندي إعاقة  
حركية بإجري ومع إني كنت أحكي له أنه أنا إجري بتوجعني من الدرج ما  
بقدر أنزل كان يصراً أنه أقوم بهاد الشغل»

إحدى المشاركات أيضاً روت تجربتها في التقدم لوظيفة في المدارس الحكومية، وهي من النساء ذوات الإعاقة البصرية:

«على الرغم من أنهم طلبوني لمقابلة بعد ما قدمت الامتحان إلا أنهم  
كتبوني لا تصلح للتدريس، بس غالباً حتى إلي بقبلوهم من الإعاقة البصرية



للتدريس في الحكومة بحظوا معهم مساعد بس مع ذلك بكون المساعد زي  
كأنه هو الأستاذ والشخص ذو الإعاقة كأنه هو المساعد».

أشارت اثنتان من المشاركات إلى أنهن وفي إطار عملهن في بعض المؤسسات لم يتم تسليمهن أي عمل ليقمن به،  
يشكل هذا نوعاً من التمييز على أساس الإعاقة، والنابع من النموذج الفردي للإعاقة، الذي ينظر للأشخاص ذوي  
الإعاقة كأشخاص غير قادرين/ات على العمل المنتج، يعد ذلك مساوياً للإقصاء من العمل كممارسة تمييزية ضد  
الأشخاص ذوي الإعاقة.



## الاستغلال الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي والإعاقة

تقع غالبية النساء ذوات الإعاقة ضمن دائرة الفقر، وذلك تبعاً لمجموعة من العوامل البنيوية التي سبقت الإشارة لها في الأقسام السابقة، والتي أدت لتقليل فرص وصول الفتيات والنساء ذوات الإعاقة لفرص التعليم، وجعلهن أكثر عرضة للبطالة والعمل ضمن شروط عمل غير لائقة وغيرها من العوامل التي تزيد من هشاشة موقعهن الاقتصادي، مما يجعلهن عرضة للاستغلال الاقتصادي، وذلك بسبب حاجتهن الملحة للعمل، فيتعرضن كونهن نساء وذوات إعاقة أيضاً للعديد من الاعتداءات التي تستغل حاجتهن للعمل مثل التحرش في استغلال واضح لحاجتهن للعمل وبالتالي ضعف قدرتهن على الشكوى خصوصاً في غياب أدنى الشروط الرسمية للعمل أو عملهن في سوق العمل غير الرسمي.

على الرغم من أن المؤسسات الفلسطينية تقرر سياسة منع التحرش، وأن بعض هذه المؤسسات وقعت أيضاً على اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش، إلا أن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين سجل 310 حالات عنف وتحرش جنسي، بينها 3 اعتداءات جنسية كاملة في أماكن العمل في القطاع الخاص، خلال عامين فقط 2020-2021، و45% من هذه الاعتداءات كان مرتكبوها من رؤساء العمل<sup>61</sup>، ومن الجدير بالذكر أن هذه الأعداد هي للنساء اللواتي أفصحن عن حالات الاعتداء، بينما تجبر العديد من النساء الأخريات على التزام الصمت خوفاً من المجتمع، مما قد يعني أن هذه الأعداد قد تكون مضاعفة.

تزداد حدة الاستغلال كلما كان الفرد في موقع لا يوفر له قوة اقتصادية أو اجتماعية معينة، ولهذا فإن إمكانية تعرض النساء ذوات الإعاقة لهذه الاعتداءات يصبح مضاعفاً، وأشارت بعض المشاركات في الدراسة لتعرضهن لشكل من أشكال التحرش في أماكن عملهن، كما تعرضت مشاركة أيضاً للتمييز على أساس الإعاقة والمضايقات منعهن من الاستمرار في عملها كونها امرأة وذات إعاقة، وتعرضن لاستغلال مركب على أساس الإعاقة والنوع الاجتماعي، حيث يعد العنف الاقتصادي مركباً هنا، فتتعرض النساء ذوات الإعاقة للتحرش أو الاستغلال المبني

على النوع الاجتماعي مقابل حصولهن على العمل واستغلالاً لحاجتهن للعمل:

«كوني فتاة ذات إعاقة مشكلة إنه بنت من ذوات الإعاقة تنجح عند الناس، تعرضت لاستغلال مثلاً: الراتب متدني جداً، وأوله كان عملياً تطوع ومن ثم 500 ثم 1000 شيق، والاستغلال الأصعب إلى تعرضت إليه هو التحرشات وكان المدير صاحب نفوذ ويحب البنات الحلوة، لأنني رفضت

61. الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان ومركز المرأة، العنف المستور – تحقيق لأمان ومركز المرأة (2022) الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/jrp1y>.



