

" مشروع " تمكين المرأة من أجل القيادة

ورقة سياسات
تضمنين إحتياجات النوع الإجتماعي في الإحتياجات
التنموية للمناطق المحلية
نحو بيئة ممكنة
للنساء

الكرك / جائزة الرجل الاول ومن يتبع [1]
2020



الفهرس

- المقدمة 3
- عن المشروع 3
- منهجية إعداد الورقة 4
- أهداف الورقة 4
- السياق القانوني 5
- المبادرة كتطبيق عملي/المشكلة 6
- تحليل المشكلة التي تناولتها المبادرة 6-7
- توصيات الورقة 8

مقدمة

أعدت هذه الورقة من قبل جمعية السرى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة والتي تعنى بحماية وتعزيز حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة ولا سيما النساء اللواتي يتعرض لعدد من الانتهاكات لعدة اعتبارات كونهن نساء وكونهن ذوات اعاقة، وبناء على ذلك قامت الجمعية بالعديد من الاجراءات لتلمس الاولويات والاحتياجات لذوي الاعاقة بشكل عام ولا سيما النساء منهم والتي خلصت الى ان البطالة تعتبر أحد أهم التحديات التي تواجه الاشخاص ذوي الاعاقة في المنطقة الأمر الذي يؤدي الى تعرضهم للعديد من الإشكاليات والتحديات التي تؤثر على منظمة الحقوق التي من المفترض التمتع بها ضمن سياقات اقتصادية وثقافية وسياسية مواتية.

تأتي مبادرة جمعية السرى والتي تشرف على ادارتها الدكتورة رابعة المجالي لخلق حالة من التفاعل الايجابي بين القطاع الخاص وقطاع المجتمع المدني والحكومي على حد سواء من خلال خلق فرص عمل للأشخاص ذوي الاعاقة وضمان تفعيل قانون العمل وقانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة لعام 2017 ، اذ تم إنشاء جائزة للشركات والمؤسسات التي تلتزم بتفعيل القوانين وتشغيل النسب المحددة من الاشخاص ذوي الاعاقة تحت اسم: جائزة الرجل الاول ومن يتبع".

وتهدف هذه الورقة الى تسليط الضوء على الاجراءات التي قامت بها الجمعية ورصد مدى التعاون بين كافة الجهات والمؤسسات ذات العلاقة لضمان تفعيل القوانين الوطنية بما يكفل حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.

عن المشروع

تأتي هذه الورقة كأحد مخرجات مشروع "تمكين المرأة من أجل القيادة" الذي تنفذه الشبكة العربية للتربية المدنية [1]

بالشراكة مع تسعة مؤسسات مجتمع محلي في تسعة مناطق في محافظات المملكة و بالشراكة مع منظمة هيفوس وبدعم من وزارة الخارجية الهولندية حيث يهدف المشروع الى إشراك النساء في المناطق المستهدفة في عمليات صناعة القرار وتبني إتجاهات مراعية للمساواة في النوع الإجتماعي للتأثير في القرارات السياسية والمجتمعية والاقتصادية، بالإضافة الى تمكينهم للتأثير في الرأي العام الذي من شأنه تحقيق المساواة في النوع الإجتماعي.

حيث يهدف المشروع ومن خلال تنفيذ مبادرات كسب تأييد مجتمعية حساسة للنوع الإجتماعي، لتعزيز قدراتهم ومهاراتهم اللازمة للمشاركة في الحياة العامة وصنع القرار وخلق آليات حوار مع صناع القرار وتسليط الضوء على أولويات النوع الإجتماعي في المجتمعات المحلية للتأثير على خطط التنمية في المجالس المحلية والبلدية.

