



## Violence against Women with Disability in the Workplace: A Qualitative Study in Amman

Lamees Daoud Iskandarani<sup>1</sup> \* Lubna Mikhled Aladaileh, <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Center for Women's Studies, University of Jordan, Jordan

<sup>2</sup> Department of Social Work, Prince Rahma University College, Al-Balqa Applied University, Jordan.

Received: 2/12/2024

Revised: 11/12/2024

Accepted: 30/12/2024

Published online: 15/1/2026

\* Corresponding author:

[lubnaadaileh@bau.edu.jo](mailto:lubnaadaileh@bau.edu.jo)

Citation: Iskandarani, L. D., & Aladaileh, L. M. (2026). Violence against Women with Disability in the Workplace: A Qualitative Study in Amman. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 53(6), 9926.

<https://doi.org/10.35516/Hum.2026.9926>



© 2026 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

### Abstract

**Objectives:** This study aimed to examine the nature of violence experienced by women with disabilities in the workplace. It also sought to identify the types of violence, discrimination, and their consequences, as well as the sources of these issues in the Jordanian context.

**Methods:** A qualitative approach was adopted. The sample, selected purposively, included 15 women with disabilities employed in Jordanian factories. Data were collected using a structured interview guide.

**Results:** The study revealed that women with disabilities face multiple forms of violence in the workplace, including physical, verbal, moral, and psychological violence. The findings also indicated that workplace discrimination contributes to feelings of frustration, anxiety, and depression, along with significant social and economic impacts. Additionally, the study identified colleagues and some managers as key perpetrators of violence, with a lack of intervention to protect the victims.

**Conclusion:** Women with disabilities experience substantial violence and discrimination at work, resulting in adverse psychological, social, and economic outcomes. Colleagues and managers are primary sources of this violence, exacerbated by insufficient protective measures.

**Keywords:** Violence; women with disabilities; work environment.

### العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل (دراسة نوعية في مدينة عمان)

لميس داوود اسكندراني<sup>1</sup>، لبنى مخلد العضايلة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مركز دراسات المرأة، الجامعة الاردنية، الأردن.

<sup>2</sup> قسم الخدمة الاجتماعية، كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

### ملخص

**الأهداف:** هدفت الدراسة إلى معرفة ماهية العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل، وأشكال العنف الذي تتعرض له، والتمييز الحاصل ضدها وتداعياته ومصادره في بيئة العمل في المجتمع الأردني

**المنهجية:** تم استخدام المنهج النوعي، واختيار عينة قصدية من النساء ذوات الإعاقة، بلغ قوامها (15) امرأة يعملن في المصانع الأردنية، وتم بناء دليل للمقابلة الفردية كأداة رئيسية في الدراسة.

**النتائج:** توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها: إن النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل يتعرضن لأشكال عنف مختلفة منها العنف الجسدي، والعنف اللفظي والعنف المعنوي والعنف النفسي والتمييز الذي أثر عليهن في بيئة العمل وأصبحن يشعرن بالإحباط، والقلق، والاكتئاب، وتأثرن اجتماعياً واقتصادياً، كما بينت الدراسة أن من أهم مصادر العنف الذي تتعرض له المرأة ذات الإعاقة في العمل من الموظفين الزملاء، وبعض الرؤساء الذين لا يقومون بأخذ أي إجراء للدفاع عنهن.

**الخلاصة:** إن النساء ذوات الإعاقة في العمل يتعرضن لأشكال مختلفة من العنف والتمييز، الأمر الذي يؤدي إلى آثار سلبية نفسية واجتماعية واقتصادية، وأن زملاء العمل وبعض الرؤساء يشكلون مصادر رئيسية لهذا العنف مع غياب الحماية اللازمة.

