

مؤسسة قادر للتنمية المجتمعية

"تقرير حول الحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة"

إعداد الباحثة والناشطة: شذى أبو سرور

فريق البحث الميداني:

مسؤولة برنامج المناصرة / مؤسسة قادر: شروق الأفندي

الفريق الميداني في جمع البيانات: تحرير البطران – حمزة ناصر

2022

مُقَدِّمة عامة

لقد تم إعداد هذا التقرير من قِبَل مؤسسة قادر للتنمية المجتمعية لتقييم مستوى التزام فلسطين بالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى وجه الخصوص الحقوق الاقتصادية الواردة في المادة (12) وخاصة الفقرات الرابعة والخامسة منها، والمادة (27)، ذلك بأقصى قدر من التقاطع مع المواد من (1) إلى (9)، باعتبارها قواعد أساسية تقوم عليها كافة المواد الأخرى في الاتفاقية وتحديد المواد من (10) إلى (30). هذا ويتضمن التقرير عدد من الثغرات التي لم يتعرض لها تقرير دولة فلسطين، ذلك إما بالرجوع للأدبيات الوطنية ذات العلاقة، أو من خلال العديد من المجموعات المركزة والمقابلات ودراسات الحالة التي تم تنفيذها ميدانياً مع الأشخاص ذوي الإعاقة وأسْرِهِم، ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني العاملة في مجال الإعاقة أو المرأة أو التمكين الاقتصادي، فضلاً عن ممثلين/ات عن المؤسسات الرسمية ذات العلاقة.

انضمت فلسطين للاتفاقية في مطلع نيسان من العام 2014م دون تحفظات، لم تتخذ بعد ما يفي بالتزاماتها من تدابير تشريعية وإدارية وقضائية لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية على قدم المساواة مع الآخرين. فمُنذ مطلع العام 2018 إلى حينه، لا تزال عملية إعداد قانون جديد لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تتخلل عراقيل منهجية وأخرى متصلة بضعف الإرادة السياسية وحلّ المجلس التشريعي وسياسات التفتُّش التي لا تزال الفئات المُهمَّشة تدفع ثمنها الأكثر في البلاد. ينص القانون الأساسي في المادة (9) بأن الفلسطينيين أمام القانون والقضاء سواء، والإعاقة كما غيرها من الأسس لا تُقبل أساساً للتمييز¹. هذا وتنص المادة (21) بأن النظام الاقتصادي في فلسطين يقوم على أساس مبادئ الاقتصاد الحرّ، كما وتكفل ذات المادة صَوْن حُرِّيَّة المُلْكِيَّة الخاصة، ولا تُنزع ملكية العقارات إلا لقاء المنفعة العامة وبما يراعي القانون والأحكام القضائية. هذا وتنص المادة (25) من ذات القانون على الحق في العمل باعتباره واجب وشرف، وتسعى السلطة لتوفيره لكل قادر عليه، وتنص الفقرة الثانية على أن تُنظَّم علاقات العمل بما يكفل العدالة ويوفر للعَمال الرعاية الصحية والاجتماعية والأمن، كما تنص آخر فقرتين على حقوق العَمال النقابية. أما أجندة السياسات الوطنية (2017-2022م) المواطن أولاً، فهي على المستوى النظري وبالمقارنة مع الأجندة السابقة تُمثِّل نقلةً من بناء المؤسسات وتطوير القدرات التي تُركِّز على احتضان المؤسسات العامة إلى أجندة تركز على المواطنين، وتُظايفُ الجهود سَعياً إلى الارتقاء بمستوى حياة المواطنين الفلسطينيين ونوعيتها، من خلال تقديم الخدمات العامة ذات الجودة، وتوفير فرص العمل في القطاع الخاص، وتوفير الحماية الواجبة للفئات الضعيفة والمُهمَّشة، بما تسمح به الإمكانيات، عبر توظيف الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية. ونذكر اتصالاً بموضوع هذا التقرير أنَّ تحقيق الاستقلال الاقتصادي يترأس تلك الأولويات عبر بناء مقومات الاقتصاد الفلسطيني بالتركيز على بناء القاعدة الإنتاجية لقطاعات الصناعة والزراعة والسياحة. بينما تتمثل الأولوية والسياسة الثانية في توفير فرص عمل لائقة للجميع، من خلال المشاريع الريادية للخريجين، واعتماد إجراءات تُعنى بالتعجيل بخلق فرص عمل دائمة من خلال شركات استثمارية بين القطاعين العام والخاص، ودعم صندوق التشغيل وتطويره، وضمان بيئات عمل آمنة تتوفر على معايير السلامة الصحية والمهنية. ناهيك عن السياسات التي ترمي إلى دعم المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر وتوفير بيئة تشريعية وإدارية ملائمة ودعم التكنولوجيا الرقمية في سبيل توفير بيئة استثمارية ملائمة في البلاد. لتأتي العدالة الاجتماعية أولويةً أخرى تحت هذا المحور عبر الحد من الفقر من خلال تطوير برامج التمكين الاجتماعي والاقتصادي ومراعاة السياسات الاجتماعية والاقتصادية للفقراء والمُهمَّشين، فضلاً عن توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة أسوةً بالنساء والأسرى المُحرَّرين والشباب. وتمثل الفقرة السابقة الموضوع الوحيد الذي يُذكر به الأشخاص ذوو الإعاقة في أجندة

¹ القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة (2003).

السياسات الوطنية، علماً بأن هناك العديد من المواضيع التي تُركّز في الاستهداف على الفئات المُهمّشة ونجد استخدامات لعبارات مثل تكافؤ الفرص، ومثال ذلك في الحصول على برامج التدريب المهني والتقني².

ولاً بُد من الإشارة هنا إلى أنّ فلسطين تُقْبَع تحت سياسات وممارسات سلطات الاحتلال الإسرائيلي التي تُخالفُ القيم الإنسانية والقوانين الدولية، وتستمر في مُصادرة حق الفلسطينيين في تقرير المصير وتَتَعَوّل في الهَيْمَنَة على القدر الأكبر من الموارد الطبيعية ومُحَرّكات الاقتصاد وعوامل التنمية في فلسطين. فسلطات الاحتلال الإسرائيلي لا تزال تُسَيِّطِرُ إدارياً وقانونياً على ما تُسمّى بمناطق (ج) التي تُشكّل ما نسبته 62% من مساحة الضفة الغربية مُهيمنة على جميع ما فيها من موارد طبيعية وأراضٍ زراعية، كما تستمر في إنشاء الطرق الالتفافية وفرض سياسات مُرهقة على حركة وتنقل المواطنين الفلسطينيين. كما تُسَيِّطِرُ كذلك على آبار المياه وتمنع الفلسطينيين من حفرها في المناطق (ا) التي يُفترض بأنها تخضع لإدارة السلطة الفلسطينية مما يحد وعلى نحو كبير من السيطرة على القطاع الزراعي، ناهيك عن محاصرتها لقطاع غزة بشكل كامل وتحكمها في كل داخل وخارج من بضائع وغيرها فضلاً عن تقليص مساحات الصيد بشكل مستمر. فكما أشار بعض الأشخاص ذوي الإعاقة ممن تمت مقابلتهم في قطاع غزة فضلاً عن ممثلي المؤسسات الأهلية في القطاع، إنّ حالة الحصار التي يُعاشها قطاع غزة منذ سنواتٍ طوال قد أثّرت ولا تزال على عجلة النمو الاقتصادي، خاصة في ظل عدم إمكانية استيراد أو تصدير العديد من البضائع أو المواد الخام، وضعف القدرة الشرائية، واضطرار العديد من المنشآت على الإغلاق، كما محدودية الموارد المالية التي يمكن للمؤسسات الأهلية الوصول إليها والحصول عليها، كل هذه العوامل تتفاقم بسبب ممارسات سلطات الاحتلال الإسرائيلي التي تُشَدّد قَبْضَتَها على القطاع على نحوٍ مُخالفٍ للقانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان³.

يقف هذا التقرير على عدد من الحقوق الاقتصادية مثل الحق في العمل والميراث والملكية والحصول على خدمات الإقراض والتمكين الاقتصادي والحق في السيطرة على الموارد المالية، اتصالاً بالتشريعات النازمة لهذه الحقوق من جهة وعدم التمييز وإمكانية الوصول ومستوى المشاركة والوعي من جهةٍ أخرى.

الحق في العمل في سوق عمل شامل/المادة (27)

كما أسلفنا الذّكر، وفُق ما ورد في القانون الأساسي المُعدّل، فإنّ النظام الاقتصادي في فلسطين يقوم على أساس مبادئ الاقتصاد الحرّ، الأمر الذي وكما بيّن بعض المُشاركين/ات في إحدى المجموعات المُركّزة مع المؤسسات العاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب توفّر مُقوّمات المنافسة، تلك التي تُقلّل من فرص المشاركة في سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بعدالة وبما يُراعي إمكانياتهم من جهة وتحديات فرص التمكين الاقتصادي والعثرات الكائنة في سوق العمل الفلسطيني من جهةٍ أخرى⁴. فحسب المسح الوطني المتخصص للإعاقة للعام 2011م، 87% من الأشخاص ذوي الإعاقة هم خارج سوق العمل⁵، وحسب التعداد الأخير للسكان والمساكن الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2018م، فإنّ نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ممن هم في صفوف البطالة تُصل إلى 37%⁶.

إنّ التشريعات النازمة للحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص وقطاع المؤسسات الأهلية، سواء قانون حقوق المُعَوّقين الفلسطيني رقم (4) لسنة 1999م ولائحته التنفيذية، أو قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، تعتمد من حيث المبدأ كل من سياسيّ الكوّة والحوافز. إلّا أنها تنضوي على جملة من الإشكاليات مُقارنةً بالاتفاقية، فتعريف الشخص ذي الإعاقة في كلا التشريعين يغفل عملية التفاعل ما بين الأشخاص ذوي الإعاقة والحوافز والمعوقات في المواقف

² أجندة السياسات الوطنية (2017 – 2022م)، المواطن أولاً.

³ العيسة، وجيه (2020). سياسات الاحتلال تكبل الاقتصاد الفلسطيني، العربي الجديد.

⁴ مجموعة مركزة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات الأهلية في الضفة الغربية، 27/1/2021، رام الله – فلسطين.

⁵ مسح الأفراد ذوي الإعاقة (2011). الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله – فلسطين.

⁶ تعداد السكان والمساكن (2017). الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله – فلسطين.

والبيئات كعامل مركزي في محدودية أو عدم المشاركة كما التمتع بالحقوق على قدم المساواة مع الآخرين. هذا ويربط قانون العمل الفلسطيني في تعريف الشخص ذي الإعاقة وعلى نحوٍ جليٍّ وجود الصعوبة بما أسماه (العجز عن العمل) فضلاً عن عدم القدرة على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، الأمر الذي كما يفيد التعريف يتطلب في سبيل دمج في المجتمع الرعاية والتأهيل⁷. يغزو هذا التعريف عدم القدرة على العمل لوجود إعاقة لدى الشخص، مما يُعزِّز ثقافة العجز والتبعية، كما يُهملُ الحواجز المؤسسية والبيئية والمجتمعية التي تُمثِّلُ أبرز العوامل المُشكِّلة لتجربة الإعاقة والتي تُفاقمُ حالة الإقصاء والتمييز السلبي.