أبي طلبه اشتغل على، وفي صبايا كان ينطلب منهم يداوموا يوم الجمعة  
لعدم وجود مراجعين عشان يستفرد فيهم».

«اشتغلت بدار نشر رغم أن المدير لديه إعاقة، ولكن كان متسلط ومتحرش  
كان يحكي لي ما بدي تلبسي عباءة.»

إن ضعف السياسات الحكومية والقوانين الرادعة التي تمنع التمييز ضد النساء والنساء ذوات الإعاقة في سوق العمل، وضعف الرقابة على تطبيق القوانين الناظمة للعمل، يؤدي لاستمرار تعرض العديد من الفتيات والنساء للاعتداءات والتمييز في سوق العمل، خصوصاً النساء الأكثر فقراً وحاجة للعمل، فجعلن عرضة للاستغلال الاقتصادي بشكل كبير.

يعد وصول النساء ذوات الإعاقة للعمل من الخطوات الأساسية لوصولهن للتمكين الاقتصادي المستدام، إلا أن هذا العمل ينبغي أن يضمن لهن شروط عمل لائقة ودون تمييز مما يشكل خطوة أولى لخروجهن من دوائر الفقر، وتمكينهن اقتصادياً، وهذا يتطلب بشكل مبدئي العمل على التقليل من المعوقات البنيوية التي تهدد الفلسطينيات والفلسطينيين بشكل عام، وتعيق حصولهن/هم على حقوقهم/ن الاقتصادية، والعمل على تعديل وإقرار كافة القوانين التي تحمي النساء والفتيات من العنف والتمييز بشكل عام، وسوق العمل بشكل خاص، مع التركيز على واقع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل مما يساهم في شمولهن ووصولهن للعمل اللائق.



## حالة دراسية

«تعرضت لتحرش في سوق العمل، من خلال عملي مع أحد المؤسسات كان من المفترض أن أقوم بتعبئة استمارة مع أحد الأشخاص ذوي الإعاقة في الميدان، وقد استغل إعاقتي البصرية وقرب مني، أولاً من خلال الالتصاق بي ثم من خلال اللمس، أنهيت المقابلة وهربت فوراً، وبلغت المؤسسة إلى كنت أشتغل فيها وانصفوني وحولوني من مكان لآخر وتواصلوا معي من أجل الدعم النفسي، وطالبوا بفصل الشخص، كما أعطوني راتب شهر مع إجازة.»

## حالة دراسية

«فتاة ذات إعاقة حركية تعيش في قرية في قطاع غزة، في أسرة كبيرة، وهي المعيلة الوحيدة للأسرة، عملت متطوعة في أحد المؤسسات وتعرضت للتنمر والمضايقات لإجبارها على الاستقالة بعد انتهاء فترة التدريب، ولكيلا يتم تثبيتها في العمل وإجبارها على الاستقالة، وقامت بتقديم استقالتها بالفعل بعد اتهامها بالسرقة، كانت تعرفت على شخص من الناشطين في مجال الإعاقة خلال تدريبات تتعلق بالإعاقة، وعرض عليها فرصة ضمن مشروع بطالة لمدة أربع شهور مع مؤسسة تعنى بالنساء المهمشات. في نصف الشهر الأول تواصل معها نفس الشخص وقام بالتحرش بها لفظياً عبر الهاتف، وعندما حاولت وضع حد للمكالمة خيراً بأن تتجاوب معه أو تعطيه جزء من راتبها، مشدداً على أنه من أوجد لها فرصة العمل، وقبلت إعطائه المال للتخلص من التحرش، بلغ الراتب 300 دولار أخذ منهم 100 دولار، فكان ينتظرها عند البنك ويأخذ المبلغ مع نهاية كل شهر، وضحت بأنها لم تبلغ عنه لأنها شعرت بالخوف كونه شخص معروف ولديه علاقات، إضافة لعدم ثقها بأنها ستأخذ حقها.»