منهجية إعداد الورقة □

تم الإستناد في هذه الورقة على العديد من الاجراءات والعمليات البحثية والتحليل العلمي للخلوص الى نتائج تتوافق مع الاحتياجات الحقيقية والواقعية لأهالي المنطقة، وعليه تم القيام بالعديد من الخطوات والإجراءات، يُمكن تلخيصها في الآتي:

- الإنطلاق من مقارنة الحقوق والواجبات كأحد عناصر ومكونات المواطنة التي كفلها الدستور الأردني.
- مراجعة وتحليل كافة الوثائق والخطط والتشريعات ذات العلاقة.
- متابعة ومراجعة كافة مخرجات عمليات البحث وجمع المعلومات والتحليل التي نفذتها الجمعية والقائمين
- حضور جلسات النقاش مع الاهالي والفئات المستهدفة وجلسات النقاش مع صناع القرار.
- كتابة الورقة بشكلها النهائي بعد أخذ التغذية الراجعة من كافة الأطراف وإدخال التعديلات التي تقتضيها المنهجية وأهداف الورقة.

أهداف الورقة

- يكمّن الهدف العام للورقة في تقييم مدى تمتع الاشخاص ذوي الاعاقة بحقهم في العمل وفق الآليات المحلية التي تتضمن مراحل تبدأ من تحديد الاحتياجات وقرارها وقرار الخطط والموازنات المحلية من قبل مجلس المحافظة، وتهدف بشكل خاص الى:
- تقييم مدى تمتع الاشخاص ذوي الاعاقة بحقهم في حقهم بالعمل وفق التشريعات الوطنية وعلى المستوى المحلي.
 - تعزيز عمليات التنسيق والمشاركة بين القطاع العام والخاص والمجتمع المدني في تفعيل حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل على المستوى المحلي والاعتماد على اعتبار احتياجات الاشخاص ذوي الاعاقة في عمليات التخطيط المحلية.
 - فتح حوار مع صناع القرار على المستوى المحلي حول الخطوات والاجراءات الواجب اتخاذها على الصعيد المحلي والوطني لكافة حق العمل للأشخاص ذوي الاعاقة.
 - الإسهام في تطوير متابعة وتقييم الخطط والسياسات الوطنية والمحلية المعنية بحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة وتقييم فعالية التشريعات الوطنية.

السياق القانوني

كفل الدستور الاردني في الفصل الثاني منه الحقوق والواجبات و اشارت المادة السادسة الفقرة 5 منها الى حماية القانون لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة من الاستغلال والاساءة، كما كفل قانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة رقم 20 لسنة 2017 في المادة 25 منه على كفالة حق العمل للأشخاص ذوي الاعاقة ضمن العديد من الضوابط والمحددات ومنها التزام الجهات الحكومية وغير الحكومية بتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وفق الاتي:

- المؤسسات التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (25) ولا يزيد على (50) عاملاً وموظفاً تلتزم بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها.
- إذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (50) عاملاً وموظفاً تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة.

ولضمان تفعيل ذلك الزم القانون الجهات غير الحكومية إرسال بيانات دورية إلى وزارة العمل تتعلق بعدد العاملين والموظفين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة الأعمال والوظائف التي يشغلونها والأجور التي يحصلون عليها والترتيبات التيسيرية المعقولة المقدمة لهم[3].

كما ان المشرع وضع العديد من الضوابط والمبادئ التي من شأنها تكفل وتضمن حق الاشخاص ذوي الاعاقة بالتمتع بالعمل اللائق وذلك من خلال:

- النص صراحة على عدم جواز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما.
- عدم جواز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلها اشتراط الخلو من الإعاقة.

ان تتضمن سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين.

- ان يتم النظر بتهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني، وتوفيرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يتيح لهم الاستفادة منها.
- عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أي مهنة، بعد تهيئتها بسبب إعاقاتهم.
- على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيه فيهما.

ولا بد من

الإشارة الى ان الحكومة الاردنية قد صادقت[4] على الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة والتي من الشريعة العامة لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، اذ تم التصديق عليها بموجب قانون صادر عن السلطة التشريعية.