ويُنمَّا ينص كلاً التشريعين على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن 5% من موظفي كل منشأة أو مؤسسة، فوجد قانون العمل يربط التشغيل بطبيعة الإعاقة⁸، بينما يربطها قانون حقوق المعوقين الفلسطيني بطبيعة العمل بتلك المؤسسات، ويضيف الأخير النص على جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة⁹. إذ يُلاحظ الفرق في التشريعين سواء على مستوى محتوى النص وجهة تركيز كل منهما، مما يمكن وصفه بتعارض النصوص من حيث الأسس والفلسفة إلى حدٍ ما. وهناك غياب لأية سياسة عامة أو نظام أو تعليمات تنص على كيفية ترجمة النصوص إلى استراتيجيات وبرامج وتدابير وإجراءات فعّالة، لتُبقَّ هذه التدابير والإجراءات محلّ للاجتهادات الشخصية سواءً في تفسير النصوص أو ترجمتها على نحوٍ له أن يُفَعَّلَ الحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أكَّدَ مُمثِّلُو لجنة التشريعات في وزارة العمل موضوع غيباب تفسير أو تعليمات لترجمة الكوطة، مُشيرين إلى أنه يمكن للوزير أن يُصدِرَ مجموعة من القرارات لإعمالها، الأمر الذي لم يحدث بعد. كما يفتقر القانون كما أشاروا في لجنة التشريعات لألية الإنفاذ والعقوبات. ومن الجدير بالذكر، أن ممثلو لجنة التشريعات قد أكدوا على أن عدم التمييز قد ورد في قانون العمل بنص عام لم يُصَرِّ لتفسيره أخذاً بالحسبان خصوصية مجموعات مختلفة في المجتمع، وهذه العمومية إلى جانب غياب الحوكمة في العدد الأكبر من المنشآت تُمثِّلُ أسباب ومقاربات لممارسة العديد من الانتهاكات دونما ضَبْطٍ¹⁰. أمّا ممثل الإدارة العامة للتشغيل في وزارة العمل، فقد أشار إلى عدد من التدخلات التي تقوم بها الوزارة لكفالة إعمال المادة (13) من قانون العمل الفلسطيني، مثل تخصيص خانة لرصد مؤشر الإعاقة في نظام معلومات سوق العمل الذي أشار إلى أن فيه بعض الخانات التي لا يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية التعامل معها إلكترونياً، فيقوم موظفو العمل بملء هذه الخانات حسب تصريحه، وذلك ليحضر الباحثين/ات عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة، وربطهم بقرص عمل مناسبة لهم بعد التأكد من توفر بيانات العمل على المواءمات اللازمة، من خلال الشراكات التي تُقيمها الوزارة مع المؤسسات ومجالس التشغيل في كل محافظة. فضلاً عن ذلك، يتم شمول الأشخاص ذوي الإعاقة في عدد من المشاريع المُمَوَّلة من جهات مانحة أو بنوك وطنية، والتي تُمَكِّنُهُم من إنشاء مشاريع تشغيل ذاتي خاصة بهم. وقد أشار إلى أن هذه المشاريع التي قاموا بإنشائها قد ساعدتهم على تجاوز الإشكاليات الاقتصادية التي خلقتها محنة انتشار فيروس كوفيد-19، إضافةً إلى توثيق من خسروا أعمالهم كي تقوم الوزارة بتعويضهم بمبلغ عن كل المرحلة بقيمة تقل عن 200\$¹¹.

أمّا فيما يتعلق بالحوافز، فقد ورد في قانون حقوق المعوقين رقم (4) النص على تشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة دخل تلك المؤسسات، وإلى حينه لم يتم إعمال هذه المادة¹².

ولدى ترجمة المادة التاسعة من قانون حقوق المعوقين الفلسطيني في اللائحة التنفيذية رقم (40) لسنة 2004م، والتي تنص على التزام الدولة بوضع الضوابط التي تضمن حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز، فقد أُوكِّثَ مهمة وضع الضوابط والمعايير والأنظمة وفق المادة (10) من اللائحة لوزارة (الشؤون الاجتماعية) والتي تُسمَّى

⁷ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المادة رقم (1).

⁸ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المادة (13).

⁹ قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم (4) لسنة 1999، المادة (10) الفقرة (4).

¹⁰ مقابلة مع ممثلي لجنة التشريعات في وزارة العمل الفلسطينية، 11/10/2020، رام الله - فلسطين.

¹¹ مقابلة مع ممثل الإدارة العامة للتشغيل في وزارة العمل الفلسطينية، 11/10/2020، رام الله - فلسطين.

¹² مرجع سابق، قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999، المادة (10) الفقرة (4).

بوزارة التنمية الاجتماعية، من خلال تَوَلّيها حماية الأشخاص ذوي الإعاقة المهنية في جميع قطاعات العمل، كما تقوم بِلَقْت نظر أصحاب الأعمال الذين يمارسون أي من أشكال الاستغلال ضد الأشخاص ذوي الإعاقة واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة في حال تكرار المخالفة. هذا وتُوَكّل للوزارة ذاتها مسؤولية منح امتيازات لجميع المؤسسات التي تقوم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق المادة (11) في اللائحة التنفيذية، كما مسؤولية إنشاء صندوق يكون مَوْرَدُه بدل راتب شهري تدفعه كل مؤسسة لا تلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة يُخَصّص لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة غير العاملين وفق الفقرة الرابعة من المادة (12)¹³. ولا يكفي هُنا التنويه إلى أنّ هذه الأدوار والمسؤوليات هي غير مُفَعَّلة، إنما يجدر التذكير بأن جميع الأدوار أعلاه ليست ضمن اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية، التي لا تقوم بأي دور رقابي على المنشآت والمؤسسات الأهلية اتصالاً بالحق في العمل، إنما يُنَاط هذا الدور بوزارة العمل التي تكتفي لدى التفتيش بخَصْر عدد المُشغّلين من الأشخاص ذوي الإعاقة فقط حسب ما أدلى به ممثل الإدارة العامة للتفتيش في مقابلة أُجْرِيت معه لغرض إعداد هذا التقرير. وقد أعزى هذا الدور الضيّق للمحدوديات التي يفرضها قانون العمل الذي يخلو من أية عقوبات يمكن اتخاذها ضد المؤسسات والمنشآت التي لا تلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق الكوّة المنصوص عليها في قانون العمل. إذ أشار إلى أن المؤشرات التي يتم رصدها في عملية التفتيش تُرَكِّز على الانتهاك كَمُتَغَيِّر وليس تصنيفات الأشخاص بالضرورة، إنما يُصار إلى رصد مؤشرات مثل نسبة التشغيل وشروط السلامة والصحة المهنية والحقوق العمّالية مثل الأجور وغيرها¹⁴. وقد أشار ممثلو وحدة الشكاوى في الوزارة إلى أن هناك أكثر من طريقة لتقديم الشكاوى إلكترونياً أو هاتفياً أو خطياً، الأمر الذي يعني حسب وصفهم أنها مُلائمة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة، علماً بأنهم أشاروا إلى تسلم شكاوى واحدة فقط من شخص ذي إعاقة حول عدم مواءمة وزارة العمل، وقد تمت مواءمة المدخل بناءً على هذه الشكاوى¹⁵. أما بخصوص نسبة الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة في وزارة العمل، فقد تَعَدَّر الحصول عليها حيث أن أحداً لم يمتلك هذه المعلومة في الوزارة. ولا توجد أية ترتيبات أو تدابير محددة في عملية تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الوزارة حسب ما أشار ممثلو وحدة الشؤون الإدارية، إذ أشاروا فقط إلى الإعلان عن الوظائف عبر الديوان وتقديم الطلب عبر موقعه الإلكتروني لدى سؤالهم عن الترتيبات التي يتخذونها لدى تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الوزارة¹⁶.

وفيما يتعلق بالتدريب المهني، تخلو المواد النازمة لهذه العملية في قانون العمل من أية نصوص أو شروط لها أن تُعَدَّر حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى والحصول على خدمات التدريب المهني في بيئات مناسبة تتوفر على مقومات إمكانية الوصول، وفي برامج تتوفر على منهجيات وخدمات تدريبية جامعة. وقد أشار مدير الإدارة العامة للتدريب المهني إلى أن هناك أولوية للأشخاص ذوي الإعاقة في الالتحاق ببرامج التدريب المهني، طالما أن قدراتهم تنسجم وتلك البرامج. كما أشار إلى أنّه قد تم تدريب العاملين/ات في عدد من المراكز على بروتوكول التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ولغة الإشارة ضمن مشروع لدى إحدى المؤسسات الأهلية. كما أنه أشار إلى أن مواءمة مراكز التدريب المهني القديمة أمر صعب، إنما تُؤخَذ المواءمة بالحسبان في عمليات التخطيط لمراكز التدريب المهني الجديدة. ولكنه أكّد بأن المواءمة العمرانية ليست إحدى معايير الترخيص للمراكز. أما إعادة تصميم البرامج ومدى مُلاءمتها لاستفادة الأشخاص ذوي الإعاقة منها كما غيرهم من المواطنين، فقد أشار إلى الحاجة لإنجاز ذلك بالتعاون مع المؤسسات ذات الصلة، كما أوضح بأن هناك مَهَن أو جِرَف لا تتناسب وأنواع بعض الإعاقات¹⁷.

¹³ قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم (4) لسنة 1999م.

¹⁴ مقابلة مع ممثل عن الإدارة العامة للتفتيش في وزارة العمل الفلسطينية، 4/10/2020، رام الله - فلسطين.

¹⁵ مقابلة مع ممثلي وحدة الشكاوى في وزارة العمل الفلسطينية، 4/10/2020، رام الله - فلسطين.

¹⁶ مقابلة مع ممثلي وحدة الشؤون الإدارية في وزارة العمل الفلسطينية، 11/10/2020، رام الله - فلسطين.

¹⁷ مقابلة مع ممثل الإدارة العامة للتدريب المهني في وزارة العمل الفلسطينية، 11/10/2020، رام الله - فلسطين.

الحق في التوظيف في القطاع العام

أما قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م الذي يُنظّم عمليات التوظيف في القطاع العام، وتحديدًا الفصل الثاني (التعيينات) يُشترط في الإعلان عن الوظائف الخالية في المادة (19) النشر عن الوظائف في صحيفتين يوميتين دونما أية إشارة لكفالة توفر مقومات إمكانية الوصول للمعلومات للأشخاص ذوي الإعاقة، والأمر ذاته ينسحب على المادة (20) "المسابقات الكتابية والشفهية" التي تخلو من أية اعتبارات تأخذ بالحسبان خصوصية أية فروق فردية حسية أو حركية أو ذهنية أو نفسية في هذه العملية. أما المادة (23) "الوظائف للأسرى والجرحى وأسر الشهداء" وبغض النظر عن المكانة الرفيعة التي يحظى بها أولئك الذين يتعرضون للأسر أو الإصابة جزاء مقاومة الاحتلال وما يُعانيه أفراد عائلاتهم من ثقل المسؤولية على مستويات عدة، إلا أنّ هذه المادة تنضوي دون شك على تمييز على أساس سبب الإعاقة يتجلى بالامتيازات في النسبة المخصصة للتوظيف لهذه الشريحة كما إمكانية تشغيل أحد أفراد الأسرة في حال تعذر قيام الشخص نفسه بالعمل. أما المادة (24) "شروط التعيين في الوظائف" فهي تنص صراحةً على شرط خلو الشخص الممكن توظيفه من ما أسماه القانون "الأمراض والعاهات البدنية والعقلية" التي يثبت بها من قبل المرجع الطبي المختص، إذ يمتلك هذا المرجع صلاحية الإقرار بأن الصعوبة البدنية أو العقلية لها أن تمنع الشخص من القيام بأعمال الوظيفة. وتفيد المادة ذاتها بإمكانية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية أو الجسدية، في حال شهادة المرجع الطبي المختص بأن الإعاقة لن تمنع هؤلاء الأشخاص من القيام بأعمال الوظائف التي سيُعيّنون بها، كما تُضيف ضرورة توفر الشروط الأخرى لللياقة الصحية. تُجسّد هذه المادة نموذجاً لكيفية شرعنة التمييز على أساس الإعاقة أو نوعها على نحو مُناس، فضلاً عن هيمنة النموذج الطبي على تفعيل الحق بالعمل في القطاع العام عبر ربط شرط التعيين بقرار المرجع الطبي وتوافر شروط اللياقة الصحية. إذ لا تنسجم المادة (24) مع ما تنص عليه المادة (34) لللائحة التنفيذية رقم (45) لسنة 2005م لقانون الخدمة المدنية، والتي تُوجب على الدوائر الحكومية بمراعاة الالتزام بتخصيص نسبة 5% من الوظائف المُعلن عنها للأشخاص ذوي الإعاقة، وتُلزِم الديوان بحتجاز ذات النسبة من لأعداد ومُسمّيات الوظائف المُصرّح بالإعلان عن شغلها.

تخلو المواد النازمة لعمليات التعيين والتجربة وتقييم الأداء والتظلم في قانون الخدمة المدنية من أية تدابير إدارية لها أن تكفل توفر مقومات إمكانية الوصول أو الترتيبات التيسيرية المعقولة اللازمة لمن يتم تعيينهم من الأشخاص ذوي الإعاقة. هذا ويُعتبَر ما يُسمّى بعدم اللياقة الصحية أحد أسباب انتهاء خدمة الموظفين العموميين وفق المادة (96)، ذلك دونما أية توضيحات عن المقصود بهذا المفهوم، ويتم تحديد عدم اللياقة الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية حسب ما تنص عليه المادة (98).

وفق قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، يتم تشكيل اللجنة الطبية المختصة حسب المادة (1) وتحديد مهامها واختصاصاتها من قبل وزير الصحة بما ينسجم وقانون الخدمة المدنية. ويقتصر دورها كما نصّ القانون على منح تقرير اللياقة الصحية، الأمر الذي تؤكد عليه اللائحة، علماً بأن لا دور منصوص عليه للجنة في حالات إصابات العمل كما تنص عليها المواد من (147-151). حيث أن هذه المواد لا تتطرق لأية نصوص نازمة للحق في الاستمرار في الوظيفة العمومية في حال تَرَتَّب على إصابة العمل إعاقة مستقرة، فضلاً عن أية ترتيبات يلتزم الديوان والدوائر المُختصة بتحديدتها وتوفيرها. ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن هذه اللائحة ما سوى المادة (34) المذكورة أعلاه لا تشمل على أية نصوص تُلزم الديوان والدوائر الحكومية المُختصة بمراعاة مقومات إمكانية الوصول والحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة مع الأخذ بالحسبان الفروق والاختلافات الوظيفية الحسية والحركية والذهنية والنفسية، ذلك في جميع النصوص النازمة لجميع مراحل وعمليات التوظيف في القطاع العام.