**الكلمات الدالة:** العنف، المرأة ذات الإعاقة، بيئة العمل.

## مقدمة

يعد العنف ضد النساء ذوات الإعاقة قضية مهمة ترتبط بالتمييز والاستبعاد على أساس الجنس والإعاقة. ويؤدي هذان العاملان مجتمعين إلى ارتفاع شديد في خطر العنف ضد النساء ذوات الإعاقة وخاصة في بيئة العمل، حيث تُشير البيانات إلى أن أكثر من مليار شخص في العالم يعانون من أشكال الإعاقة حيث يبلغ متوسط معدل انتشار الإعاقة بين الإناث من عمر 18 سنة وما فوق ذلك 19.2 % مقارنة بـ 12% من الذكور، ويمثلون بذلك حوالي (1) من كل (5) نساء. وتواجه النساء والفتيات ذوات الإعاقة تهميش وحواجز سلوكية وبيئية تؤدي إلى تدني الوضع الاقتصادي والاجتماعي وزيادة خطر العنف والإيذاء، بما في ذلك العنف الجنسي والتمييز والممارسات التمييزية الضارة القائمة على النوع الاجتماعي والحواجز التي تحول دون الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية والعمل، بما في ذلك الصحة الجنسية والإنجابية والمعلومات والخدمات والعدالة وكذلك المشاركة المدنية والسياسية ويعوق ذلك مشاركتهن على قدم المساواة مع الآخرين (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2018).

في العالم العربي، تتفاقم معاناة النساء ذوات الإعاقة من ناحية الأسباب التي تتعلق بإعاقتها، ومن ناحية أخرى التصورات السلبية عنها. كما تزداد معاناتهن نتيجة الإقصاء والعزلة الاجتماعية التي تفرضها النظم والعادات الاجتماعية (آل ثاني، 2009)، وتشكل النساء ذوات الإعاقة في عالمنا العربي جزءاً كبيراً من الفقراء والأمية، وبعضهن يعملن لساعات أطول من الرجال مقابل أجر ضئيل، ويتعرضن للعنف الجسدي والجنسي داخل المنزل وخارجه، وفي بيئة العمل أيضاً (المالكي، 2009).

وركزت العديد من الدراسات الأكاديمية حول موضوع الإعاقة في حدود علم واطلاع الباحثين دون التعمق في واقع المرأة ذات الإعاقة والحواجز التي تعيق مساهمتهن اجتماعياً واقتصادياً ونفسياً خاصة في البلدان العربية والعنف الواقع عليهن في بيئة العمل، التي لم تخصص لها دراسة منفردة لواقع العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة، بالرغم من أنها تعاني من العنف الممارس ضدها والتمييز على أساس الإعاقة من جهة، ونوع الجنس من جهة أخرى، والحواجز التي تحول دون الوصول إلى أماكن العمل، وهذا تواجهه ذوات الإعاقة الإقصاء الساق والتمييز في كل المجالات الاجتماعية، والصحية، والاقتصادية، والتي تشكل انتهاكات حقوقية والتي تكمن أساساً في: الحرمان من الزواج، والاندماج الاجتماعي، ومحدودية الخدمات الصحية، الفقر، سوء التغذية، سوء المعاملة، الحرمان من فرص التعليم والتأهيل، عدم وجود أماكن عمل ملائمة لذوي الإعاقة، التحرش الجنسي، العوائق المادية، الأجر غير المتكافئ، والمنخفض على العموم، ونقص البيانات عن ذوات الإعاقة ما يجعل التجارب الحية لهن غير مرئية (بولدراس، 2021). والأردن كان من أوائل الدول في منطقة الشرق الأوسط التي تبنت تشريعاً وطنياً يخص الأشخاص ذوي الإعاقة (قانون رعاية المعوقين رقم 12، 1993) ثم تلاه قانون حقوق الأشخاص ذوي المعوقين 2007، وأخيراً صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للعام 2017 والذي يتضمن مواد أكثر حقوقية من القانونين السابقين، حيث كفلت أحكام القانون للأشخاص ذوي الإعاقة حقهم في العمل للذكور والإناث ونصت على عدم جواز استبعادهم من هذا الحق. (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2017)

