

الندوة القومية حول  
"تفعيل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:  
في ظل الإتفاقيات العربية والدولية"

عمان 15 . 17 حزيران/يونيو 2014

محور: أوضاع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل

اعداد: أ.جهدة ابو خليل

عند تناول هذا الموضوع يبدو من غير المهم البحث في قيمة العمل وأهميته وتأثيره المعنوي على الملتحقين بسوق العمل من النساء ذوات الإعاقة خصوصاً، وذلك على الرغم من خطورة هذا الأمر على الأصعدة النفسية والمعنوية والفكرية والعاطفية. يرجع ذلك الى كون دخول النساء ذوات الاعاقة الى سوق العمل أمراً بالغ الصعوبة، لأنه يتطلب الكثير من الشروط والتسهيلات غير المستوفاة في سوق العمل العربية خصوصاً.

المهم في مقاربتنا للموضوع البحث في ما إذا كانت الفرص المناسبة والمتكررة تتاح أمام دخول النساء ذوات الإعاقة إلى سوق العمل، ولا سيما في البلدان العربية، حيث ترتفع معدلات البطالة عبر الدول المختلفة من جهة، وتقل نسب الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحصلون على التأهيل المهني، والذين تتاح لهم الفرصة أصلاً حتى يلتحقوا بالمدارس ويحصلوا على فرص تعليمية حقيقية.

من جهة ثانية، لا يمكن لنا أن نتجاهل مجموعة معطيات أثبتت الأبحاث الميدانية والنظرية العديدة ترابطها وتداخلها وتأثيرها المتبادل على بعضها. ففي بحث ميداني مستند إلى مراجعة مستفيضة لأدبيات الموضوع في مصر والعالم العربي والعالم ككل، يؤكد محمد أحمد الخولي أن "الرضى الوظيفي من أهم معايير البناء لإقامة مؤسسة أو منظمة عمل مزدهرة قوية التنظيم"، لأن الرضى عن العمل يؤدي إلى التقليل من السلوك المعوق للإنتاج والتنمية البشرية

(المقصود بذلك شحذ المهارات الوظيفية وتحسين مستوى الأداء وتهيئة النفس والفرص للترقية.)  
وهذه حالات تتطلب انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل أصلاً. وفي حال الانخراط  
لا مفر من السعي إلى زيادة الرضى عن العمل بصرف النظر عن الوظيفة أو المهنة  
وطبيعتها، وذلك من خلال تعزيز السلوك الإيجابي.

اللافت في بحث الخولي ان حضور الرجال ذوي الإعاقة يفوق حضور النساء ذوات الإعاقة  
مقدار الضعفين. فالعينة العشوائية تضم 75 امرأة من ذوات الإعاقة في مقابل 155 رجل.  
والمتروجون اكثر حضوراً في سوق العمل على ما توحى العينة، التي تضم 127 متروجاً  
و103 عازبين. وما يدعو للاستغراب ان يشكل الأميون الشريحة الأكبر من العاملين(73  
شخصاً) اي ما نسبته 31%. وبيبرز حضور الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية اكثر بأربعة  
أضعاف من اصحاب الإعاقات الأخرى.

ودون الغوص، في مسألة الرضى الوظيفي، من المهم ملاحظة عدد من الأمور البالغة الأهمية  
والتأثير فيما يتعلق باستقبال سوق العمل العربية للنساء ذوات الإعاقة، اللواتي هن في الواقع  
أشد المهمشين تهميشاً وأكثر المستضعفين توارياً، وهن الأقل ارتيادا لسوق العمل والأضعف  
قدرة على دخوله حتى وإن مست الحاجة بهن إلى النشاط فيه.