وبناءً على مقابلة تم إجراؤها مع ممثلين/ات عن ديوان الموظفين العام، تمت الإشارة إلى التشريعات أعلاه وغيرها كمرجعيات نازمة لإعمال الحق في العمل في القطاع العام للأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أنه وكما أشاروا يقوم الديوان منذ العام 2012

باحتهجاز نسبة من إحدائيات التعيينات لكل عام لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة. وبخصوص ماهية التدابير المالية والإدارية والتعميمات التي قد سبق وأعلن عنها ديوان الموظفين العام لإعمال الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في الوظيفة العمومية والمنهجية المتبعة لبلورتها، فقد أشار ممثلو الديوان إلى أنه يقوم بإصدار تعميم سنوياً لكافة الدوائر الحكومية بعدد الإحداثيات التي سيتم حسمها لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة مع تحديد المسميات الوظيفية لكل منها، هذا وصدر من الديوان تعميم في العام 2015 للدوائر الحكومية التي لم يسمح رصيد إحداثاتها على مدار الثلاث سنوات بحسم نسبة الـ 5% بأنه سيتم جمع إحداثاتها للأعوام 2013-2014-2015 وحسم من مجموع تلك الإحداثيات إحداث أو أكثر لصالح تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة. هذا وتمّ حسب ما أشاروا إليه تقريب الكسر العشري الناتج عن حساب الخصم بتقريب الناتج 0.5 إلى إحداث واحد. هذا وصدر قرار من مجلس الوزراء في العام 2018م بحسم نسبة الـ 5% من إحداثات العقود إلى جانب حسمها من الإحداثيات الدائمة كونه إجراءات تعيين العقود في حينها أصبحت تتم بنفس إجراءات الوظيفة الدائمة، وقد تم تعميم هذا القرار على جميع الدوائر الحكومية. كما تمت الإشارة إلى أنه وتنفيذاً للالتزامات الواردة في استراتيجية الديوان للأعوام 2019-2022م، قد تم عقد اجتماع مع وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة الصحة والاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة لغرض مناقشة تطوير تعليمات واضحة لتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة المدنية. حيث يدور النقاش حول نسبة الإعاقة التي تمثل حسب وصفهم المدخل الرئيسي لتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام. وقد قام الديوان حسب ما أشار ممثلوه بتسهيل التقدم للوظائف عبر تسليمها بشكل يدوي في حال تعذر تقديمها إلكترونياً، كما أصبح التوظيف حسب المؤهلات العلمية مما أتاح للذكور والإناث فرص متكافئة في المنافسة والتعيين، هذا وتم تشغيل 7 مترجمين للغة الإشارة في المؤسسات الرسمية بناءً على توصيات الديوان. أما بخصوص إجراءات التقييم ما قبل التعيين، فحتى اللحظة لا توجد إجراءات تأخذ بالحسبان متطلبات مقابلة وتقييم الأشخاص ذوي الإعاقة، سوى أن هناك لجنة متخصصة لهذا الغرض إضافة للاستفادة من تعيين مترجمين للغة الإشارة لتسهيل عمليات التواصل مع المتقدمين/ات من الأشخاص ذوي الإعاقات السمعية. وحسب آخر إحصائية للعام 2019 والتي تم تزويدنا بها من قبل ممثلي الديوان، فقد بلغ عدد الموظفين العموميين 1074، الدائمون منهم 882، ومن يعملون على عقد 226، ومن يعملون بالميامة 20، هذا في الوقت الذي يبلغ فيه عدد الموظفين العموميين 86000. أما في الديوان نفسه، فتبلغ نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة 5.1% من إجمالي عدد موظفيه. ولا توجد وفق إجابات ممثلي الديوان أية خصوصية في تقديم الشكاوى والتظلمات تأخذ بالحسبان الفروق الفردية، فهي ذاتها تلك المصممة لكافة المواطنين لدى الأمانة العامة لمجلس الوزراء¹⁸.

وبالاطلاع على استراتيجية الخدمة المدنية للأعوام 2017-2022، نجد بأنها تأتي على ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة في سياق احتجاز نسبة الـ 5% من إحداثيات كل عام. ولا توجد استراتيجية تكفل تنظيم عمليات استقطاب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة المدنية تأخذ بالحسبان جميع مراحل هذه العملية بما في ذلك الإعلانات والمقابلات والتعيين والترقي والتقدم الوظيفي والحقوق العمالية داخل الوظيفة العمومية. هذا في الوقت الذي تمثل فيه الاستراتيجية فرصة خصبة لتطوير منظومة التشريعات التي تمثل أولى أهداف ديوان الموظفين العام، فنجد إحدى المخرجات تنص فقط على تطوير نظام واضح ومنجز لتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الأسرى والشهداء والجرحى¹⁹.

حالة دراسية

شاب لديه إعاقة بصرية ويبلغ من العمر 23 عام، ويسكن مع أسرته، حاصل على بكالوريوس في التربية الإسلامية، وقد تلقى عدد من الدورات التدريبية حول مهارات الاتصال والتواصل. قد تقدّم لوظيفة في وزارة التربية والتعليم مرّات ثلاث، وفيها جميعاً تمّ رفضه لأن تقرير اللجنة الطبية نصّ على أنه لا يتمتع باللياقة الصحية. وقد تقدّم بشكاوى ضد وزارة التربية والتعليم،

¹⁸ مقابلة مع ممثلي ديوان الموظفين العام، 4/10/2020، رام الله - فلسطين.

¹⁹ الخطة الاستراتيجية ليدوان الموظفين العام (2017 - 2022).

مما تَرْتَب عليها إعادة المقابلة، إلا أنَّ ذلك لم يأتِ بنتيجة مختلفة عن سابقتها. وقد تواصلَ مع أحد الأجسام المُمَثِّلة للأشخاص ذوي الإعاقة إنما يعتقد بأن هذا الجسم لا يتابع قضايا أعضائه بشكل كافٍ أو فَعَالٍ 20.

واقع الحق في العمل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة، من حيث الحقوق العمالية وتكافؤ الفرص وإمكانية الوصول وعدم التمييز

لقد أشارَ الأشخاص ذوو الإعاقة في المجموعات المُركَّزة إلى عدم تَوَفُّر العديد من بيئات العمل على المواءمة العمرانية، إذ قالت إحدى المُشاركات بأنَّ أباهما وبدعم من إحدى المؤسسات الأهلية قد قامَ بمواءمة مكان عملها. وأكَّد آخرون في مجموعة مُركَّزة أخرى على عدم مواءمة معظم بيئات العمل على المستوى العمراني كما على مستوى توفر الأدوات والوسائل المُساعدة، مُضيفين عدم مواءمة المرافق العامة والشوارع ووسائل النقل والمواصلات. وقد أكَّد المُشاركون/ات في المجموعات المُركَّزة على افتقار بيئات العمل في القطاعات المختلفة لمترجمين/ات للغة الإشارة، الأمر الذي يمثل تحدياً للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في المشاركة في سوق العمل. كما أشاروا إلى أن بعض المُشغَّلين يقومون باستغلال الأشخاص ذوي الإعاقة عبر إعطائهم مهام أو تشغيلهم في أماكن غير مُلائمة ولا تنسجم ومعايير العمل اللائق والسلامة المهنية، كأن يقوموا بإعطاء مهمة رفع بضائع بأوزان ثقيلة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، أو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في بيئة تَعُجُّ بالضجيج والأصوات المرتفعة جداً للمكانات.

كما أشارَ البعض في إحدى المجموعات المُركَّزة التي صُمِّت عدد أكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية إلى أنَّهم يُعَاشُونَ ظُلماً أكبر وأعمق بسبب نوع الإعاقة لا يَطالُ فُرْص التوظيف فَحْشَب، إنما منظومة الحقوق كاملةً وعلى وجه التحديد الحق في التعليم والتعليم العالي، الأمر الذي يقلل من فُرْصهم في العمل والتَّرقِّي في حال وجود وظيفة. فقالت إحدى المُشاركات ولديها إعاقة سمعية بأنها تعمل تحت نفس المُسمَّى الوظيفي منذ ما يزيد على ثلاثين عاماً، رغم تَلَقِّيها العديد من الدورات التدريبية ومراكمتها للمعارف والخبرات على مدار السنين، إلا أنها لا تحصل على الحق في التَّرقِّي كونها لم تحظى بفرصة التعليم العالي. وأكَّد عديد المُشاركين/ات أنَّ الحق في التَّرقِّي للأشخاص ذوي الإعاقة مَحَلَّ انتهاك، كما أنهم عادةً ما يكونون في أدنى درجات السُّلْم الوظيفي، وعدد كبير منهم يعمل وفق نظام المُياومة، بمن فيهم من يعملون في ديوان المُوظَّفين العام. فهناك عدد منهم غير مُتَبَتِّين، ويعملون على نظام العقود، الأمر الذي يُهدِّد استقرارهم الوظيفي. ناهيك عن أنهم جميعاً يعملون تحت مُسمَّى (مُراسِل) أيّا كانت مؤهلاتهم العلمية أو المهنية، خلافاً للعدد الأكبر من الموظفين الآخرين. وقال أحد الأشخاص ذوي الإعاقة في إحدى المجموعات المُركَّزة بأنه اضطر للانتظار ثلاث سنوات كي يُمنَح عقداً ثابتاً في وظيفته العمومية، في الوقت الذي تَنَبَّتَ غيْرُه من الرُّملاء ممن ليس لديهم إعاقة بعدَ سنة واحدة فقط. هذا وأشار البعض إلى أنَّ التمييز في الحصول على وظائف على أساس الإعاقة بُصِّحَ أعمق إذا ما أُضيفَ له بعض أنواع الإعاقات مثل الإعاقة البصرية أو السمعية أو الذهنية، إضافةً لدرجة الإعاقة، كما إذا أُضيفَ نَوْع الجنس. حيثُ أنَّ النساء والفتيات ذوات الإعاقة كما عبَّرَ الأشخاص ذوو الإعاقة أقلَّ حظاً في الحصول على الوظائف أو في التَّقَدُّم لها. وقد أشارَ الأشخاص ذوو الإعاقة في المجموعات خاصةً تلك التي تم عقدُها مع القاطنين في قطاع غزة إلى أن هناك تمييزاً على أساس سبب الإعاقة، إذ قالوا بأن الأشخاص الذين تصبَّح لديهم إعاقة نتيجة لممارسات سلطات الاحتلال الإسرائيلي يتلقون عدد من الخدمات والمساعدات المالية وفرص التمكين الاقتصادي التي لا يحصل عليها من لديهم إعاقة لأسبابٍ أخرى. فهم يحصلون على رواتب شهرية، بينما يحصل عدد قليل من الأشخاص ذوي الإعاقة على مساعدات مالية ضئيلة جداً من وزارة التنمية الاجتماعية كل ثلاثة أشهر. الأمر الذي يمثل تمييزاً على أساس سبب الإعاقة من وجهة نظرهم، في الوقت الذي يعيش العدد الأكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة الفقر المدقع.

20 حالة دراسية، أمجد زكارنة، 2020/11/28م، جنين/الضفة الغربية، فلسطين.