## مشكلة الدراسة:

يعد العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل إحدى القضايا المهمة التي تستدعي البحث نظراً لما تواجهه هذه الفئة من أشكال متعددة من العنف مثل العنف الجسدي والنفسية والعاطفي والاجتماعي وما يصاحب ذلك من مظاهر التنمر والتهديد والتهميش والعزلة الاجتماعية، هذه الممارسات تؤدي إلى آثار سلبية على النساء ذوات الإعاقة مثل، القلق والإحباط وانخفاض الإنتاجية الأمر الذي يؤثر سلباً ليس فقط على حياتهن النفسية والاجتماعية بل يؤثر أيضاً على الاقتصاد والتنمية في المجتمع. بالإضافة إلى ذلك فإن النساء ذوات الإعاقة يتعرضن لانتهاكات مزدوجة بسبب إعاقتهن وجنسهن الوضع الذي يضاعف من معاناتهن في بيئة العمل. وانطلاقاً من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تؤكد على ضرورة حماية هذه الفئة وتعزيز حقوقها جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع العنف الذي تواجهه المرأة ذات الإعاقة في مكان عملها والتعرف إلى أشكال العنف ومصادره وآثاره وتداعياته على حياتهن المهنية والاجتماعية.

## أهمية الدراسة:

## أولاً- الأهمية العلمية:

تبرز الأهمية العلمية للدراسة من خلال ندرة وجود الدراسات التي تناولت موضوع المرأة العاملة ذات الإعاقة في الأردن، حيث ستكون هذه الدراسة إضافة جديدة إلى حقل الدراسات التي تناولت العنف ضد المرأة العاملة ذات الإعاقة، كما سيتم الاستفادة منها من قبل الباحثين للتوسع في دراسة العنف الواقع على المرأة العاملة من ذوي الإعاقة والتمييز الحاصل ضدها. كما ويؤمل من هذه الدراسة الخروج بتوصيات للحد من الأسباب المؤدية للعنف ضد المرأة العاملة من ذوي الإعاقة ومحاربة أشكال العنف الواقع عليها في سوق العمل والتأكيد على حقها في العمل كباقي النساء.

### أهداف الدراسة:

1. التعرف إلى أشكال العنف الواقع على المرأة العاملة ذات الإعاقة في بيئة العمل.
2. التعرف إلى تداعيات العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل.
3. التعرف إلى مصادر العنف الواقع على المرأة العاملة من ذوي الإعاقة في بيئة العمل.

### تساؤلات الدراسة:

1. ما أشكال العنف الواقعة على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل؟
2. ما تداعيات العنف الواقعة على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل؟
3. ما مصادر العنف الواقعة على المرأة العاملة من ذوي الإعاقة في بيئة العمل؟

### المفاهيم الإجرائية للدراسة:

#### المفاهيم النظرية:

**العنف:** كل فعل أو امتناع من شأنه حرمان الشخص ذي الإعاقة من حق أو حرية ما، أو تقييد ممارسته لأي منهما، أو إلحاق الأذى الجسدي أو العقلي أو النفسي به على أساس الإعاقة أو بسببها (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017).

**الإعاقة:** هي عبارة عن إصابة جسدية أو عقلية أو نفسية تلحق الضرر بالنمو البدني أو العقلي للفرد أو كليهما، وتحد من قدرة الفرد على أداء عدة وظائف أو وظيفة واحدة على الأقل من عناصر الحياة اليومية (الخطيب، 2013).

**المرأة ذات الإعاقة:** هي تلك المرأة التي لا يمكن لها تأدية المهام الموكلة إليها أو القيام بعملٍ ما إلا بمساعدة الآخرين من أجل أن تسمح ظروف معيشتها بأداء وظائفها بشكل مستقل، ويمكن أن تكون هذه الإعاقة نتيجة لعوامل وراثية أو خلقية أو بيئية مكتسبة من القصور البدني أو العقلي ويترتب عليه آثار اجتماعية أو نفسية (الباشا، 2016).