## توصيات المشاركات في الدراسة:

1. أغلب برامج التشغيل (برامج تخفيف البطالة) تشترط شروطاً معقدة وخاصة العمر إذ تحدد السن في حال وجود إعاقة، وعليه يجب تبسيط هذه الشروط وضمان عدم تعقيدها لتشمل جميع الفئات العمرية، حيث أصبحت هذه البرامج أيضاً تشترط وجود مقابلات مع أنها ليست وظيفة.
2. أن تكون المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة والتي تعمل في مجال التمكين الاقتصادي والتوظيف أكثر قدرة على المتابعة مع المنتسبين لها، وأن يتم العمل على توفير وظائف مستدامة أكثر، وأن تكون هذه المؤسسات مؤمنة بقضية الأشخاص ذوي الإعاقة.
3. الاهتمام بمواءمة بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وبما يتضمن أيضاً المواءمة المعلوماتية، وكذلك توعية الموظفين وأصحاب العمل حول الإعاقة.
4. مواءمة أساليب الإعلان عن الوظائف وطرق التقديم.
5. مواءمة المواصلات، أو إعطاء بدل مواصلات للأشخاص ذوي الإعاقة.



1. تطوير التشريعات والسياسات بما يضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووصولهم لحقوقهم الأساسية بما فيها الحق في العمل، بما فيها تعديل القوانين الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة السارية وبما يراعي اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة.
2. تعديل وإقرار القوانين والأنظمة التي تتعلق بجعل بيئة العمل مواءمة للأشخاص ذوي الإعاقة وبما يدعم وصولهم لسوق العمل، مع ضمان الرقابة على تنفيذها.
3. الاهتمام بإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في صياغة وتعديل أي تشريعات أو أنظمة أو سياسات جديدة تتعلق بهم/ن.
4. تعديل وإقرار القوانين والأنظمة التي تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة بكافة أشكاله والنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص.
5. الاهتمام بتوفير إحصاءات تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، من حيث تواجدهم/ن في سوق العمل، ووصولهم للفرص وغيرها.
6. توفير الإحصاءات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي في جميع البلدان وبمؤشرات تقيس الوصول للفرص والاستدامة والتحكم في مصادر الدخل، وأعداد المستفيدات منها مع التركيز على أعداد النساء ذوات الإعاقة.
7. تعزيز فرص التمكين الاقتصادي الموجهة للنساء ذوات الإعاقة، بما يتضمن الإرشاد والتوعية والمتابعة وبما يراعي مقومات الشمول، ويضمن تحسين موقع النساء والنساء ذوات الإعاقة الاقتصادي
8. أن تكون الخطط التنموية وخطط النوع الاجتماعي وبشكل خاص فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للنساء مراعية لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة.
9. تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لفرص التعليم وفرص العمل اللائق من خلال إعداد سياسات وطنية تعالج معوقات وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للتعليم والعمل اللائق، وتطبيق الرقابة على الكوتا المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وإيجاد نظام رقابة أيضاً على المهام المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة.
10. أن يعمل صندوق التشغيل الفلسطيني على رسم خطط واضحة وموجهة تهدف لخلق فرص تمكين اقتصادي مستدامة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة وبشكل خاص النساء ذوات الإعاقة، وإجراء التدخلات اللازمة لوصولهن لفرص عمل مستدامة وبيئة عمل آمنة وبما



يحق شروط العمل اللائق، مع ضرورة أن تضع هذه الخطط شمول النساء ذوات الإعاقة من ضمن أولوياتها وأن تشمل هذه الخطط إجراءات/ آلية واضحة لذلك.

11. إيجاد نظام حماية اجتماعية يغطي جميع الفئات الاجتماعية وكذلك جميع العاملين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي والذي تتواجد فيه النساء والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل أكبر.



## القوانين والتشريعات:

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، انظر/ي الرابط التالي: <https://n9.cl/0xq1u>.  
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح الأفراد ذوي الإعاقة (رام الله: 2011). الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/1j9rw>.