وأفاد البعض بأن فترة البحث عن وظيفة تأخذ سنوات، إذ قالت إحدى المشاركات بأنها تبحث عن وظيفة منذ العام 2010 أي قبل عشرة سنوات من إعداد هذا التقرير، وأفاد آخر بأنه يعرف شخص قد مرّ على بحثه عن وظيفة سبع سنوات. فضلاً عن ذلك، تُشير المشاركات إلى أنّ الإعلانات لا تأخذ بالحسبان متطلبات الوصول للعدد الأكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي حال تضمنت على عبارات تشجيعية استقطاباً لطلّبات من الأشخاص ذوي الإعاقة، يُلاحظ بأن هذه العبارات التشجيعية لا تعني بالضرورة وجود إرادة أو التزام حقيقي بتوظيف الأشخاص. إذ قال أحد المشاركين ولديه إعاقة بصرية بأنه عندما تقدّم لوظيفة تضمن إعلانها على تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على التقدّم، لم يقبلوه بسبب نوع الإعاقة، وتذرّعوا بعدم وجود برنامج ناطق، فتّم رفضه حتى بعد أن أعلّمهم بأن لديه برنامج ناطق شخصي ويمكنه استخدامه للعمل. ومن ناحية أخرى، أشار عدد من المشاركين/ات إلى تدني الأجور التي يتلقاها الأشخاص ذوو الإعاقة مقارنةً بزملائهم في العمل خاصة في القطاع الخاص حسب تعبيرهم، فالبعض يتقاضى أجر بقيمة 400 شيكل فقط أي ما يعادل 120 \$. حيث قالت إحدى المشاركات بأنها عملت في فندق وعندما وصل أجرها بعد المطالبة ليضاهي الحد الأدنى للأجور، تّم طردها من العمل كي لا تطالب بزيادة على الراتب حسب قولها. وقالت ذات المشاركة بأنها عملت لمدة عشرة سنوات في مؤسسة تعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية قبل عملها في الفندق، وتعرضت هناك لتمييز على أساس الإعاقة، ووصولاً لإجبارها على الاستقالة بحجة أن لديها إعاقة. وقالت أخرى بأنها لدى التقدم لإحدى المؤسسات التي تعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، أخبروها بأن وزارة التربية والتعليم تُرسل لنا في الغالب موظفين لديهم إعاقات بصرية، ونحن بحاجة لموظفين بدون إعاقة²¹. وأشارت إحدى أمهات الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بأن ابنها يعمل طوال النهار ويتقاضى 10 شيكل فقط أي ما يعادل 3 \$. وقال أحد الآباء بأن لديه ولد وبنت لديهم إعاقة ذهنية، وقد حصل الولد على وظيفة بمساعدة إحدى المؤسسات، أما الفتاة فتبقى في المنزل ولا يمكنها حسب قوله مغادرة المنزل. وأكّد آخرون على أنّ أبناءهم وبناتهم ذوي الإعاقة الذهنية يقضون طوال وقتهم في المنزل ولا يمكنهم العمل حسب تعبير الأهل²².

وقد أفاد الأشخاص ذوو الإعاقة بأنهم يتعرضون للسخرية والتّئمّر في بيئات العمل، الأمر الذي يؤدي بهم إلى ترك العمل، تماماً كما تلك الظروف التي عايشوها في المدارس والجامعات حسب تعبيرهم.

وتشير المشاركات إلى عديد الإشكاليات في المقابلات للوظيفة العمومية، إذ قالت إحدى الفتيات في واحدة من المجموعات المركزة بأنها عندما تقدمت بوظيفة لوزارة التربية والتعليم، سألهما أحد الموظفين هناك عن سبب مجيئها مُشيراً إلى أنها سوف تحصل على شهادة بعدم اللياقة الصحية. وأكّد آخر على أنه في مقابلة له لوظيفة عمومية تمحورت جميع الأسئلة ما عدا سؤال واحد فقط حول الإعاقة التي لديه، ولم يتم سؤاله عن المعارف والمهارات اللازمة للوظيفة التي تقدّم إليها. وأضافت عدد من المشاركات/ات أنّ بعض أعضاء اللجان في المقابلات يقومون بممارسات مُهينة ولا إنسانية أثناء المقابلات، إذ قال أحدهم أنه يعرف شخص ذا إعاقة بصرية ألقوا له بالقلم على الأرض أثناء المقابلة، وطلبوا منه إيجاده. وقالت إحدى المشاركات الموظفة في القطاع العام، لقد تم تغيير المُسمّى الوظيفي الخاص بي دون التشاور معي، والأسوأ من ذلك دون إعلامي، إذ عرفت من إحدى الزميلات بأنه قد تم تغيير وظيفتي كما يتبين من لوحة الإعلانات التي تتوفر على المواءمة لي كشخص ذي إعاقة بصرية.

²¹ مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين شهري تشرين أول وكانون أول 2020م.

²² مجموعة مركزة مع أهالي الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، 2020/10/12م، الضفة الغربية - فلسطين.

ومن الجدير بالذكر، أنَّ الأشخاص ذوي الإعاقة يؤكدون على العلاقة الترابطية الوثيقة ما بين الحقوق كافة، فمحدودية فرص التعليم أو الحرمان من الحق في التعليم يؤثر حثماً على فرص العمل، كذلك الانتهاكات التي يتعرضون لها اتصالاً بحقوقهم الصحية، فضلاً عن غياب أي نظام أو آلية تمكّنهم من الحصول على الأدوات المساعدة، تماماً كما محدودية المواءمة.

لقد ازدادَ الواقع المعيشي صعوبةً إثر أزمة فيروس كوفيد-19 لدى العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة ممن شاركوا في المجموعات المُركّزة، إذ تَوَقَّفَ بعضهم عن العمل، وبعضهم الآخر أفادَ بتعطُّل أفراد عائلاتهم عن العمل، مما تسبَّبَ بضائقة مالية كبيرة طالت قدرة الأسر على توفير المواد الغذائية الأساسية. وأشار عدد قليل بأنهم حصلوا على مساعدات من المؤسسات غير الحكومية، وبعضهم أشار إلى حصولهم على مواد تنظيف فقط لا غير²³.

أما فيما يتعلق بوجهة نظر منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات العاملة في مجال الإعاقة أو الحقوق العمالية أو النسوية، فهناك إجماع على غياب الإرادة السياسية لدى المؤسسات الرسمية اتجاه وضع التدابير السياسية والإدارية والمالية لإعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عامةً وحقوقهم الاقتصادية على وجه التحديد. كما أشار ممثلو هذه المؤسسات إلى أن هناك فجوة عميقة ما بين التشريعات الفلسطينية واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ولا تتعاطى المؤسسات الرسمية مع الإعاقة كأحد أشكال التنوع، فهي حتى اللحظة تعتمد التعريف الطبي للإعاقة، الأمر الذي ينعكس على السياسات والتدخلات التي عادةً ما تُركِّز على الأفراد مُهملةً أية معالجات تشريعية وبرامجية ومؤسسية للحواجز والمعوقات البيئية والمجتمعية وغيرها. مما يؤثر على مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة وتمتعهم بالحقوق ومساهماتهم بالعملية الإنتاجية والتنموية بفاعلية. فالتعريف المُعتمد من وجهة نظر بعض المؤسسات ينعكس على الخدمات فنجدها تتمحور حول التأهيل والأجهزة التعويضية والمساعدات الإنسانية إن وُجِدَت، على حساب المُكوّنات الأخرى المُشكّلة للمجتمع حيث تكمن الحواجز. ويشير بعض ممثلي المؤسسات إلى زيادة حالات العنف الاقتصادي التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة مقارنةً بغيرهم من المواطنين، سواء عند رفضهم في بيئات العمل على أساس الإعاقة، أو التعامل معهم بدونية وسخرية في بيئات العمل، أو عند تلقّيهم لأجور أقل من أقرانهم ممن ليس لديهم إعاقة وغير ذلك من أشكال العنف الاقتصادي. ويؤكد ممثلو المؤسسات الأهلية على المعوقات التشريعية اتصالاً بسعيهم لتيسير عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فكما قال بعضهم القوانين ذات العلاقة لا تتوفر على مقومات الإنفاذ والإلزام لأصحاب الأعمال، الأمر الذي يجعل من استراتيجيات الضغط أقل فاعلية. ناهيك عن المعوقات المجتمعية التي تتصل بتوجهات أصحاب الأعمال نحو الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يعتقدون بأنهم سوف يُعطلون العملية الإنتاجية مما سيؤثر من وجهة نظرهم على الأرباح. كما أنهم يفضلون الطُّرق المألوفة والسهلة في تشغيل المواطنين، وتلك التي لا تضطرهم لتوفير وسائل وأدوات وتكييفات تتلاءم واحتياجات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. إلا أن هذا لا يعني عدم وجود نجاحات في عمليات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، فهناك منشآت وافق أصحابها على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بعضهم بدأ بتشغيل شخص واحد والآن لديهم أكثر من عشر موظفين لديهم إعاقة. وأضاف بعضهم التحديات الأخرى المتصلة بعدم المواءمة البيئية كما عدم مواءمة وسائل النقل والمواصلات وعدم توفرها وُصولاً للعديد من المناطق حيث تَمَرَّكُز بعض المُنشآت. وأضاف آخرون إشكالية عدم توفر قاعدة بيانات شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، مما يتسبب بالازدواجية في تقديم الخدمات على حساب حرمان أشخاص أكثر احتياجاً للخدمات. ناهيك عن غياب السياسات التحفيزية الناجمة عن عدم تفعيل الفقرة ذات العلاقة بالحواجز للقطاع الخاص في القانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة²⁴.

²³ مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين شهري تشرين أول وكانون أول 2020م.

²⁴ مجموعات مركزة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات الأهلية في الضفة الغربية وقطاع غزة ما بين شهري كانون ثاني وشباط 2021.

حالة دراسية

امرأة لديها صعوبة سمعية وتبلغ من العمر 48 عاماً، أنهت تعليمها في مجال التنمية الأسرية والاجتماعية. تم تعيينها بعد جُهدٍ مُضنٍ في الإدارة العامة للتربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم. وكما أشارت لم يتم إعطاؤها أية فرصة للتقدم الوظيفي رغم وجود الكثير من مثل هذه الفُرص، كما يُصارُ إلى استبعادها بشكلٍ مقصود حسب وصفها عن جميع الجهود الرامية إلى تعزيز وتحسين دور الوزارة في التعليم الجامع، بما في ذلك الجهود المتصلة بتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية. إنما وبعد تدخل أحد الأجسام كما موافقة الشخص المعني في الوزارة، التحقّت بأحد البرامج التمكينية، رغم أن زملائها في الدائرة غير راضين عن ذلك. وتقول بأنه قد تم استثناءها من العديد من الاجتماعات والجهود مثل تطوير إرشادات حول تعليم لغة الإشارة، وتطوير خطة الوزارة بشأن العودة للمدارس بعد جائحة كورونا، إضافةً لعدد من الفعاليات، وتعزو ذلك إلى أنه تمييز على أساس الإعاقة، ناجم عن عدم رغبة زملائها في الدائرة بوجود شخص ذي إعاقة معهم، حيث تتعرض للسخرية والإقصاء والتعامل معها بقرينة، الأمر الذي يشير إلى فشل الوزارة في ترجمة سياسة التعليم الجامع كما فشلها في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بما يراعي مبدأ احترام كرامة الإنسان والتنوع²⁵.

الحق في الحصول على خدمات التمكين الاقتصادي بما يشمل خدمات التدريب والتوجيه المهني وخدمات التوظيف

لدى رصد واقع حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على خدمات التمكين الاقتصادي في المجموعات المُركّزة وبعض الحالات الدراسية التي تم إجراؤها لغرض إعداد هذا التقرير، بيّنت النتائج عدد من القضايا التي تصف هذا الواقع من وجهة نظر المُستهدفين/ات. إذ تمت الإشارة في بعض الحالات إلى أن الحصول على خدمات التدريب المهني لا تعني بالضرورة زيادة فُرص الحصول على عمل، والذي يتأثر بشكل كبير بتوجّهات أصحاب الأعمال نحو الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصةً وأنّ التدريب في أماكن العمل نفسها بتيسير بعض المؤسسات الأهلية يفتقر للمتابعة الفعّالة والمستمرة من قِبَل ممثلي هذه المؤسسات. إذ تمّ عرض عدد من الإشكاليات التي واجهت أشخاص ذوي إعاقة أثناء تدريبهم في بيئات العمل وفق اتفاقيات ما بين أصحاب العمل وإحدى المؤسسات التي تعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تم استغلال أحد الأشخاص بجعله يعمل لعدد ساعات طويلة، كما تمّ إهمال آخرين في بيئة العمل بجعلهم يقضون طوال الوقت جالسين دون إعطائهم أي مهمة. وأشار عدد من المشاركين/ات في المجموعات التي تم عقدّها في المناطق المختلفة مع الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أنهم تلقّوا الكثير من التدريبات على جُزء مختلف ولكنهم لم يحصلوا إثر هذه التدريبات على فُرص عمل أبداً. هذا وأشار البعض إلى أن العديد من برامج التدريب المهني لا تقوم على حق الشخص في الاختيار للحرفة التي يريد التدرّب عليها، فقالت فتاة بأن أحد المراكز ألزمتها بخيار واحد للتدريب. كما قال شخص لديه إعاقة سمعية بأنه حرّم من التدريب في مجال الكهرباء في أحد المراكز بسبب نوع الإعاقة التي لديه، رغم أنه يعرف آخرين ممن تلقّوا هذا التدريب في مراكز ومناطق أخرى. وأشار البعض إلى عدم مواءمة العديد من مراكز التدريب المهني سواء على المستوى البيئي المادية أو على مستوى منهجيات التدريب، فضلاً عن أن عديد المراكز لا تُوفّر الوسائل والأدوات المطلوبة لتيسير التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بها، وتفتقر معظمها لمتربين/ات للغة الإشارة. وأكّد عدد من المشاركين/ات على أنّ الالتحاق بالكثير من مراكز التدريب المهني يتطلب تكاليف مالية باهظة حسب وصفهم.