**وعُرفت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة (2):** العنف ضد النساء ذوات الإعاقة بأنه تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة، يكون غرضه أو أثره إضعاف الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية كافة، أو إحباطها، أو التمتع بها، أو ممارستها على قدم المساواة مع الآخرين في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر، ويشمل جميع أشكال التمييز بما في ذلك الحرمان من ترتيبات معقولة ميسرة.

### المفاهيم الإجرائية:

**العنف في مكان العمل:** هو أي لفظ أو فعل أو تحرش من شأنه توجيه إهانة للمرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل والإساءة إليها من قبل المدير المباشر أو أحد زملائها أو المراجعين مما يؤثر على أدائها العملي وتقدمها في العمل أو يخلق مناخ عدائي ضدها.

**المرأة ذات الإعاقة:** هي المرأة التي تعاني من إعاقة جسدية أو حسية والتي بدورها تؤثر على حياتها الاجتماعية والعملية والأسرية.

**بيئة العمل:** هي المؤسسات الصناعية التي تعمل بها المرأة ذات الإعاقة.

**العنف ضد المرأة المعاقة في بيئة العمل:** هو أي تصرف مؤذي، بدني، أو جنسي، أو عاطفي، يرتكب ضد رغبة المرأة ذات الإعاقة من شأنه إهانتها في مكان العمل أو الإساءة إليها أو إظهار العداء اتجاهها بناءً على النوع، أو الإعاقة الجسدية، وغيرها، وله تأثير سلبي على صحته الجسدية أو النفسية.

### الدراسات السابقة

#### أولاً- الدراسات العربية

أجرى محمد (2013) دراسة بعنوان **"العنف ضد المرأة العاملة في قطاع التعليم: دراسة ميدانية في مديرية تربية الأنبار والفلوجة"**، بهدف التعرف إلى مظاهر العنف والعوامل المسببة له والآثار السلبية الناتجة عن العنف ومحاولة التوصل إلى طريقة للحد من مخاطر العنف ضد المرأة العاملة في قطاع التعليم. وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 100 عامل وعاملة في مديرتي تربية الأنبار العامة وتربية الفلوجة باستخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات. وتم اعتماد المنهج التاريخي ومنهج المسح الاجتماعي. وتوصلت الدراسة إلى أن العنف الواقع على المرأة العاملة في قطاع التعليم أدى إلى انعدام دافعيتها وبالتالي انسحابها من العمل أو محاولتها الانتقام من خلال مشاركتها في عمليات الفساد الإداري. وأشارت النتائج كذلك إلى أن العنف أصبح ثقافة عامة موجودة في كل المؤسسات. أما بالنسبة للعوامل المؤدية لحدوث العنف ضد المرأة العاملة فتعود للعادات والتقاليد التي ترسخ الدور النمطي للمرأة ووجودها في المجال الخاص (المنزل) وإلى ضعف التشريعات والقوانين في مجتمع ذكوري.

وهدف دراسة الريموي (2014) الموسومة بـ **"المشكلات التي تواجه المرأة ذات الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات"** إلى الكشف عن واقع المرأة ذات الإعاقة في المجتمع الأردني والوقوف على مشكلاتها الرئيسية واحتياجاتها، وتكون مجتمع الدراسة من الفتيات والنساء ذوات