الملاحظ حدوث طفرة لافتة في أعداد النساء الملتحقات بسوق العمل في بعض الدول العربية،  
في مقابل تراجع أعداد النساء العاملات في بلدان أخرى. مع ذلك، يمكن القول أن عدد النساء

الملتحقات بسوق العمل من غير ذوات الإعاقة في العالم العربي تزداد باستمرار. غير ان النساء ذوات الإعاقة يختبرن فرط الحماية من قبل أولياء أمرهن في حالات كثيرة، الأمر الذي ينعكس سلبا على فرص التحاقهن بسوق العمل، هذا إذا كن قد اختبرن إمكان الالتحاق بالمدارس والحصول على التعليم الضروري.

تعتبر البنات والنساء من جميع الأعمار اللواتي يعانين أي شكل من الإعاقة من أكثر فئات المجتمع ضعفا وانكشافا وتعرضا وتهميشا، كما نص قرار الجمعية العمومية للأمم المتحدة 161/59 للعام 1998، وعلى حد ما تورد "ورقة الحقائق الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة" الصادرة على موقع المنظمة الدولية الإلكتروني.

في وقت تعاني أقطار عربية كثيفة السكان والأيدي العاملة اضطرابات اجتماعية وأمنية وسياسية لها آثار وانعكاسات سلبية شديدة وحادة على سوق العمل، يلاحظ ارتفاع معدل البطالة في غالبية الأقطار العربية، التي تختبر أيضا تدفقا للمهارات المؤهلة وعالية التدريب من بعض الدول المضطربة، كما هي الحال مع سوريا والعراق والسودان واليمن، وإلى حد أقل لبنان وتونس ومصر. ولهذا انعكاسه بطرق وصور مختلفة على مدى قدرة النساء ذوات الإعاقة خصوصا، والأشخاص ذوي الإعاقة عموما، على دخول هذه السوق المزداة ضيقا والمشددة فيها المنافسة والمزاحمة مع تكاثر الأيدي العاملة المهجرة بفعل التوترات والاضطرابات الداخلية في العديد من دولنا المعرضة لرياح هوجاء تهب عليها منذ سنوات عديدة، علما أن الأوضاع

الاقتصادية الاجتماعية والمعيشية والإنمائية فيها تشكو كثيرا من الإهمال والتدهور قبل بلوغ المرحلة الحالية المثيرة للقلق إلى أبعد الحدود.

كما يلفتنا التفاوت الكبير بين نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين بالوظائف والأعمال في القطاع العام في دول مثل مصر واليمن وسوريا والعراق والجزائر مع أولئك الملتحقين بالعمل في القطاع الخاص في تلك الدول. في المقابل، يبدو أن في بعض البلدان الأخرى، يجد الأشخاص ذوي الإعاقة فرصا أكبر للالتحاق بالوظائف وفرص العمل في القطاع الخاص، كما هي الحال في لبنان والسعودية والدول الخليجية الأخرى والمغرب والأردن. يتبين هذا الفرق بوضوح من دراسة الخولي الميدانية المستكملة في العام 2003، التي تركز على عينة من الأشخاص ذوي الإعاقات (الجسدية والبصرية والسمعية، والذهنية) العاملين في محافظة الفيوم. من أصل 230 شخص ذوي إعاقة تم استبيانهم، دون الإشارة إلى أنواع الوظائف التي يشغلونها، يتضح أن 171 (أو ما يعادل 74,3%) من أفراد العينة يلتحقون بوظائف القطاع الحكومي، بينما يعمل 59 (أو ما يعادل 25,7%) من أفراد العينة في القطاع الخاص. لعل نسبة الملتحقين بالقطاع الحكومي تتدنى إلى 50% أو ما دون ذلك الحد في بعض الدول العربية الأخرى، مما يرفع نسبة الملتحقين بسوق العمل والناشطين في القطاع الخاص إما كمستخدمين وإما كأصحاب مشاريع إنتاجية صغيرة أو أعمال عائلية إلى ما يقرب من 50%.