وقد أشار بعض المشاركين/ات في المجموعات المُركّزة إلى عدم كفاية برامج التمكين الاقتصادي المُوجّهة للأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما قورنت بحجم الاحتياج على أرض الواقع. كما أنها من وجهة نظرهم تشتمل على عديد الفجوات ما بين التخطيط والتنفيذ. هذا وأفاد عدد من المشاركين/ات أنه لا يتم التشاور معهم في عمليات تصميم وتخطيط برامج وخدمات التمكين الاقتصادي التي تُنفّذها المؤسسات العاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن أشاروا بأنه قد تم التشاور معهم، لا يعلمون إن

²⁵ حالة دراسية (مع الاحتفاظ بمعلومات الشخص)، 30/10/2020، رام الله – فلسطين.

تَمَّ الأخذ بالآراء التي أدلوا بها لدى تصميم وتنفيذ تلك البرامج. وأفاد آخرون إلى أن العديد من هذه البرامج مُصمَّمة لاستهداف أشخاص بقدرات ومؤهلات محددة، كما أنها تتمركز في مناطق جغرافية محدودة. وعَبَّر البعض عن أنَّ هناك منهجيات يتم استخدامها تعود بالضرر على الأشخاص ذوي الإعاقة ولو بشكل غير مقصود، مثل العمل على عقد لمدة ثلاثة أو ستة أشهر مُبَرَّم ما بين المؤسسات وأصحاب الأعمال، إذ يتأثر العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة سلباً عند انتهاء العقد وعدم الاستمرار في العمل²⁶. وفي مقارنة ذلك مع مُداخلات بعض ممثلي المؤسسات الأهلية، نجد أنهم يعتبرون أنَّ هذه المنهجية أي التدريب المدفوع في بيئات العمل نفسها مثَّلَ فرصة للأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب الأعمال للتعلُّم وتغيير التوجهات، وفي بعض الأحيان تم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بعد انتهاء فترة التدريب²⁷. أما مجموعات أهالي الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية ما بين المتوسطة والشديدة، فقد عبَّر معظمهم عن أنَّ أبناءهم وبناتهم لا يتلقون خدمات التمكين الاقتصادي كما غيرهم من عديد المواطنين والأشخاص ذوي الإعاقات الأخرى. وقد أشاروا إلى عدد من المخاوف اتصالاً بالواقع الحقوقي والمعيشي لأبنائهم وبناتهم مثل الاستغلال وعدم الاستقرار والخوف عليهم في حالة وفاة الأهل، فهم كما يصف الأهل يعيشون هُذَر للحقوق وإهمال من المؤسسات الرسمية بشكل مستمر. وقد عبَّر بعضهم عن ضرورة أن يتم إنشاء مشاغل محمية للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية حيث يمكنهم العمل في بيئات تتوفر على مقومات الحماية والتفهُم والظروف العمل اللائقة بالكرامة الإنسانية²⁸.

ويقول بعض ممثلي المؤسسات الأهلية في وصفهم لأدوارهم اتصالاً بخدمات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة بأنَّ هناك حاجة لإعادة تقييم منهجيات العمل كي تكون أكثر انسجاماً مع الخطابات والشعارات التي تحملها هذه المؤسسات. حيث أقرَّ أحد ممثلي هذه المؤسسات بأنَّ المؤسسات العاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة قد تكون الأولى في عدم الالتزام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة الـ 5% من موظفيها، والأولى كذلك في استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة وإساءة معاملتهم. وأضاف، يجب أن تكون الرسالة والقضية أكثر أهمية من استقطاب المشاريع وتحقيق الإنجازات من منطلق المنافسة غير البنّاءة. وفي سياق متصل، برَّر صوت ينادي بضرورة أن تقوم هذه المؤسسات على برامج تتوفر على الحد الأقصى من الاستدامة وتقوم على الإيمان بالرسالة التي تحملها، أي أن لا تُبنى على مشاريع مؤقتة. وهناك إشارة لعدد من الأمثلة على بعض المؤسسات التي تمثل نموذج جيد للتمكين الاقتصادي المُوجَّه للأشخاص ذوي الإعاقة. ولعل من أهم ما أشار إليه ممثلو المؤسسات الأهلية في وصف دور المؤسسات في زيادة جهوزية الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة والمنافسة في سوق العمل :

- هناك مراحل مفقودة في عمليات التمكين هذه، التأهيل الميداني، المتابعة، تهيئة بيئات العمل، وتحليل الوظائف والمهام.
- لا توجد جهة تقدم خدمات التشغيل في كل محافظة، فالعدد الأكثر من الخدمات متوفرة في المدن، غائبة في عدد من المحافظات وبطبيعة الحال غائبة كذلك في الكثير من المناطق النائية..
- حاجة الأشخاص ذوي الإعاقة وأسْرهم لخدمات التمكين الاقتصادي تفوق عدد المؤسسات وقدرتها الاستيعابية.
- الأشخاص الذين لديهم صعوبات تعلم لا توجد مراكز لهم للتدريب المهني.
- لا يوجد متخصصون/ات للبحث عن فرص عمل، وتدريب داخل بيئات العمل. هذا ولا توجد خدمات لخلق فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة كما تيسر عمليات التحاقهم بهذه الفرص بفاعلية وكفاءة واستقلالية²⁹.

²⁶ مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين شهري تشرين أول وكانون أول 2020م.

²⁷ مجموعات مركزة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات الأهلية في الضفة الغربية وقطاع غزة ما بين شهري كانون ثاني وشباط 2021.

²⁸ مجموعة مركزة مع أهالي الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، 2020/10/12م، الضفة الغربية فلسطين.

²⁹ مجموعات مركزة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات الأهلية في الضفة الغربية وقطاع غزة ما بين شهري كانون ثاني وشباط 2021.

حالة دراسية

شاب يبلغ من العمر 20 عاماً ولديه إعاقة سمعية، غير متزوج ويسكن مع الأسرة في إحدى المحافظات الشمالية. حاول الحصول على خدمة التدريب المهني في مجال كهرباء السيارات، ولكنه ورغم توفر مترجمة للغة الإشارة بشكل تطوعي، إلا أنه لم يتمكن من إكمال الدورة التدريبية إذ شعر بأن المُدرِّب لا يعطيه الاهتمام والوقت الكافي الذي يلزمه للحصول على المعلومات أسوةً بزملائه. حيث أنه وكما أشار، اعتمدَ المدرب على الجانب النظري في إيصال المعلومات، في الوقت الذي يحتاج فيه الأشخاص ذوو الإعاقة السمعية طرق ووسائل عملية في نقل المعلومات، كي يتحقق فهمها³⁰.

الحق في العمل الحر

لدى مقابلة اثنتين من مؤسسة الإقراض التي تفتتح أبوابها لدعم المواطنين عموماً في إنشاء مشاريع تشغيل ذاتي، تبيّن أنّ شروط الاستفادة من خدماتها متصلة حصراً بالقدرة على الإيفاء بالالتزامات المطلوبة مثل تقديم مشروع يتوفر على مقومات الجدوى الاقتصادية، والقدرة على إدارة المشروع، وامتلاك دفتر شيكات، والتمكن من توفير كفلاء. وأشارت إحدى هذه المؤسسات إلى الاستعداد لتقليل نسبة الفائدة على القرض كجزء من المسؤولية المجتمعية في حال تقدّم لهم أشخاص ذوو إعاقة³¹، بيّنا أشارت المؤسسة الأخرى إلى أنّ الفائدة صفرية كونهم يعملون ضمن مشروع يُصار إلى تنفيذه مع إحدى المؤسسات التي تعمل حصراً في مجال التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة. أما الإعلان عن الخدمات والبرامج وآليات تقديم الخدمات بما يتوفر على مقومات إمكانية الوصول، فقد أبدت المؤسسات استعداداً لتحسينها، ولكنها حتى اللحظة لا تأخذ بالحسبان خصوصية الإعاقة ومتطلبات إمكانية الوصول للبيئات والمعلومات. فأشارت إحدى المؤسسات إلى أنهم كما البنوك يعتمدون البصمة والشهود في توقيع المعاملات مع الأشخاص ذوي الإعاقة، أمّا الأشخاص ذوو الإعاقة الذهنية فيُصار إلى التعاقد مع مُرافقيهم. كما وأشارت المؤسسة ذاتها وهي تعمل ضمن مشروع مع إحدى الجمعيات التي لديها برنامج تمكين اقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة كما أشرنا أعلاه إلى أنهم يقومون بتقديم مجموعة من التدريبات للمستفيدين قبل التخطيط والإنشاء، ومن ثم المتابعة للأشخاص ما بعد إنشاء المشاريع، كما قاموا بتمديد فترة السداد لمدة ستة أشهر أثناء أزمة كوفيد-19 في العام 2020³². أما موضوع الخصوصية والحماية وغيرها من التدابير ومبادئ العمل، فهي تقوم على أساس القوانين النازمة لعمليات الإقراض تلك التي تضعها سلطة النقد الفلسطينية.

عبّر العديد من المشاركين/ات من الأشخاص ذوي الإعاقة في المجموعات المُركّزة عن عدد من الإشكاليات في الحصول على قرض تمكّنهم من إنشاء مشاريع تشغيل ذاتي سواء من خلال منحة أو قرض. إذ أفاد بعضهم بأن المشكلة الأساس تكمن في شرط توفّر كفلاء للحصول على قرض، إذ قال البعض بأنها مشكلة عامة تتضاعف عندما يكون الباحث عن كفيل من الأشخاص ذوي الإعاقة. كما تمت الإشارة لأنّ العديد من القروض لا تكفي من حيث القيمة لإنشاء مشاريع ناجحة، خاصة في ظل عدم وجود مكان لإقامة المشاريع والاضطرار لاستئجار مقار لها. كما أنّ العديد من خدمات الإقراض تخضع لعمليات طويلة وبيروقراطية. ناهيك عن أنّ بعض الأشخاص ذوي الإعاقة ممن نجحوا في إنشاء مشاريع تشغيلية لهم من خلال القروض

³⁰ حالة دراسية (نائر رسلان)، 26/1/2021، كفر الديك، سلفيت – فلسطين.

³¹ مقابلة عبر السكايب مع ممثلة عن مؤسسة أصالة للإقراض، 29/9/2020.

³² مقابلة مع ممثل عن مؤسسة أكاد للتمويل والتنمية، 18/10/2020، رام الله – فلسطين.

الم المتاحة لهذا الغرض، قد تَعَثَّرَتْ مشاريعهم أثناء أزمة كوفيد-19، الأمر الذي أعاقَ عملية السداد وراكم الديون وأضعفت من عوامل نجاح أو استمرار المشاريع³³.

ويشير ممثلو المؤسسات الأهلية أنَّ عمليات الإقراض لا تنضوي بالضرورة على شروط تمييزية على أساس الإعاقة، إنما تنقصها السياسات والإجراءات التحفيزية التي تأخذ بالحسبان جملة التحديات الاجتماعية والاقتصادية الملتصقة بالإعاقة. فلا نجد على سبيل المثال مؤسسات إقراض تقدم قروض دون فوائد، إلا في حالات قليلة جداً، أي عندما تكون لديها شراكات مع المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة، بحيث لا يمثل ذلك التزام عليها أو خسارة لها. ويضيفون، حتى برنامج الإقراض الذي تنفذه وزارة التنمية الاجتماعية هو مرتبط بتأمين كَفَلاء³⁴.

حالة دراسية

شاب لديه إعاقة حركية يبلغ من العمر 41 سنة، غير متزوج ويسكن مع أسرته. لم يحدث أن تَلَقَّى أي من الدورات التدريبية. لديه بسطة في إحدى المحافظات الرئيسية في البلاد، وعادةً ما يضطر على التوقف عن العمل خلال فترة الشتاء كونه لديه ضمور عضلات ولا يمكنه تحمل البرد الشديد. أثناء أزمة كورونا اضطرَّ للتوقف عن العمل لبضعة أشهر، هذا وتَعَطَّلَ كرسيه الكهربائي أثناء الحجر المنزلي والإغلاق، مما اضطره لدفع مبلغ كبير بالنسبة له لتصليح الكرسي. الأمر الذي فاقم من تراجع وضعه الاقتصادي أثناء الأزمة وأثر بشكل كبير على ظروفه المعيشية، في ظروف شَحَّتْ فيها أية خيارات للدعم والمساعدة³⁵.