الإعاقة في المجتمع الأردني من سن 16 سنة فما فوق وتم تطبيق الدراسة على 100 امرأة وفتاة ذات إعاقة في مدينة الزرقاء و100 امرأة وفتاة من غير ذوات الإعاقة و40 من أولياء أمور الفتيات والنساء ذوات الإعاقة وذلك باستخدام العينة العشوائية واستخدام الاستبانة والمقابلة الشخصية المقننة كأدوات لجمع المعلومات واستخدام المنهج الوصفي الميداني. وكان من أبرز نتائج الدراسة: وجود فروق دالة إحصائية بين المشكلات التي تواجه المرأة ذات الإعاقة وغير ذوات الإعاقة وذلك لصالح المرأة ذات الإعاقة. وجود فروق دالة إحصائية بين مشكلات التأهيل المهني والتشغيل التي تواجه المرأة ذات الإعاقة وغير ذوات الإعاقة وذلك لصالح ذوات الإعاقة. المرأة ذات الإعاقة تواجه مشكلات عديدة ومختلفة في العمل والتوظيف وحتى في مرحلة التأهيل المهني.

وأجرت أبو حيانة (2019) دراسة بعنوان *"العنف ضد المرأة ذات الإعاقة الحركية والحسية في المجتمع الأردني"* بهدف التعرف إلى العنف الواقع على النساء ذوات الإعاقة بمختلف أنواعه وأشكاله (الأسري، المجتمعي، وضد الذات) والتعرف على الآثار النفسية والاجتماعية لهذا العنف الواقع عليهنّ ومعرفة ردود أفعال النساء ذوات الإعاقة حول ما يتعرضن له من عنف وذلك باستخدام العينة القصدية والاستبيان المدعم بالمقابلة لجمع المعلومات، حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب البحث الكمي وطبقت على عينة مكونة من (102) من النساء ذوات الإعاقة الحركية والحسية في مدينة عمان. وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر أشكال العنف الأسري الذي تتعرض له النساء ذوات الإعاقة في المجتمع الأردني هو التهديد بالضرب؛ حيث تم تقديره بدرجة متوسطة أما فيما يتعلق بالعنف المجتمعي للنساء ذوات الإعاقة تم تقديره بدرجة مرتفعة وأهم أشكاله هو صعوبة استخدام وسائل المواصلات العامة. وفيما يتعلق بالعنف ضد الذات فتوصلت الدراسة إلى أن النساء ذوات الإعاقة يقمن بعزل أنفسهنّ وفي أحيان أخرى يمتنعن عن تناول الطعام. وبينت هذه الدراسة أن العنف الأسري لا علاقة له بمتغير التعليم، على عكس العنف المجتمعي والعنف ضد الذات حيث كلما انخفض المستوى التعليمي للنساء ذوات الإعاقة زادت نسبة تعرضهنّ للعنف المجتمعي والعنف ضد الذات.

وفي دراسة صالح (2021) التي جاءت بعنوان *"التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في محافظة قلقيلية"*، وهدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في قلقيلية، حيث طبقت على 120 امرأة ذات إعاقة في محافظة قلقيلية، وتم استخدام المنهج الكمي والنوعي معاً وذلك بتصميم وصفي مسحي باستخدام أداة المقابلة والاستبانة وكانت الاستبانة تتكون من 40 فقرة وكانت العينة قصدية مكونة من سبعة من النساء ذوات الإعاقة لتطبيق أداة المقابلة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو واقع التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في قلقيلية تعزى لمتغيرات (نوع الإعاقة، مكان السكن، مستوى الإعاقة، العمر، الحالة الاجتماعية). بينما توجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير مستوى التعليم وكانت لصالح فئة البكالوريوس.

وأجرت بولدراس (2021) دراسة بعنوان *"المشكلات التي تواجه ذوات الإعاقة في الجزائر من وجهة نظرهنّ دراسة ميدانية بولاية مهران"*، وهدفت التعرف على المشكلات والعقبات التي تواجه ذوات الإعاقة في ولاية مهران والتعرف على الفروق في درجة المشكلات التي تعاني منها ذوات الإعاقة، وما علاقة هذه المشكلات بمتغيرات نوع الإعاقة وشدها ومكان إقامة ذوات الإعاقة وعمرهنّ وحالتهم الزوجية والمستوى التعليمي لهنّ. وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 200 امرأة من ذوات الإعاقة. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن ذوات الإعاقة يعانين من مشكلة التمييز بنسبة 93%، ومشكلات في العمل بنسبة 92.5%، وكانت نسبة المشكلات التعليمية 67.0%، ومشكلات الإدماج المهني 62.0%، وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التعليمية ومشكلات الإدماج المهني تعزى لمتغير العمر والحالة الزوجية فقط من تلك المتغيرات المذكورة سابقاً، وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مشكلة التمييز تعزى لنوع الإعاقة فقط، ولم يكن هناك فرق ذو دلالة إحصائية في مشكلة العمل بالنسبة لكل المتغيرات.