في كتاب "نساء تخطين الإعاقة"، تجارب إحدى وعشرين سيدة من سبع دول عربية مختلفة، استطاع بعضهن ارتياد سوق العمل بنجاح، وتأمين فرص عمل دائمة لأنفسهن، مع نجاح بعضهن في إطلاق مشاريعهن الإنتاجية وأعمالهن الخاصة. وبينهن من تركز عملهن الناجح بشكل حصري على نشاط القطاع الأهلي حيث يعكفن على إحداث التغيير والفرق في حياتهن وحياة البنات والنساء ذوات الإعاقة الأخريات، وربما أفاد نشاطهن عددا لا بأس به من الرجال والشباب ذوي الإعاقة. ويلاحظ من تجارب تلك السيدات الرائدات تحصيل بعضهن الدراسي العالي والمتخصص (تحوز ثلاث منهن على شهادة الدكتوراه)، وهذا ما يسمح لهن بتوسيع نطاق فرص عملهن. إلا أننا عند عرض هذا النوع من المعطيات، ينبغي أن ننتبه إلى ضآلة أعداد البنات والنساء ذوات الإعاقة المتاحة أمامهن فرصة الانخراط في سوق العمل. وفق دراسة إحصائية مسحية أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العام 1998، يتبين أن المعدل الدولي للتعليم بين البالغين ذوي الإعاقة يلامس نسبة 3%، ولكن هذه النسبة تقل إلى مجرد 1% بين النساء ذوات الإعاقة. والمرجح أن الوضع قد تعرض للتدهور والتردي في الدول العربية خلال الأعوام القليلة الماضية، قبل انتهاء مدة العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة 2004-2013، الذي كانت القمة العربية الدورية في تونس أقرته في أيار (مايو) 2004. ونحن هنا لا نتطرق بشكل تفصيلي موسع إلى الوضع في دول العالم الأخرى، وإن كان

الانطباع العام يؤكد على عدم حدوث تغيير إيجابي في وضع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وبخاصة البنات والنساء ذوات الإعاقة.

بالانتقال إلى الدول الصناعية، نجدها تعتمد مؤشرات دقيقة ومحددة لقياس معدلات البطالة ونسب التشغيل وما إلى ذلك من المعطيات الهامة وذات المعنى بالنسبة إلى سوق العمل، يتبين انخفاض معدل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كبير. كما يتضح لنا أن الفرصة تتاح أمام نسبة تقل عن 5% من جميع الأطفال والشباب ذوي الإعاقة للحصول على التعليم والتدريب، بينما تواجه البنات والنساء ذوات الإعاقة حواجز هامة تحول دون مشاركتهن في الحياة الاجتماعية والتنمية، وفق ما يرد في تقرير أمين عام الأمم المتحدة عن التنمية للعام 2000.

في هذا السياق، لا بد من الاستعانة بوصف البروفسور آرثر أوريلي الدقيق للواقع غير المطمئن وغير المشجع حول العالم، ولا سيما في الدول الصناعية والمتوسطة الدخل، كما هي الحال مع عدد غير صغير من الدول العربية. فأوريلي يشدد على مواجهة الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً بصعوبات في دخول سوق العمل المفتوحة. لكن، عند تأمل المسألة من منظور الجندر أو المساواة الاجتماعية بين الجنسين، يحتمل أن تزداد فرص حصول الرجال ذوي الإعاقة على وظائف مقدار الضعفين عما يتاح للنساء ذوات الإعاقة. وعندما تعمل النساء ذوات الإعاقة كثيراً ما يختبرن معايير غير متساوية لجهة الاستخدام والترقية، وعدم التكافؤ في

الحصول على التدريب وإعادة التدريب، وعدم التكافؤ في الحصول على التسليفات والموارد الأخرى المنتجة، وعدم التكافؤ في دفع بدلات العمل المتساوية مع التعرض للفصل والتمييز المهني، علما أنهم نادرا ما يشاركون في صنع القرارات الاقتصادية. (أوريلي، 2003)