كما انم قانون العمل الاردني نص بموجب المادة 13 منه بالزام صاحب العمل بتشغيل النسبة المحددة في قانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة وان يرسل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة واجر كل منهم[5].

المشكلة

عدم تمتع الاشخاص ذوي الاعاقة ولا سيما النساء منهم بحقوقهم في العمل وعدم تضمين الخطط والسياسات على المستوى المحلي لاحتياجات الاشخاص ذوي الاعاقة ولا سيما الحق في العمل.

مبادرة "معا نصل" كمثال عملي

تمثل الاشكالية في عدم التزام القطاع الخاص والحكومي على حد سواء بالضوابط والشروط التي تضمنها قانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة من حيث تشغيل النسب المحددة في القانون بواقع 4% من الشواغر في حال زيادة عدد العمال عن 50 عامل، والمؤسسات التي يتراوح عدد العمال فيها ما بين 25 - 50 تشغيل شخص واحد من ذوي الاعاقة. كما ان القوانين والخطط الوطنية لم تتضمن اليات واضحة لتفعيل هذه النصوص القانونية.

جمعية السرى كأحد مؤسسات المجتمع المدني العاملة في محافظة الكرك والمختصة بحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة ومن منطلق حرصها وتحقيقا لاهدافها فقد طورت هذه المبادرة لضمان تفعيل هذه النصوص القانونية وحماية لحق الاشخاص ذوي الاعاقة بالعمل وفقا للتشريعات الوطنية والدولية. عدم تفعيل التشريعات يؤدي الى زيادة معاناة الاشخاص ذوي الاعاقة ويؤثر على تمتعهم بمنظومة حقوق الانسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حد سواء، كما انه يضاعف حجم الانتهاكات بالنسبة للنساء ذوات الاعاقة نظراً ولا سيما في المحافظات نظرا لطبيعة الادوار النمطية والافكار السائدة التي من شأنها ان تعيق تمتع المرأة بممارسة حقوقها بحرية وعدالة ومساواة.

تحليل المشكلة التي تناولتها المبادرة

قام فريق جمعية السرى بالعديد من الاجراءات والنشاطات وعقد لقاءات مع كافة الاطراف الفاعلة في محافظة الكرك ولا سيما وزارة العمل وممثلي المجلس الاعلى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة فرع الجنوب، وضمن الامكانيات والاهداف التي تسعى الجمعية والقائمين عليها لتحقيقها تم التوافق على العمل على دفع الجهود الوطنية وتحفيز القائمين على المؤسسات في القطاعين العام والخاص بضرورة تفعيل نصوص القوانين الخاصة بتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة من خلال تصممي مبادرة وطنية تقوم على فكرة تقديم جائزة سنوية للمؤسسات التي تلتزم بتفعيل القانون لتعزيز ارادتهم وتعزيز الجانب المعنوي وحث كافة المؤسسات السير على ذات النهج وانطلقت الجائزة من منطقة المزار في محافظة الكرك وتم تعميمها على مستوى منطقة مؤته.

وخلال عملية تنفيذ المبادرة تم فتح نقاشات مع كافة الجهات واخال الشركاء منهم المجلس الاعلى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة لتعميم العمل على المستوى الوطني وكذلك محافظ الكرك ووزارة العمل وتم تنفيذ العديد من الزيارات الى كافة المؤسسات ذات العلاقة واستطاع القائمون على الجمعية والمبادرة تغيير العديد من الافكار النمطية والسائدة عن الاشخاص ذوي الاعاقة وبناء مقاربات حقوقية مع كافة المؤسسات المعنية والقطاع الخاص على ضوء النقاشات والحوارات التي قادها القائمون على المبادرة واصبحت الجمعية حلقة الوصل الحقيقي بين القطاع الخاص والمؤسسات الرسمية والاشخاص ذوي الاعاقة.