#### ثانياً- الدراسات الأجنبية

وهدفت دراسة روتشليد Rotschleed (2018) بعنوان *"المشكلات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في أستراليا"* التعرف على المشكلات التي تواجه النساء من ذوي الاحتياجات الخاصة في أستراليا، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاستناد إلى المنهج الوصفي التحليلي، كما وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وتم توزيعها على عينة تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية تكونت من (35) امرأة من مجتمع الدراسة. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة بأن أكثر المشكلات التي تواجه النساء ذوات الاحتياجات الخاصة هي المشكلات الاقتصادية، وتأتي في المرحلة الثانية المشكلات النفسية، وتلها المشكلات الاجتماعية، وتلها المشكلات التعليمية، تلها المشكلات الدينية. وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي تواجه النساء من ذوي الاحتياجات الخاصة في أستراليا حسب نوع الإعاقة، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية والعمر. وأوصت الدراسة بأهمية التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة، وسن القوانين التي تدعم وجودهم في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة.

وهدفت دراسة افشار Efsar (2019) *"المشكلات الاجتماعية والنفسية للمعاقين بصريا دراسة تطبيقية على عينة من النساء في مراكز التأهيل في إيران"* إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية والنفسية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (200) من النساء ذوات الإعاقة في مراكز التأهيل في إيران. وكشفت نتائج الدراسة أن مشكلات ذوي الإعاقة بصرياً وحركياً كانت ضمن درجة (غالباً)، حيث كانت أكثر المشكلات هي نفسية، وفي الدرجة الثانية

مشكلات اجتماعية، وتبين عدم وجود فروق في المشكلات التي تواجه ذوي الإعاقة البصرية حسب الحالة الاجتماعية، والعمر، والمستوى التعليمي، وأوصت الدراسة بضرورة توعية ذوي الإعاقات البصرية بأهمية العامل النفسي لذوي الإعاقة وكيفية التقليل من المشكلات الاجتماعية وعلاجها. كما أجرت منظمة العمل الدولية، (2023)، دراسة بعنوان إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في سياسات وبرامج مكان العمل المتعلقة بالعنف والتحرش (بما في ذلك العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي)، هدفت إلى فهم مدى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سياسات مكان العمل المتعلقة بالعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى تجاربهم، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي والكيفي، وتم إجراء ما مجموعه 35 مقابلة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بما في ذلك ممثلو الحكومة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمات العمال ومنظمات المجتمع المدني، وبينت النتائج أن انتشار العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي: هو انتشار العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي بين الأشخاص ذوي الإعاقة مرتفع إلى حد ما، حيث تعد الإساءة اللفظية هي الأعلى. كما تعرض البعض إلى أشكال العنف الجنسي في مكان العمل، وكان 7٪ منه ذا طبيعة جنسية، كما يؤثر التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي بشدة على الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة النساء ذوات الإعاقة سواء من حيث صحتهن البدنية والعقلية أو حياتهن المهنية حيث تتأثر إنتاجية العمل سلباً وفي بعض الحالات يصاب البعض بالاكتئاب. وأشارت النتائج أن المديرين وزملاء العمل والعلماء من الأشخاص الأوائل الذين يمارسون العنف ضدهم.