نجد النساء ذوات الإعاقة غالبا ما يحصلن على فرص استخدام وتشغيل أقل من النساء غير ذوات الإعاقة والرجال ذوي الإعاقة. وحسب بعض الباحثين، يتعاضد احتمال تعرض النساء ذوات الإعاقة لنتائج سيئة على صعيد التشغيل بعد المدرسة، وهن باستمرار يكسبن مالا أقل من غيرهن، ويتعرضن لتجارب عمل سلبية. كما يتم تعيينهن عادة في وظائف "نسائية" وفق الصور النمطية الشائعة. (فيست برايس، 2003)

عند تقييم الوضع بالاستناد إلى ما يذكره أوريلي وفيست، يمكن لنا أن نوضح عدم توافر معطيات ميدانية حسية تنفي الحديث عن عدم التكافؤ في فرص العمل والأجر وما إلى ذلك بالنسبة إلى النساء ذوات الإعاقة العاملات في العالم العربي. أما إذا استعرضنا الوظائف والأعمال المسندة إلى غالبية البنات والنساء ذوات الإعاقة في البلدان العربية، يمكن أن نراها فعلا مطابقة للشروط المعيارية التي يتناولها فيست. كما تؤيد ملاحظات هولي واستنتاجاته الطروح الأخرى التي سبقت الإشارة إليها. فهولي يعتبر العمل عنصرا أساسيا في المواطنة الكاملة، علما أنه وثيق الصلة بالمداخل وأعمال الدعم والمساندة المتصلة بالإعاقة. كما يوفر العمل والتشغيل إحساسا بالإنجاز والقيمة الذاتية. وهو أفضل دفاع ضد الفقر. وتعد النساء

ذوات الإعاقة في كندا، حسب هولي، الفئة الأشد تعرضاً للصعوبات والتحديات بين البالغين لجهة التشغيل والعمل، مع تسجيلهن أدنى معدل للنجاح في القوى العاملة وأحد أعلى معدلات الفقر في البلاد.

بالانتقال من بداية القرن الحالي الى فترة التحضير لأهداف الالفية للتنمية، وبلاستناد الى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يظهر من مناقشات الجلسات في مؤتمر الدول الأطراف في الإتفاقية(الدورة الخامسة) والتي عقدت في نيويورك من 10- 12 حزيران/يونيو 2012، ان الوضع العام للنساء ذوات الإعاقة في سوق العمل لم يطرأ عليه اي تغيير ملموس. وفي خلاصة المناقشات، شدد المؤتمر ان النساء ذوات الإعاقة يفتقرن الى السبل المناسبة للحصول على الفرص اللائقة للتمتع بالخدمات الأساسية الضرورية، ويتعذر عليهن ارتياد سوق العمل. كما اوضحوا انه بعد مرور ثلاثة عقود على اقرار اتفاقية الغاء كافة أشكال التمييز ضد النساء وعقدين على اتفاقية حقوق الطفل، فان اي منهما لم تساعد في تحقيق تطورات هامة فيما يخص البنات والنساء ذوات الإعاقة.

ويؤكد الاجتماع الرفيع المستوى بشأن الإعاقة والتنمية: "الطريق قدما: خطة تنمية شاملة لمنظور الإعاقة والتنمية لما بعد عام 2015"، والذي عقد في نيويورك في 23 ايلول/ سبتمبر 2013، على ان الأهداف الإنمائية للألفية تمثل جهداً متضافراً في التصدي للفقر على الصعيد العالمي، مع ذلك لم تنزل هناك فجوة ملحوظة في الأهداف الإنمائية للألفية الحالية واشتمالها

للأشخاص ذوي الإعاقة. فما يقدر بمليار شخص في العالم من ذوي الإعاقات لم يزالوا مستبعدين من الحصول العادل على الموارد، مثل التعليم والعمل والرعاية الصحية ونظامي الدعم الاجتماعي والقانوني.

وهناك أيضا اعتراف متزايد بأن إدراج الإعاقة ضروري ليس فقط لاستفادة الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن أيضا من أجل تحقيق أهداف التنمية الفعلية. على سبيل المثال ، أعادت الجمعية العامة في قرارها 150/63 التأكيد على ضرورة إدراج وإدماج حقوق ووجهات نظر الأشخاص ذوي الإعاقة في جهود التنمية، والتي بدونها لن تتحقق فعليا الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا، ولا سيما الأهداف الإنمائية للألفية.