يوجد في محافظة الكرك العديد من المصانع ولا سيما المدينة الصناعية والتي توفر فرص عمل بشكل كبير من صناعية وحرفية وتجارية وغيرها، الا ان نسب تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة قليلة جدا والغالب الاعم لا يتم تشغيلهم، وبعد تحليل عميق لفريق الجمعية حول اسباب ذلك كان منها عائد الى ضعف الوعي من قبل القطاع الخاص بقدرة الاشخاص ذوي الاعاقة على العمل والانتاج والبعض عائد الى عدم التوعية بالجوانب القانونية حيث ان وزارة العمل ومن خلال مفتشي الوزارة لم يسبق ان تم ادراج مخالفة المادة 13 والمادة 25 من ضمن المخالفات التي يتم التفتيش عليها من قبل مفتشي الوزارة، ومن الاسباب عدم جاهزية بعض المنشآت في القطاع الخاص بالترتيبات التيسيرية الخاصة بالاشخاص ذوي الاعاقة الامر الذي يؤدي الى عدم رغبة من صاحب العمل بتكبد نفقات اضافية لتهيئة الاماكن، وكان منها اسباب ومواقف مسبقة ناتجة عن الفكر النمطي تجاه الاشخاص ذوي الاعاقة.

هذا بالاضافة الى ان الاستراتيجية الوطنية للتشغيل [6] للاعوام 2011-2020 لم تتضمن اي محور او هدف استراتيجي خاص بالاشخاص ذوي الاعاقة الامر الذي يؤكد على ان مسألة التخطيط الحساس لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة غائبة عن عمليات صنع القرار المؤسسي ورسم السياسات. ومن ضمن التطورات التي حصلت على الصعيد التشريعي اقرار نظام العمل المرن لعام 2017 رقم 22 والذي تضمن ان من ضمن الفئات التي ينطبق عليها النظام هم الاشخاص ذوي الاعاقة، او العامل الذي يتولى مسؤولية رعاية كبار سن من ذوي الاعاقة [7].

وتم استحداث

قسم خاص في وزارة العمل ضمن اقسام مديرية التشغيل يعنى بتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وقام ببعض النشاطات التوعوية التي تهدف الى حماية وتعزيز حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة [8]. وعلى الرغم من ذلك الا ان هذه الجهود لم ترقى الى المستوى المأمول في وضع تصور وطني شمولي لتفعيل نصوص التشريعات الوطنية وكفالة حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل. اذ الامر يتطلب العديد من التدابير والاجراءات على الصعيد المؤسسي والسياساتي والتشريعي لضمان تفعيل الحقيقي لنصوص القانون وكفالة حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.

وتضمنت السياسة الوطنية لضمان حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة [9] 2020-2030 التي أعدها المجلس الاعلى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة محورا خاصة بالتأهيل والتدريب والعمل للأشخاص ذوي الاعاقة وأشارت الى بعض المقترحات والسياسات الواجب العمل عليها ضمن مؤشرات أداء. الا ان الواقع الوطني للأشخاص ذوي الاعاقة وحسب تقرير واقع الاعاقة في الاردن المستند الى بيانات التعداد العام للسكان 2015 ان اكثر من ربع الاردنيين من ذوي الاعاقة يعملون، وان الثلثين منهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل فيما يبحث 7% منهم عن عمل وبلغت النسبة في محافظة الكرك 10,1 يعمل ، 9,0 يبحث عن عمل، 15,7 لا يعمل ولا يبحث عن عمل، اما في المملكة بشكل عام فكانت النسب على النحو التالي: 10,2 يعمل، 10,0 يبحث عن عمل، 15,5 لا يعمل ولا يبحث عن عمل، بمجموع بلغ 11,2. ولا بد من الإشارة الى ضرورة تجاوز الاطار التقليدي في البحث عن عمل للأشخاص ذوي الاعاقة ومواكبة التطورات والمستجدات على صعيد الاعمال وتطورها من خلال العمل المرن والمنزل والمشاريع الصغيرة والمتوسطة ومنتاهية الصغر وادماج الوسائل الالكترونية والتكنولوجية في كافة أدوات العمل مما يسهل عملية ادماج الاشخاص ذوي الاعاقة في بيئات العمل المتعددة.