## الإطار النظري

### المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل:

يعد العنف ضد المرأة في مكان العمل أحد أشكال العنف التي كان لا بد من البحث فيها، وفي مدى انتشاره في المؤسسات الخاصة والحكومية، ومعرفة أسبابه ومظاهره وأشكاله، الأمر الذي قد يجعل المرأة تترك العمل أو أن تعاني العديد من الآثار المترتبة عليه، كالقلق أو الإحباط والعزلة، مما يؤدي ذلك إلى تدن ملحوظ في الإنتاج، كما يؤثر ذلك سلباً على قطاع الاقتصاد والتنمية، فضلاً عن التأثير العميق في نفسية المرأة وعلاقتها الاجتماعية. وترى النظرية النسوية أن العنف يقع على المرأة ذات الإعاقة في مكان عملها؛ نظراً لطبيعة التوقعات التقليدية في النظام الاجتماعي السائد في المجتمع والمرتبطة بالنوع الاجتماعي، وعدم المساواة بين الجنسين، وفرض الدور الذكوري الذي يسمح للرجل صاحب العمل أو الزميل باستخدام العنف بكافة أشكاله ضد المرأة ذات الإعاقة للحيلولة دون استقلاليتها ووجودها، وزيادة قوتها، حيث يُعتقد أنها لا تملك مهارات مناسبة لعملها وغير قادرة على العمل نتيجة إصابتها بالإعاقة. (محمد، 2012).

كما وتعرض المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل؛ لمعاناة مضاعفة بسبب إعاقتهما من ناحية، ومن ناحية أخرى بسبب النظرة السلبية من قبل زملائها في العمل ومرؤوسها. ولعل إقصاءها وعزلتها الاجتماعية المفروضة من النظم والعادات الاجتماعية لها؛ تزيد معاناتها بشكل أكبر (آل ثاني، 2009)، فالمرأة ذات الإعاقة في الدول العربية والدول النامية تعتبر أكثر الفئات إهمالاً في العالم، وذلك بسبب العنف الواقع عليها، أو الخوف على سلامة المرأة ذات الإعاقة أو مجرد الإهمال. كما إنهن يتعرضن للتمييز في قضية العمل (منظمة التأهيل الدولي، 2009). كما أنها تعاني من الاستبعاد والتمييز كقوة تضعف قدرتها على السيطرة على الظروف العملية لحياتها فتكون تابعة لصاحب العمل، ومن ثم ينعكس تهميشها على شخصيتها وكافة سماتها العاطفية والفكرية والاجتماعية والتي يغلب عليها الطابع السلبي الذي يلصق بالشخصية الأنثوية. (المالكي، 2009).

### أسباب العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل:

تتعدد أسباب العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل، ويمكن إجمالها بما يأتي:

**الهيمنة الذكورية:** حيث يرى عالم الاجتماع الفرنسي "بيير بورديو" أن الهيمنة الذكورية هي شكل من أشكال الهيمنة الاجتماعية تقوم على فكرة أن الرجال متفوقون على النساء. ويعتقد أن هذه الهيمنة متأصلة في المجتمع، وتؤثر على كل جوانب الحياة، من العمل إلى الأسرة إلى السياسة. كما أن الهيمنة الذكورية تُنتج من خلال مجموعة من الممارسات والخطابات التي تؤكد على تفوق الرجال على النساء. على سبيل المثال، غالباً ما يُنظر إلى الرجال على أنهم أكثر قوة وذكاء وقدرة من النساء. كما يُنظر إليهم على أنهم أكثر ملائمة للوظائف العليا والمسؤوليات القيادية، تؤدي هذه الممارسات والخطابات إلى شعور النساء بالنقص وعدم الكفاءة. كما أنها تجعل من الصعب على النساء الوصول إلى الفرص والنجاح. (بورديو، 2015)، ويظهر ذلك من خلال هيمنة أصحاب العمل على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل، والتمييز ضدهن؛ حيث يعتقدون أنهن يفتقرن إلى الذكاء وغير قادرات على العمل بشكل جيد.