الحق في الملكية أو وراثة الممتلكات وإدارة الشؤون المالية على قدم المساواة مع الآخرين

من الأهمية بمكان في هذا السياق -وكما هو مَوْضَح في تقرير دولة فلسطين المُوَجَّه للجنة الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة- التنويه إلى أنَّ جملة القوانين النازمة لتمتع المواطنين بالأهلية القانونية في الوجوب والأداء ترجع لمجلة الأحكام العدلية والقانون المدني الأردني في الضفة الغربية وبعض قوانين الانتداب البريطاني في قطاع غزة. إذ لا تُفَرِّق القوانين في أهلية الوجوب ما بين المواطنين على أساس الإعاقة أو نوعها أو درجتها، بينما يلاحظ أن هناك فروقات كبيرة وعميقة في أهلية الأداء التي تتطلب من وجهة نظر قانونية بحتة أن يكون لدى المواطنين القدرات العقلية والإدراكية التي تُمَكِّن الشخص من الفهم والتصرف. ونجد في القوانين ذات الصلة مثل مجلة الأحكام العدلية والقوانين والمراجع التي تُفسِّرُها إشكالات في اللغة المُسْتَحْدَمَة في ترسيم الفروق على أساس القدرات الذهنية، مثل الجنون والعته والسفه، تلك التي لا تنطلق بالضرورة من الفلسفة الحقوقية. هذا ويرتبط قبول التصرفات قانونياً بدرجة الإعاقة إن صَحَّ التعبير، فمن يُوصَف بالمجنون بالقانون لا تُقَبَل تصرفاته مُطْلَقاً، بينما من يُوصَف بالعته تُقَبَل تصرفاته النافعة نفعاً محضاً فقط. وعليه، يُسار إلى الحجر على الأشخاص الذين يثبت بأن لديهم إعاقة ذهنية، فلا تُقَبَل تصرفاتهم وتكون لاغية بحكم القانون ويُمنعون من إدارة شؤونهم المالية وغيرها. الأمر الذي يقودنا إلى التساؤل عن ماهية التدابير والمرجعيات التي تعتمدها المؤسسة القضائية في فلسطين لتحديد درجة الصعوبة أو الإعاقة من جهة، كما لكفالة عدم تَعَرُّض الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والتطورية للاستغلال الذي ينتهك حقهم في الميراث والملكية من جهةٍ أخرى. إذ هناك نصوص نازمة لصلاحيات الوالي أو الوصي تقضي بضرورة موافقة المحكمة على

³³ مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين شهري تشرين أول وكانون أول 2020م.

³⁴ مرجع سابق، المجموعة المركزة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات العاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في الضفة الغربية، 2021/1/27م، رام الله- فلسطين.

³⁵ حالة دراسية (حسام خضير)، 14/2/2021، رام الله- فلسطين.

أي من تصرفاتهم بأموال المحجور عليه، كما تقضي بتمثيل النيابة للمحجور عليهم في تضارب المصالح ما بين الشخص والولي أو الوصي، أما التصرفات التي تقع ما بين الضرر والنفع من قبل من يؤصفون بالسفَه أو العتَه أو الغفلة فهي مُعلَّقة على موافقة الولي أو الوصي أو قرار القاضي³⁶. إنما هناك عدد من القضايا التي تمثل محلّ استفهام كما ورد في مداخلات الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض المجموعات المُركّزة. وعلى وجه التحديد المبلغ الذي يمكن للولي أو الوصي قبضه فهو لا يتجاوز الـ 25 دينار، والذي كما قال أحد الأشخاص لا يكفي لتغطية تكاليف الأدوية والتدخلات الطبية الأخرى التي يحتاجها المحجور عليه. ناهيك عن العديد من الإشكاليات كما وصفت البعض في المجموعات المركزة تلك المتعلقة بضعف المنظومة القضائية في البلاد من حيث الفاعلية والكفاءة وتدابير الرقابة والمهنية، كما مدى استناد هذه المنظومة وجميع كوادرها إلى فلسفة الحقوق والشُمول دون تمييز على أي أساس بما في ذلك على أساس الإعاقة أو نوعها أو درجتها³⁷. وتقوم القوانين النازمة للأهلية القانونية حسب ما عرّف عنه أمين عام مجلس القضاء الأعلى النظامي على أساس فلسفة الحماية للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في سياق تمثيلهم أمام القانون والقضاء. هذا وأشار في سياق سؤاله عن التدابير المُتخذة لكفالة المساواة أمام القانون بما يراعي خصوصية الإعاقة أن هناك إشكاليات في موضوعة مواءمة المحاكم كما في غياب المساعدة القانونية والدعم اللوجستي للأشخاص ذوي الإعاقة، الذي إن توفّر فهو في حالة تفاوت ما بين محكمة وأخرى أو منطقة جغرافية وأخرى³⁸.

هذا ناهيك عن الإشكاليات الكائنة في قانون الإجراءات الجزائية اتصالاً بالشهادة، حيث ينص على توفير مترجم إشارة أو التخاطب بالكتابة ما بين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والقاضي، ذلك دونما تنظيم عمليات اعتماد المترجمين/ات القانونيين في المحاكم الفلسطينية، كذلك دونما تقديم أية معالجات قانونية واضحة للأشخاص ذوي الإعاقات الأخرى الذين تتطلب إعاقاتهم وسائل تواصل فعّال بديلة يمكن من خلالها إثبات التعبير عن الإرادة³⁹. وقد أشار أمين عام مجلس القضاء الأعلى إلى أنّ الإجراء الوحيد لكفالة دقة ترجمة لغة الإشارة يتمثل في حلف اليمين فقط. أما في حالات الاحتجاز في المؤسسات أو في مستشفى الأمراض العقلية والنفسية دون وجه حق أو ضرورة لغرض الهيمنة على الموارد المالية للشخص، فقد قال " في حالات الاستغلال يتم اللجوء للمحكمة المختصة لغايات تحديد أهليتها وتبيان بأن الاحتجاز غير قانوني، وهي غالباً المحكمة الشرعية أو الكنسية، وإن نتج عن هذا الاحتجاز جريمة كتزوير أوراق هنا تكون المحاكم نظامية للنظر في الجريمة ومحكمة فاعليها. أو حجز حرية دون وجه حق في هذه الحالة يتم محاكمة مرتكبي هذه الجرائم أمام المحكمة النظامية"⁴⁰.

- تحدثت إحدى المشاركات في واحدة من المجموعات المُركّزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة عن أنها تعرف امرأة لديها إعاقة حركية ومريضة بالسرطان، لديها قطعة أرض قام أخوها باستغلالها إذ باع الأرض وغادر البلاد. هذا وأشار المشاركون/ات في مجموعة مُركّزة أخرى إلى أنهم يعرفون عن أشخاص ذوي إعاقة يتم استغلالهم من قبل الأهل خاصةً إذا كانت لديهم إعاقة ذهنية ولديهم وصي من الأسرة. هذا على ضرورة التنويه إلى أن جميع المجموعات قد أشارت مشاركوها إلى أن هذه مشكلة عامة أي استغلال النساء والفتيات وحرمانهن من الحق بالميراث أو بالجزء الأكبر منه، إنما تتضاعف عندما تتوفر أسس مُركّبة للتمييز والاستغلال، مثل نوع الإعاقة ونوع الجنس.

والأمر ذاته ينسحب على الحق في السيطرة على الموارد المالية وعدم الحرمان بشكل تَعَسُفي من الممتلكات، إذ تُبيّن المداخلات في المجموعات المركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة بأن هناك الكثير من الحالات التي يتعرض فيها الأشخاص ذوو الإعاقة إلى انتهاك حقهم في إدارة شؤونهم المالية والتصرّف بمواردهم المالية باستقلالية، تحت ذريعة صعوبة إدارة المعاملات البنكية كما كان حال إحدى الفتيات التي أجبرها أخوها لعمل وكالة له في البنك، وهي موظفة في القطاع العام. كان يعطيها مبلغ قليل

³⁶ مجلة الأحكام العدلية (القانون المدني)، 1876، الضفة الغربية وقطاع غزة - فلسطين.

³⁷ مرجع سابق، مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين شهري تشرين أول وكانون أول 2020م.

³⁸ مقابلة مع أمين عام مجلس القضاء الأعلى النظامي، 11/10/2020، رام الله - فلسطين.

³⁹ قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2001.

⁴⁰ مرجع سابق، مقابلة مع أمين عام مجلس القضاء الأعلى النظامي، 11/10/2020، رام الله - فلسطين.

جداً من الراتب، وعندما عرفت قيمة الراتب ألغيت الكفالة مما تسبب بغضبه الشديد. وقال آخرون بأنهم يعرفون العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يقوم أهلهم بالهيمنة على رواتبهم وإعطاءهم مبلغ قليل جداً، ويصبح الأمر أكثر صعوبة في حالات النساء والفتيات ذوات الإعاقة اللواتي يخفن من أن يحرمن أهلهم من العمل في حال رفقن إعطاءهم رواتبهن. الأمر الذي أكد عليه جميع المشاركين/ات في المجموعات المركزة، فقال أحد الأشخاص في المجموعة التي تم عقدها في قطاع غزة بأنه يعرف شخص يحصل على راتب 1750 شيكل ما يعادل 530 دولار أمريكي، يقوم أبوه بأخذ الراتب منه ويعطيه 50 شيكل فقط أي ما يعادل 10 دولار أمريكي.

ونؤكد المشاركات في جميع المجموعات المركزة على أن الاستغلال وانتهاك الحق في الميراث والملكية عادةً ما يقع على الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الأسرة. وقالت إحدى الفتيات التي لديها إعاقة سمعية بأنها تعرف أشخاص لديهم نفس الإعاقة ممن فقدوا أمهاتهم وآباءهم، فحرمهم أخوتهم من حقهم في الميراث بإسم الوصاية دون وجه حق أو مَصَوِّغ قانوني. وتبينت إحدى المجموعات عدد من القضايا التي تعرض فيها الأشخاص ذوو الإعاقة إلى انتهاك لحقهم في الميراث⁴¹، فقالت إحدى مترجمات الإشارة في وصف بعض المشاهدات " من خلال وجودي في المحاكم لاحظت بعض الانتهاكات للأشخاص الصم بما يخص الميراث: مثلاً: هناك أربعة أخوة ومنهم واحد لديه إعاقة سمعية وعمره 54 سنة. تم تقسيم الأراضي وعندى عمل قرعة كانت القطعة الأفضل للأخ الذي لديه إعاقة سمعية، فضغط أخوته عليه لبيع حصته لهم وعندما سأله لماذا تريد البيع قال ابني يعرف كل شيء فأنصَلْتُ بأبنيه فسألني أين أبي قلت له في المحكمة. فتبين أنه لا يعلم وقال لي لا تدعيه يوقع حتى أحضر. وفي الجلسة التالية وقع الشخص إذ يبدو أنهم ضغطوا على الابن فأخذوها منه بالقوة. وأضافت، هناك قصة أخرى عن الميراث. إحدى الفتاة الصم جاءت إلى المحكمة وكان معها أخوها كوصي عليها وعندما سألت والدتها لماذا هو وصيها في حين أنها بالغة وعمرها بحدود العشرين، تذرعت أمها بسهولة التعامل البنكي وأضافت المترجمة: كانت حصة الفتاة بالميراث كبيرة وهي لديها إعاقة مركبة ذهنية وسمعية وحركية. قلت للقاضي. فقال نحن نعمل ضمن القانون ما عليك إلا الترجمة وبمجرد توقيعها تنتهي القصة". وأضافت، " أن بعض النساء الصم يتنازلن عن حقوقهن المالية والنفقة مقابل حصولهن على حضانة الأبناء. وبعد الطلاق وتنازلهن يتم رفع قضايا عليهن لأخذ الأولاد لاسترجاع حضانة الأولاد ويكسبون القضية فتُنْقَل الحضانة لصالح الأطراف الثانية"⁴². وقال آخرون بأن بعض الأهل يسجلون العقار التجاري بإسم أخوتهم ممن لديهم إعاقة لغرض التخلص من دفع الضرائب، وفي حالة أحد الأشخاص سجّل أخوه المحل التجاري بإسمه دون أن يوفر له فرصة عمل، والآن هو يبحث عن محل للإيجار⁴³.

ويشير بعض ممثلي المؤسسات الأهلية إلى أن هناك عائلات لديها ممتلكات مثل الأراضي وغيرها، وترفض أن تسمح للفتيات ذوات الإعاقة بالحق في تكوين عائلة للحفاظ على ممتلكات الأسرة، وقد حدث مثل هذا الانتهاك مرات عدة مع بعض الفتيات اللواتي لديهن إعاقة سمعية. وأضاف ممثلو المؤسسات الأهلية حول الحق في الميراث بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة، بأنهن لا يستطعن الوصول للمحكمة كذلك الأمر بالنسبة لأي قضية بسبب محدودية المواءمة وغياب لغة الإشارة، ولا توجد مراعاة للخصوصية.