كما أن عدم وجود قاعدة بيانات وطنية منظمة عن الاشخاص ذوي الاعاقة وقطاع الاعمال بشكل عام يؤدي الى عدم القدرة على تشخيص المشكلات التي تواجه الاشخاص ذوي الاعاقة بشكل واقعي وحقيقي، كما ان برامج التوعية والتثقيف لا تتصف بسعة الانتشار واستهداف كافة الفاعلين من قطاع خاص وعام و اصحاب عمل وعمال ومجتمع محلي والاشخاص ذوي الاعاقة.

وتشير علياتجمع المعلومات والتحليل على المستوى المحلي بأن اجراءات ومنهجيات تحديد الاحتياجات وتحليلها وتحديد الاولويات على المستوى المحلي غير مبنية على اساس الحقوق ولم تأخذ بعين الاعتبار حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة من حيث تخصيص الموازنات ومن حيث وضع محاور خاصة في دليل الاحتياجات التنموية والخطط والاستراتيجية على مستوى المحافظة تتعلق بالاشخاص ذوي الاعاقة ولا سيما حقهم في العمل، وكذلك باقي الحقوق التي تتطلب تجهيزات متخصصة على مستوى البنى التحتية ونظرة شمولية على المستوى المحلي لحقوق هذه الفئة.

التوصيات

خلال عملية تنفيذ المبادرة وتحليل النتائج والتحديات يمكن الاشارة الى مجموعة من التوصيات والتي خلصت اليها المبادرة تتمثل في الاتي:

على صعيد السياسات

- تطوير سياسة وطنية خاصة بتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وفقا لنص الدستور القانون وبما ينسجم مع المعايير الدولية وكفالة الحق في العمل، وان يتم تضمين محور خاص في كل خطة على المستوى المحلي لمجالس المحافظات بحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.
- تقييم ومراجعة السياسات الوطنية ولا سيما السياسة الوطنية الخاصة بالتشغيل لتضمينها محور خاص عن عمل وتدريب الاشخاص ذوي الاعاقة، وكذلك مراجعة وتقييم الخطط والسياسات على المستوى المحلي لضمان حساسيتها لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.
- مراجعة الخطط والسياسات التي تضمنت محاور خاصة عن تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وبالناء على نتائج التقييم ومؤشرات الاداء بما يتوافق مع الواقع على المستوى المحلي.

على الصعيد المؤسسي

- زيادة التنسيق والمتابعة بين كافة المؤسسات ذات العلاقة ولا سيما وزارة العمل والمجلس الاعلى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة وتطوير اليات عمل مع المجلس التنفيذي والمجلس البلدي ومجلس المحافظة لضمان مراعاة حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة على المستوى المحلي.
- العمل بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني وتعزيز دورها في الرصد والمتابعة والتقييم على المستوى المحلي.
- تبني برنامج وطني تثقيفي وتوعوي شامل لكافة الاطراف الفاعلين وذوي العلاقة بالحق في العمل للأشخاص ذوي الاعاقة وان يتم ذلك بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني على المستوى المحلي.
- تطوير آليات العمل في قسم تشغيل حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة ورفد القسم بالكوادر والموارد المالية اللازمة لضمان تعميم عملة على كافة المديرية في جميع انحاء المملكة.
- تنفيذ برنامج بناء قدرات لمفتشي العمل لتأهيلهم وتدريبهم على مراعاة النسب المحددة قانونا عند التفتيس على منشآت القطاع الخاص للأخذ بعين الاعتبار مدى مراعاة حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة في المنشآت على الصعيد المحلي.
- تطوير آليه للرقابة المجتمعية وتفعيل دور المسؤولية المجتمعية من قبل الشركات الخاصة والتزامهم المحلي تجاه المجتمع المحلي الذي يتواجدون به