## المصادر العربية:

إياد رياحي وآخرون، العاملات في رياض الأطفال الخاصة: المؤهلات والحقوق. رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية، 2021.  
إسلام التميمي، «حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين»، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان - ديوان المظالم.  
الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان ومركز المرأة، العنف المستور - تحقيق لأمان ومركز المرأة. 2022. الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/jrp1y>.  
الأمم المتحدة، الإعاقة في العالم العربي: بين العمل الخيري والتمكين. للمزيد انظر/ي الرابط التالي: <https://n9.cl/r70m6>.  
أهداف التنمية المستدامة، يمكن الاطلاع على الرابط التالي للمزيد: 2030، <https://n9.cl/zvvjd>.  
التقرير السنوي لمسح القوى العاملة الفلسطينية: 2021. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022.  
تقرير الظل للنساء والفتيات ذوات الإعاقة. مؤسسات المجتمع المدني الفلسطينية، 2017.  
تقرير عن وضع النساء والفتيات في دولة فلسطين (الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية والائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين تحت الاحتلال مقدم إلى:  
المعنية لمناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة - جنيف. انظر/ي الرابط التالي: <https://n9.cl/ntjh6>.  
الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة موضوعية بشأن مسألة العنف ضد النساء والفتيات والإعاقة. التقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: الدورة العشرون، 2012.  
جامعة واشنطن، انظر/ي الرابط التالي: <https://csd.wustl.edu/publications/>.  
حنان قاعود، دراسة غير منشورة: أثر الحرب الأخيرة على غزة وأوضاع الطوارئ على الصحة الجنسية والانجابية للنساء ذوات الإعاقة. رام الله: جمعية نجوم الأمل، 2022.  
صراح بولداس وخضرة راشدي، المشاكل التي تواجه ذوات الإعاقة في الجزائر من وجهة نظرهن. وهران: مجلة



الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2021.

عماد الصيرفي وناهد سمارة، نساء في الظل: النساء والاقتصاد غير الرسمي في فلسطين. جامعة بيرزيت: مركز دراسات التنمية، 2016.

غراز الطاهر وبوقبرين مفيدة، دور التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في تجسيد التنمية المجتمعية، الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/h7vp0>

فاطمة دعنا، العدالة الاجتماعية في قانون العقوبات والتشريعات الفلسطينية. رام الله: مركز بيسان للبحوث والإنماء، 2019.

فراس جابروسي طرمان، دراسة غير منشورة حماية النساء ذوات الإعاقة من العنف: إبعاد وتهميش دراسة حول: الخدمات المقدمة للمعنفات من النساء ذوات الإعاقة. رام الله: جمعية نجوم الأمل لتمكين النساء ذوات الإعاقة ومركز السياسات الاجتماعية والاقتصادية، 2020، 8.

لؤي شبانة وجواد صالح، دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل. رام الله: مركز المرأة للدراسات والتوثيق، 2008. 4-5.

مسح الأفراد ذوي الإعاقة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011. الرابط الإلكتروني: <https://n9.cl/f460p>. مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، للمزيد انظر/ي الرابط التالي:

<https://wrcati.cawtar.org/index.php?a=i&topic=105>

ورقة حقائق: مؤشرات العنف ضد النساء ذوات الإعاقة في الضفة الغربية وقطاع غزة» مسارات. انظر/ي الرابط التالي: <https://n9.cl/7w0ix>.



Ann Oakley. Myths of Women's Place: The Division of Labor by Sex: Motherhood, NY: Vintage

Book, 1974.

Judy Postmus and others, «Economic Abuse as an Invisible Form of Domestic Violence:

A Multicounty Review» Sage 21 (2018).

Maria Mies, Patriarchy and Accumulation on a World Scale (London: Zed Book Press, 1986).

Marilyn Goldberg, «The Economic exploitation of women,» Sage Publications (1970).

P. M. Mathew, «Exploitation of Women Labour: An Analysis of Women's Employment», Social

Scientist pp. 28 – 47.

Radhika Kapur, «Economic Exploitation: Detrimental upon the Living Conditions of the

Individuals»,

Sara kalm, «Emancipation or exploitation? A Study of women workers in Mexico's maquiladora»

(Statsvetenskaplig Tidskrift, 2001).

The University of New South Wales, for more please visit this site: <https://n9.cl/xi7bt>.