وفي سياق مؤتمر عام 2012 بشأن التنمية المستدامة (ريو +20) ، وافقت الحكومات على تحقيق التنمية المستدامة من خلال خلق المزيد من الفرص للجميع، والحد من عدم المساواة وتعزيز التنمية الاجتماعية العادلة، والواضح ان مسار التنمية لا يمكن ان يكون شاملاً او مستداماً، طالما أنه يستبعد مشاركة أكثر من مليار شخص ذوي الإعاقة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ويشير التقرير العالمي حول الاعاقة الصادر عن منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي في حزيران/ يونيو من العام 2011، الى ان الأشخاص ذوي الإعاقة اكثر تعرضاً للبطالة، وهم

بصفة عامة يحصلون على أجور أدنى عند تعيينهم. ويؤكد الباحثون الميدانيون أن أجور النساء ذوات الإعاقة تقل بشكل ملموس عن تلك التي يتقاضاها الرجال ذوي الإعاقة. وتوضح البيانات العالمية للمسح الصحي العالمي ان معدلات العمل والتوظيف اقل بين الرجال ذوي الإعاقة (53%) والنساء ذوات الإعاقة (20%) عنها بين الرجال بدون اعاقه (65%) والنساء بدون اعاقه (30%). ومن ناحية اخرى، اوضحت دراسة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، انه في (27) بلداً يعاني الأفراد ذوي الإعاقة ممن هم في عمر العمل والإنتاج، من عيوب ومضار سوق العمل ومن نتائج السيئة، بنسب اكثر من غير المعاقين. وفي المتوسط، فإن معدلات العمل التي تبلغ (44%) لذوي الإعاقة هي أعلى قليلاً من نصف معدلات العمل بين غير المعاقين (75%). اما معدلات البطالة فكانت اعلى بحوالي (2.5) من المعدلات بين من هم بدون اعاقه (49% و 20%) على التوالي.

وبهدف التصدي لعوائق العمل والتوظيف، تقدم القوانين التي تحارب التمييز نقطة انطلاق نحو تعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. فعندما يلزم القانون اصحاب العمل بإجراء تعديلات معقولة، مثل اتاحة اجراءات التوظيف والاختيار، وتكييف بيئة العمل وتعديل اوقات العمل لنتناسب مع ظروف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير التكنولوجيا المساعدة، كل هذا من شأنه ان يحد من التمييز في مجال العمل والتوظيف، ويزيد من سبل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة الى اماكن العمل، وتغيير المفاهيم المتعلقة بقدرتهم على الانتاج. ويمكن دراسة عدد من

التدابير المالية مثل الحوافز الضريبية، وتمويل اجراء التسهيلات الملائمة من اجل خفض اية تكاليف اضافية قد يتكبدها ارباب العمل والموظفون.

اما من يتعرض للإعاقة وهو مرتبط بالفعل بعمل او بوظيفة ما، فإن برامج تدريب الإعاقة نجحت في تحسين معدلات العودة الى العمل، وهي برامج تتولى التدبير العلاجي للحالة، وتثقيف المشرفين، وتعديل اماكن العمل، والعودة المبكرة للعمل بمصاحبة اساليب دعم مناسبة. وبالنسبة الى بعض من الأشخاص ذوي الإعاقة، ينبغي دمجهم في برامج الحماية الاجتماعية العامة، مع دعم عودتهم للعمل. وتشمل خيارات هذه السياسة فصل البند الخاص بدعم الدخل عن التعويض الذي يدفع للأشخاص ذوي الإعاقة لتغطية ما يتحملونه من تكلفة اضافية للانتقال الى العمل وتكلفة المعدات، وذلك من خلال استخدام الفوائد المرتبطة بفترة زمنية محددة، والتأكد من ان هذا التعويض يتم دفعه من اجل الاستمرار في العمل.