كما أن التدابير غير حساسة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بالنسبة لتوفير القراءات سهلة الفهم والتعامل والتواصل، الأمر الذي يحد من إيصال رسالتهم. وقالت إحدى المشاركات في هذا السياق " أمس أمّ أحضرت بنتها لتعمل عليها حجر في وزارة الصحة كي لا تحصل على حقها بالميراث، تريد أن تُصَدِّر نسبة إعاقة كوثيقة لإثبات عدم أهليتها القانونية". كما أشارت مشاركة أخرى إلى أنها تعرف فتاة يقوم أخوها باستعمال الإعاقة التي لديها لحرمانها من حقها في الميراث. واستكمالاً، يُضيف

⁴¹ مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين شهرَي تشرين أول وكانون أول 2020م.

⁴² مقابلة مع مترجمة لغة إشارة (ترافق الأشخاص الصم في المحاكم)، 1/10/2020، رام الله – فلسطين.

⁴³ مرجع سابق. مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

المشاركون/ات ضرورة توفر أخصائيين/ات في مجالات متعددة في المحاكم، كبديل عن أفراد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة فضلاً عن قوانين تكفل حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الميراث والملكية⁴⁴.

وقالت ممثلة عن إحدى المؤسسات التي تقدم خدمات إرشادية وقانونية للنساء في البلاد لدى سؤالها عما إذا تعاملت المؤسسة مع انتهاكات للحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة: " يجب أن ننتبه لهذه القضايا الميراث والعمل. ولكن لم يمر علينا. في بعض الحالات من المُمكِن بأن النساء لا تُعرفن عن حقوقهن، ولا تطالب، وبعض الأسر قد تلجأ لإرسالهن للمؤسسات خاصة ممن لديهن إعاقة ذهنية، حيثُ تتضاعف احتمالات الوصاية على الأموال ، أو الحرمان من الحق في الميراث. لا توجد لدينا معلومات مؤكدة عن هذه القضايا. فالرقم الوطني يشير إلى أن النساء اللواتي تُمارسن حقها في الميراث في فلسطين 12%، و 3% منهن يَحْضُلْنَ على الميراث بدون مشاكل. الأمر الذي يلقي بأسئلة كبيرة متى ما تُضاف الإعاقة. الأرقام متدنية للنساء عموماً في الحصول على الميراث، ويضحكون عليهم بقطعة أرض صعب الوصول لها ولا يتم اقتسام الحصص الإرثية بطريقة صحيحة حتى بعض حصر الإرث وغير ذلك. لا زال عندنا قصور تشريعي في الملكية المشتركة، والمرأة المتزوجة حقها بهذا الشأن مهذور. فالنساء اللواتي يستثمرن في العائلة ويحملن قروض ويخرجن بلا شيء. البيت بإسمه والقرض بإسمها، على سبيل المثال ثم يحصل طلاق". وأضافت بأن منظومة العدالة تفتقر للحد الأدنى من العدالة، والعملية التشريعية تستند بالأساس للفكر الذكوري أو الأبوي، فضلاً عن أنَّ رسوم رفع قضايا الميراث عالية جداً (500 دينار)، أي ما يعادل 704 دولار أمريكي هذه العوامل وغيرها تُقلِّل من فُرص النساء والفتيات ذوات الإعاقة بالتوجه للتقاضي في حال تم انتهاك لحقوقهن الاقتصادية⁴⁵.

حالة دراسية

امرأة لديها إعاقة سمعية، تبلغ من العمر 53 عام، متزوجة للمرة الثانية وتسكن مع الزوج فقط. تعمل، ولم تكمل مسيرتها التعليمية، إنما تَلَقَّت عدد من الدورات التدريبية حول موضوعات مختلفة اتصالاً بلغة الإشارة والمهارات الحياتية والحقوق العمّالية. وأبوها كان هو الداعم الأساسي لها إذ كان المعلم لها وهو من ساعدها في تكوين شخصيتها. عندما كان كلا الأبوين موجودين كانت تلقى دعم كبير، والآن لأن أخاها السامع هو الذي يقرر فقدت العديد من فرص التواصل. أما أخوها الأصم هو داعم لها والعلاقة بينهما تقوم على التكامل. التواصل والدعم الأسري في هذه الأيام أقل مما كان عليه في السابق. لا تشعر بالرضا بالضرورة إزاء حقوقها العمّالية، فهي تعمل منذ سنوات طويلة دون تَرْقِي أو زيادة راتب رغم مطالباتها الدائمة التي تُقابل بالإهمال. واتصالاً بالتصرف بالموارد المالية، قالت بأنها حرة ولكن بشكل عام الراتب لا يكفي لتلبية كل الاحتياجات "حتى بعد ما تزوجت أنا لازم أدفع بعض مصاريف بيت الأسرة خاصة بعد وفاة كلا الأبوين بالإضافة لمصاريف بيت الزوجية". فهي تصرف على بيتين إضافة للاحتياجات الشخصية الأساسية. وبخصوص حقها في الميراث، لا تعرف ما هي طبيعة الميراث تعرف بأن الأرض التي يجب أن ترثها وأختها تقع في الأردن ، وبيت العائلة هو مقسم لثلاث أجزاء والجزء الأكبر للأخ السامع وهو الأكبر، والجزء الأسفل مقسم لبيت العائلة ولها وأختها وأخوها الأصم. وكما وصفت فإنَّ الأخ الأكبر هو المتنفذ. وعندما تعرضت الأسرة لبعض التحديات المادية، اضطررت الأم إلى رهن البيت للبنك، دون عِلْمها، إلى أن سألت عن الميراث. عِلْماً بأن جميع الأوراق الرسمية هي بإسم أخيها الأكبر. وقد مضى عام ونصف على وفاة أمها ولم يتحدث أي شخص عن تقسيم الميراث، حتى الأرض التي في الأردن كما أسهبْتُ، قالوا لها بأنها بإسم ابن خالها. وقد تَدَخَّلَ زوجها السابق في الموضوع وسأل أهلها دون عِلْمها عن الميراث وطالب بميراثها فتم إخبارها عن البيت المرهون والأرض. وعندما تساءلت عن الأرض في الأردن قيل لها بأنها ذات قيمة مالية كبيرة تصل لمليون دينار. ولكن أخاها قال لها بأن الأرض لا تساوي هذه القيمة لأن موقعها غير مناسب، إنما هي

⁴⁴ المجموعة المركزة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات العاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في الضفة الغربية، 2021/1/27م، رام الله- فلسطين.

⁴⁵ مقابلة عبر الهاتف مع ممثلة عن مركز الإرشاد القانوني والاجتماعي للمرأة، 2021/1/27.

تعرف بأن موقعها استراتيجي وممتاز، وكانت تعرف بأنها ذات قيمة عالية قبل وفاة أمها. مع العلم بأنها انفصلت عن زوجها السابق من أجل هذا الموضوع، وحتى الآن هي لا تستطيع المطالبة بحقوقها في الميراث. وأخوها قال عن زوجها السابق طماع وبأنه يريد أن يأخذ الميراث والراتب، وهو من الأصل لم يوافق على فكرة زواجها بهذا الشخص ولا بفكرة زواجها بأي شخص وهي تعتقد بأنه لو لم يكن لديها حق في الأرض أو غيرها من الميراث لكان أسهل عليها وأختها أن تتزوج منذ زمن بعيد 46.

الحق في الحصول على الخدمات والقروض المصرفية

لدى مراجعة القرار بقانون رقم (9) لسنة 2010م بشأن المصارف، يتبين بأنه يخلو من أية تدابير تشريعية لها أن تكفل توفر مقومات إمكانية الوصول للمصارف ومؤسسات الإقراض وغيرها من المؤسسات التي ينطبق عليها هذا القرار بقانون سواء على المستوى العمراني أو على مستوى الحصول على الخدمات المصرفية كما خدمات الإقراض فضلاً عن الوصول للمعلومات بعدالة واستقلالية ودون تمييز على أي أساس. كما يركز القرار بقانون على النصوص النازمة لأعمال هذه المنشآت على المستوى الإداري وأنشطتها المالية، ذلك على حساب حقوق العملاء ومصالحهم.

تتباين مداخلات الأشخاص ذوي الإعاقة اتصالاً بالحصول على الخدمات المصرفية، فبينما أشار البعض إلى تحسن أداء بعض البنوك بالتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، عَبر آخرون عن أنَّ هناك تمييز على أساس نوع الإعاقة، فبعض البنوك لا تزال تعتمد البصمة واثنتين من الشهود في حال كان العميل شخص ذا إعاقة بصرية، مما يتعارض مع مبدأ احترام الخصوصية. كما أنَّ بعض البنوك ترفض إعطاء أولئك الأشخاص دفتر شيكات أو بطاقة صَراف آلي، الأمر الذي يضطرهم لتغيير البنك سعيًا لإدارة شؤونهم المصرفية باستقلالية وعبر إجراءات أكثر مرونة. هذا وأشار آخرون إلى أنَّ هناك بنوك لا تزال لا تتوفر على مقومات إمكانية الوصول على المستوى العمراني، فضلاً عن ارتفاع النافذة التي يتم من خلالها تقديم الخدمات المصرفية دونما وجود بديل للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية أو الأشخاص قصار القامة. كما تفتقر البنوك لخدمات توفير مترجمين/ات للغة الإشارة للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية. ناهيك عن عدم توفر موظف استقبال للأشخاص ذوي الإعاقة أو بديل عن نظام الأرقام المرئية التي تُدَلُّ على أدوار العملاء. ومن ناحية أخرى، أشار البعض إلى أنَّ جميع النماذج والأوراق التي يتم من خلالها إدارة الشؤون المصرفية للمواطنين غير مُوائمة للأشخاص ذوي الإعاقات البصرية، مما يعيق عملية تدبُّر المعاملات باستقلالية وكرامة. أما بخصوص ماكنات الصَراف الآلي، فالعدد الأكبر منها غير مُصمَّمة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وغالبيتها تتموضع في أماكن غير قابلة للوصول والاستخدام من قِبَل الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية تحديداً مُستُخدِمي الكراسي المتحركة منهم، فهي عادةً ما تكون على الأرصفة، تسبقها حافة مرتفعة ويحيطها عازل زجاجي 47. وقد أكد ممثل عن بنك فلسطين تمت مقابلته لغرض إعداد هذا التقرير على العديد من الثغرات التي عَبر عنها الأشخاص ذوو الإعاقة أعلاه، كما أشار إلى أنَّ البنك لا يستند إلى سياسات تمييزية على أساس الإعاقة بالضرورة، فهم كما غيرهم من المواطنين. إنما يكمن الإشكال في ترجمة المساواة إلى تدابير تكفل العدالة وتأخذ بالحسبان خصوصية الإعاقة مثل توفير ترجمة لغة الإشارة أو المواءمة العمرانية أو الوثائق والنماذج بطريقة برايل 48. وهنا يشير ممثلو وزارة العدل في مقابلة أُجريت لغرض إعداد هذا التقرير أنَّ المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في المصارف هي فنيّة بحتة وليست قانونية، فالقانون من وجهة نظرهم يحظر التمييز على أساس الإعاقة 49. وقد أشار ممثلو سلطة النقد إلى أنهم في العام 2017 قد قاموا بتطوير وتعميم مجموعة من التعليمات التي لها أن تكفل الوصول العادل للخدمات المصرفية للأشخاص ذوي الإعاقة، وقد تمت هذه العملية بالتشاور مع عدد من ممثلي الأشخاص ذوي الإعاقة والمصارف وغيرهم من الأطراف ذات العلاقة. وهذا وتمت الإشارة في ذات المقابلة

46 حالة دراسية (مع التحفظ على الاسم)، 14/10/2020، رام الله - فلسطين.

47 مرجع سابق. مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

48 مقابلة عبر الهاتف مع ممثل عن بنك فلسطين، 20/1/2021.

49 مقابلة مع ممثلين عن وزارة العدل، 1/10/2020، رام الله - فلسطين.