الواضح ان الوضع في سوق العمل امام النساء ذوات الإعاقة لم يتغير طوال الاعوام الماضية. فسحر الياسري تذكر ان مجال العمل هو أكثر المجالات التي يظهر فيها التمييز بارزاً ومستمر في معظم بلدان العالم، حيث يبلغ معدل البطالة ثلاث مرات أكثر من بين النساء ذوات الاعاقة منه بين غير ذوات الاعاقة، اللواتي كثيرا ما يستخدمن في وظائف قليلة الاجر وعدم توفر الضمان الاجتماعي والقانوني ، كما انهن يعملن في مهن وصناعات تتميز بأنخفاض حواجز

الدخول اليها أو في وظائف محجوزة لهن وأكثر الخيارات شيوعاً هو العمل في وحدات عائلية صغيرة وغير نظامية في الزراعة وقطاع الخدمات.

وكذلك تواجه النساء ذوات الإعاقة تمييزاً في سوق العمل نتيجة للمفاهيم الخاطئة لدى أصحاب العمل والعمال الزملاء حول قدراتهم وبسبب الافتقار إلى بيئات عمل تلائم وضعهن الجسدي، ويبرر أصحاب العمل في المشاريع الصغيرة بأن التكاليف التي ينطوي عليها تشغيل أشخاص لديهم إعاقة قد تكون أعلى من غيرهم، وخاصة إذا كانوا يحتاجون إلى مرافق خاصة أو إذا تطلب الأمر إدخال تعديلات في مكان العمل.

وفي سوق العمل العربية يمكن الحديث عن عدد من الصعوبات الأساسية التي تعترض تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً والنساء ذوات الإعاقة خصوصاً، والتي يجوز اختصارها في الصعوبات السبع الأساسية التالية:

1. عدم تلقي التعليم الكافي المقترن بعدم مواكبة الأشخاص ذوي الإعاقة لمتطلبات الوظيفة الأساسية والنمو المهني.

2. الافتقار للمهارات التدريبية المناسبة نتيجة التأهيل غير الكافي، وصعوبات - إن لم يكن استحالة - التدريب في مكان الوظيفة.

3. نظرة اصحاب العمل غير المقتنعين بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما النساء ذوات الإعاقة، وانتاجيتهم. تؤدي هذه النظرة الى عدم اعطاء الأشخاص ذوي الإعاقة الفرصة لاثبات ذواتهم في سوق العمل.
4. عدم تاهيل بيئات العمل باعتماد التعديلات الهندسية المناسبة.
5. تدني الأجور والتمييز بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص غير ذوي الإعاقة ، مع حرمان المجموعة الأولى وبخاصة النساء من الأمان الوظيفي.
6. المنافسة في سوق العمل على نحو غير متكافىء.
7. معارضة أولياء الأمر لتشغيل النساء ذوات الإعاقة خوفاً من تعرضهن للاستغلال وافراطاً منهم في الحماية الزائدة، وفق دراسة الدكتور روجي عبدات.

### مقترحات

وفق ما جاء في هذا العرض، وبالرغم من كل الحرص الذي يظهر بضرورة تمتع النساء ذوات الاعاقة بتكافؤ الفرص في دخول سوق العمل ومعاملتهم كغيرهن من النساء غير ذوات الإعاقة او الرجال ذوي الإعاقة، فالواضح ان الواقع لا يبشر بأي تغيير جذري في وضعهن.

عليه، نقدم بعض الافكار التي يمكن ان تسهم في تحسين الوضع. ومنها:

1. تأكيد حق للنساء ذوات الاعاقة بالحصول على فرص عادلة وامتساوية مع النساء غير المعاقات، طالما كن مؤهلات لذلك، وتوفير شروط عمل مناسبة حتى يستطعن الاستمرار وكسب لقمة العيش باحترام دون المساس بكرامتهن، عبر تشريعات تكفل لهن اختيار العمل المناسب دون تمييز بسبب الاعاقة.