إلى أن التعليمات متى ما يُسار إلى تعميمها تُرسل إلى فرق التفتيش التي تراقب على مدى التزام البنوك بها. ومنذ العام 2017، وقبل اعتماد افتتاح أي بنك، تمثل المواءمة العمرانية من حيث المداخل والممرات والمصاعد الكهربائية وغيرها معايير يجب توافرها للموافقة على افتتاح البنك. وحسب ما تُبين المقابلة، لقد أعطيت الفروع القديمة فترة ستة أشهر لإجراء التكييفات اللازمة وفق المعايير والتعليمات الجديدة، وهناك مخالفات وغرامات مالية تقع على البنوك غير الملزمة بهذه التعليمات من ضمنها المواءمة. ولدى السؤال عن مدى حساسية استراتيجية الشمول المالي لخصوصية الإعاقة، أجاب ممثل سلطة النقد أن الأشخاص ذوي الإعاقة مشمولون في الهدف الاستراتيجي الأول في استراتيجية الشمول المالي والذي يُعنى بزيادة نسبة القدرات المالية عبر تطوير وتنفيذ برامج توعوية للشرائح المهمشة ومن ضمنها الأشخاص ذوي الإعاقة. أما لدى السؤال عن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في عمليات التخطيط والتنفيذ لاستراتيجية الشمول المالي، فقد أجاب ممثل سلطة النقد بأن ممثلي الأشخاص ذوي الإعاقة المُعتمدين لديهم هم وزارة التنمية الاجتماعية. وقد صرح ممثل سلطة النقد في المقابلة بأن مؤسسات الإقراض لم تتسلم تعليمات بشأن جعل برامجها وخدماتها ومواصفاتها العمرانية والمؤسسية مستجيبة لمتطلبات وصول واستفادة الأشخاص ذوي الإعاقة. وبالنسبة للشكاوى، هناك نظام إلكتروني كما يمكن للشخص التوجه لسلطة النقد نفسها، إضافةً لنظام الشكاوى الواجب توفره في البنوك. وخلال الأعوام القليلة الماضية وصلتهم كما يبين عدة شكاوى غالبيتها حول طرق التعامل غير المناسبة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض البنوك، أو عدم إعطاء الشخص ذي الإعاقة بطاقة صراف آلي. وقامت سلطة النقد كما أشار بمتابعة جميع الشكاوى التي وصلتهم، بما يُرضي جميع الأطراف⁵⁰.

أما الحصول على القروض من المصارف، فهي كما أشار عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة في المجموعات المُركزة تتطلب وجود كفيل أو راتب شهري يتقاضاه المتقدمون/ات بطلب القرض، الأمر الذي يمثل صعوبةً كبيرة للعدد الأكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة، فغالبيتهم خارج سوق العمل حسب وصفهم، وفُرض إيجاد كفيل لهم تكاد تكون معدومة⁵¹.

الحقوق الاقتصادية اتصالاً بمستوى الوعي

تتأثر عملية تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم الاقتصادية بمستوى الوعي فيما بينهم بهذه الحقوق، كما بمستوى وطبيعة وعي جميع الأطراف ذات العلاقة مثل المؤسسات الرسمية وغير الرسمية وأصحاب الأعمال وغيرهم. إذ يشير الأشخاص ذوو الإعاقة في إحدى المجموعات المُركزة إلى أن عملية توظيفهم في القطاع العام تخضع للأحكام المُسبقة والتعميمات المغلوطة، فقال أحدهم عندما تقدمت للوظيفة العمومية قيل لي من قبل إحدى موظفي الدولة بأنه من تم توظيفهم في العام الماضي لم يُبْتَو جدارة في الوظيفة وكانوا أضحوكة للطلبة⁵². الأمر الذي أكّد عليه ممثل الإدارة العامة للتشغيل في وزارة العمل حيث قال أن هناك توجهات سلبية وسط أصحاب الأعمال نحو الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يؤثر على التزامهم بكوتة التشغيل⁵³. وقد أشار البعض في المجموعات المُركزة إلى أن بعض أصحاب الأعمال يقبلون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من منطلق الشعور بالشفقة، وبالتالي ضرورة التصديق من وجهة نظرهم. هذا وأشار أحد الأشخاص ذوي الإعاقة في واحدة من المجموعات المُركزة إلى أنه حين تقدّم بطلب توظيف لمجلس الوزراء، تمت إحالته لوزارة التنمية الاجتماعية، الأمر الذي فسّره ليعني بأنّ النظرة للأشخاص ذوي الإعاقة لا تتجاوز كونهم حالات اجتماعية لدى أعلى درجة في هرم السلطة التنفيذية⁵⁴. وقد أكّد على هذا التفسير العديد من ممثلي المؤسسات الأهلية التي تمت مقابلتها لغرض إعداد هذا التقرير، إذ أفاد العديد منهم بأن النظرة للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل ممثلي المؤسسات الرسمية تنطلق من اعتبارهم حالات اجتماعية مدعاة للمساعدات الإنسانية فحسب. وتمتدّ هذه النظرة لتطال أصحاب الأعمال مما يعرقل عملية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق

⁵⁰ مقابلة مع ممثل عن سلطة النقد، 10/11/2020، رام الله – فلسطين.

⁵¹ مرجع سابق. مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁵² مرجع سابق. مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁵³ مقابلة مع ممثل الإدارة العامة للتشغيل في وزارة العمل.

⁵⁴ مرجع سابق. مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

العمل بكرامة وعدالة. كما أشار البعض من ممثلي المؤسسات الأهلية أنَّ توجهات الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم عن ذواتهم ونحو قضاياهم وكيفية التعاطي معها تكون في كثير من الأحيان سبب لهذّر حقوقهم الاقتصادية عموماً وحقوقهم في العمل على وجه الخصوص، إذ أشار بعضهم إلى أنَّ عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة يرفضون أية مساعي لتيسير حصولهم على فرص عمل خوفاً على استبعادهم من برنامج المساعدات النقدية الذي تُنفّذه وزارة التنمية الاجتماعية مستهدفةً العائلات الفقيرة. ويجدر التنويه هنا إلى أنَّ ممثلي المؤسسات الأهلية كما المجموعات المركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة ركّز مشاركوها على أن هناك عائلات لا تزال تقوم بإخفاء أبنائها وبناتها ممن لديهم إعاقة في ظروف أبعد ما تكون عن الرقابة والرصد إن وُجدت، حيث يرتبط ذلك بالتوجهات السلبية ومحدودية المعارف لدى عديد هذه الأسر. الأمر الذي يقود للتساؤل عن الحالة الحقوقية والمعيشية لأولئك الأشخاص حيث العزل والحرمان والخبرات المعرفية المحدودة لدى الأسر. هذا وبررّ تساؤل من قبل بعض ممثلي المؤسسات الأهلية حول مدى وعي منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بأدوارها ومسؤولياتها اتجاه تمثيل مصالح الأشخاص ذوي الإعاقة والدفاع عنها، وقد جاء ذلك في سياق التساؤل عن أدوات العمل المطلوب. إذ يعتقد العديد من ممثلي المؤسسات الأهلية أنَّ دورهم لا يجب أن يتجاوز الدعم لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي الوقت الذي تعايش فيه هذه المنظمات أزمة اتجاه الوعي بالدور، يصبح من الصعب تقديم الدعم المطلوب في المناصرة⁵⁵.

ويجدر التنويه بأنه لدى سؤال الأشخاص ذوي الإعاقة في المجموعات المُركّزة عن التشريعات النازمة لحقوقهم الاقتصادية واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، تبيّن أن لديهم معلومات بسيطة جداً عن هذه التشريعات، تتمحور في الغالب حول نسبة التشغيل التي ينص عليها قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفلسطيني. بيّنا عدداً البعض قوانين مثل قانون العمل وقانون الخدمة المدنية. لقد قال أحد المشاركين في واحدة من المجموعات المُركّزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة، لقد طُرِدْتُ من العمل مرّات عدة، والآن أدرك بأن أحد الأسباب يرجع لعدم معرفتي بحقوق كي أقوم بالدفاع عنها. وتبيّن نتائج بعض المجموعات بأنَّ الأشخاص ذوي الإعاقة لا يمتلكون أية معارف حول القوانين النازمة لحقوقهم في الميراث والملكية⁵⁶.

⁵⁵ مجموعات مركزة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات الأهلية في الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين شهري كانون الثاني وشباط 2021م.

⁵⁶ مرجع سابق. مجموعات مركزة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

التوصيات العامة للتقرير

التوصيات العملائية اتصالاً بالمعوقات التشريعية والعملائية والمجتمعية:

- 1 حثّ دولة فلسطين على تعديل التشريعات الفلسطينية النازمة للحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات المختلفة بما يكفل توفرها على مقومات الإنفاذ والمساءلة والرقابة، وبما يأخذ بالحسبان خصوصية متطلبات إعمال الحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة. بحيث تقوم هذه التشريعات على المنظور الحقوقي للإعاقة بما في ذلك تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة، ومقومات الشمول والمأسسة والإعمال من حيث التكلفة المالية.
- 2 حثّ دولة فلسطين على تأسيس آلية وطنية تنسيقية تُعنى بكفالة إنفاذ الحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة، تقوم على أسس العدالة والمشاركة الكاملة والفعّالة للأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم والشمول واحترام الكرامة المتأصلة وتكافؤ الفرص.
- 3 حثّ دولة فلسطين على ترجمة النصوص القانونية إلى أنظمة وتعليمات وبنود موازنات واضحة ومُعلّنة، لها أن تكفل مأسسة عمليات إعمال الحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة بدءاً بالإعلان عن الوظائف وانتهاءً بانتهاء العمل، في القطاعات المختلفة.
- 4 التساؤل عن ماهية المنهجيات والمرجعيات التي تعتمدُها مؤسسات الدولة الرسمية في الرقابة والمساءلة على برامج التمكين الاقتصادي التي تستهدفُ الأشخاص ذوي الإعاقة، والتساؤل عن ماهية الأدوار التي تلعبها مؤسسات الدولة في تعزيز الشفافية والتكاملية في العمل مع مؤسسات المجتمع المدني، وُصولاً للمصلحة الفضلى للمواطنين عموماً والأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد، كما ماهية التدابير التشريعية والإدارية التي تتخذها في سبيل ضمان وجود مؤسسات تقوم على أسس ومبادئ احترام الكرامة المتأصلة للأشخاص ذوي الإعاقة والتنوع والحق في تقرير المصير وحقوقهم في إمكانية الوصول والمشاركة الكاملة والفعّالة، كما دورها في تحقيق الاستدامة عبر دعم هذه المؤسسات من الموازنة العامة.
- 5 حثّ دولة فلسطين على تعديل نظام التدريب المهني والتقني بحيث يتوفر على ضمانات تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الاستفادة من برامج التدريب المهني من حيث إمكانية الوصول للمرافق والمعلومات، ومواءمة ومرونة المنهجيات المُعتمَدة في التدريب بما يراعي الفروق الفردية، وكفالة الحق في الاختيار والالتحاق دون تمييز على أساس الإعاقة أيّاً كان نوعها ودرجتها، وملاءمة المهن واحتياجات سوق العمل من جهة والميول والقدرات من جهة أخرى، وتوفير خدمات التشغيل.
- 6 حثّ دولة فلسطين على ضرورة شمول أي مشروع قانون ينظم المساعدة القانونية للمواطنين الفلسطينيين على ضمانات تكفل استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة منه، أيّاً كانت درجة ونوع الإعاقة التي لديهم، يأخذ بالحسبان توفر مقومات الدعم اللوجستي على الترتيبات التيسيرية المعقولة كما خصوصية الإعاقة في اتصالها الوثيق بالفقر، مما يُرتّب على الأشخاص ذوي الإعاقة تكاليف كبيرة لدى سعيهم للتوجه للقضاء والاستعانة بالمحامين/ات.
- 7 نُوصي بضرورة التَحَقُّق من التدابير التي تتخذها السلطات القضائية في فلسطين اتصالاً برصد والتصدي لِتضارب المصالح في تحديد صلاحيات الأوصياء والأولياء في حالات الحجر، كما التحقق من الإجراءات المُتَّبعة في تحديد الشخوص الذين يحتاجون لهذه الوصاية أو الولاية، ومدى استنادها للمنهج الحقوقي الذي يقوم على حق الشخص في تقرير المصير بأقصى درجة ممكنة.
- 8 التَحَقُّق من أنّ التعليمات الصادرة عن سلطة النقد تنسجم والمنظور الحقوقي للإعاقة، كما تنبثق عنها آليات واضحة ومُعلّنة للمتابعة والرقابة والمساءلة، وتخلو من أيّة تدابير قائمة على الوصاية دونما مبرّر تُقرّره جهة مستقلة.

- 9 حثّ سلطة النقد على استحداث سياسات وتعليمات من شأنها كفالة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على خدمات الإقراض بعدالة وبما يستجيب للمحددات الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن تجربة الإقصاء التي يُعاشونها منذ زمن بعيد.
- 10 حثّ الجهات المُختصة في دولة فلسطين على تقديم إجابات واضحة حول الآليات التي تعتمدُها في رصد وتوثيق الانتهاكات التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة اتصالاً بحقوقهم الاقتصادية كما الإجراءات التي تتخذها للاستجابة لهذه الانتهاكات ومكافحتها.
- 11 الاستفسار عن الآليات المُتبعة لكفالة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لجميع المعلومات ذات الصلة بحقوقهم الاقتصادية وكيفية التمتع بها وآليات تقديم الشكاوى في حالات تعرضهم للانتهاكات من أية جهة كانت، ومدى استجابة طرق نشر المعلومات للفروق الفردية ما بين الأشخاص ذوي الإعاقة.