2. وضع قواعد قانونية تتيح للنساء ذوات الإعاقة أن تقاضي الدولة لدى القضاء الوطني عند خرقها لاي التزام دولي، سواء يتعلق بالحقوق السياسية أو المدنية أو الثقافية أو الاجتماعية.

3. أهمية التعاون بين منظمات الدفاع عن حقوق النساء ذوات الإعاقة والحركات النسوية لتوحيد السياسات فيما يتعلق بالمرأة ذات الاعاقة.

4. على القطاع الخاص القيام بما يلي:

- تيسير توظيف النساء ذوات الإعاقة، وضمان العدالة في التعيين، وتوافر التيسيرات الملائمة لهن في مكان العمل.
- ازالة العوائق التي تحول دون الحصول على قروض صغيرة حتى تتمكن النساء ذوات الإعاقة من الاستثمار في الأعمال الخاصة بهن.
- اعداد طيف واسع من خدمات الدعم الجيدة من اجل النساء ذوات الإعاقة وأسرهن خلال المراحل المختلفة من دورة حياتهن.

• ضمان ان مشاريع البناء، مثل المرافق العامة والمكاتب والإسكان، تشتمل على سبل مناسبة لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة اليها والتحرك داخلها.

• ضمان اتاحة المنتجات والنظم والخدمات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأشخاص ذوي الإعاقة.

في الختام، لا بد من اعتماد سلسلة تدابير قانونية وادارية، سبق الاشارة لها في ورقة سابقة ونؤكد عليها وهي ضرورة قيام حوار جامع لعدد كبير من الأطراف المؤثرة في سوق العمل. ولما كانت بلداننا العربية تعتمد في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على المبادرات الفردية اكثر منها على الالتزام باحكام القانون، فان من الضروري العمل على تعزيز هذه المبادرات من جهة، وفرض تطبيق القوانين من جهة ثانية. وهذا يعني مكافحة التمييز قانوناً على أساس الإعاقة، وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، وتحسين فرص العمل الحر، وتشغيل هؤلاء الأشخاص في القطاع العام، وتشجيع القطاع الخاص على استخدامهم ومعاقبته ان هو مارس التمييز ضده، مع ضرورة تأهيل اماكن العمل هندسياً وفنياً.

## المراجع

الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة ميدانية) روجي عبدات ، الإمارات العربية المتحدة، 2008.

المرأة المعوقة ظلم قانوني وأجتماعي (دراسة قانونية)، سحر مهدي الياسري 2007.

العلاقة بين الرضى عن العمل والقدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين (دراسة مسحية) محمد أحمد الخولي، مصر، 2003.

"تساء تخطين الحواجز..." جهدة أبو خليل، منشورات الجمعية الوطنية لحقوق المعاق في لبنان، 2002

Tripple Discrimination of Women with Disabilities on Labor Market, Ivana Brstilo and Elizabetta Hanikar, Philosophy and Education Departments of Zagreb University.

Batevik, F.O., and Myklebust, J. O. (2006, January). The Road to Work for former students with Special Needs: different paths for young men and young women, Scandinavian Journal of Disability Research, 8(1), 38-52.

Feist-Price, S. and Khanna, N. (2003, January). Employment Inequality for Women with Disabilities. Special Feature: Women and Disability (part II). Off our backs, 33 (1/2).

Hawley, J. From the Margins: voices of Women with Disabilities. International Journal of Disability, Community and Rehabilitation, 2 (2).

Hollingsworth, D.K., and Mastroberti, C. J., )1983, June). Women, Work and Disability. Personelle and Guidance Journal, 61(10), 587-591.

Jones, M.K., Latreille, P.L., and Sloane, P. J. 2003, November). Disability, Gender and the Labor Market. Discussion paper, no. 936). Bonn, Germany, IZA.

Jones, M.K., Latreille, P.L., and Sloane, P. J. (2006, July). Disability, Gender and the British Labor Market. Oxford Economic Papers, 58(3), 407-449.

Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries. Paris, Organization for Economic Co-operation and development 2010.