**الأدوار الجندرية:** تلعب الأدوار الجندرية دوراً مهماً في العنف ضد المرأة ذات الإعاقة؛ فتؤدي الصور النمطية حول ما يجب أن تكون عليه المرأة ذات الإعاقة وما يجب أن تفعل إلى خلق بيئة يمكن أن تجعل العنف ضدها أكثر احتمالاً. على سبيل المثال، قد تؤدي الصور النمطية التي تشير إلى أن المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل يجب أن تكون خاضعة للرجل وجعل العنف ضدها أكثر قبولاً. وقد تجعل الصور النمطية التي تشير إلى أن المرأة ذات الإعاقة يجب أن تكون ضعيفة أو عاطفية من الصعب عليها أن تطلب المساعدة عندما تتعرض للعنف (محمد، 2012).

**الثقافة والتربية:** قد يكون للثقافة والتربية دور كبير في تشجيع العنف؛ فإذا كانت القيم والمعتقدات المنتشرة في المجتمع تعتبر العنف وسيلة لحل المشكلات أو التعبير عن القوة، فمن المرجح أن تزداد حالات العنف. وأن التنشئة الاجتماعية للفرد هي عملية تعلم القواعد والقيم والمعايير الاجتماعية من خلال التفاعل مع الآخرين وتبدأ في سن مبكرة جداً، وتستمر طوال الحياة. ويمكن أن يكون للتنشئة الاجتماعية تأثير كبير على أفكارنا ومشاعرنا وسلوكنا، ففي بعض المجتمعات، تتم تنشئة الفتيات على أن يكن ضعيفات ومهانات، وأن الرجال هم الأقوى والأكثر أهمية. ويمكن أن يؤدي هذا إلى تطوير شعور بالنقص لدى الفتيات، مما قد يؤثر على أدائهن في المدرسة والعمل. ويمكن أن يؤدي أيضاً إلى زيادة تعرضهن للعنف والاستغلال، ويزيد من شعورهن بالخجل من زملائهن، ومن الزبائن والعملاء الموجودين في مكان العمل، الأمر الذي يمنعهن من الدفاع عن أنفسهن عند مواجهتهن لأي سلوك خطأ أو عنف موجه ضدهن من زملائهن أو رؤسائهن (ريان، 2008).

**النظرة الدونية:** قد ينظر بعض الناس إلى النساء ذوات الإعاقة على أنهن أقل شأنًا من النساء الأصحاء، وبالتالي لا يحق لهن نفس الحقوق والحماية، وهو مصطلح يشير إلى المواقف والسلوكيات التي تحط من شأن النساء أو تجعلهن أقل أهمية من الرجال. يمكن أن تأخذ هذه المواقف والسلوكيات العديد من الأشكال ومنها: اعتبار النساء ذوات الإعاقة غير قادرات على القيام بمهام معينة، مثل القيادة أو العمل في مجالات مختلفة، وتقليل مساهمات النساء في المجتمع، والترويج لصورة نمطية عن النساء ذوات الإعاقة على أنهن ضعيفات أو غير مسؤولات أو عاطفيات للغاية، ولها تأثيرات سلبية على المرأة، من حيث انخفاض احترام الذات، والاكتئاب والقلق، والمشكلات الصحية العقلية، والعنف، والفقر، وعدم المساواة في الأجور، وعدم المساواة في الفرص. (نصير، وآخرون، 2006)، كما وأن عدم المساواة يُعتبر من أكثر السمات تكراراً وبرزوا للإثر العنيف ضد المرأة ذات الإعاقة، ويتخذ أشكالاً عدة، بما في ذلك التفاوتات الاقتصادية والتعليمية والجنسية والدينية، فضلاً عن عدم المساواة في الحصول على الخدمات الصحية والاجتماعية. وتهميش دور المرأة ذات الإعاقة دون احتسابه، أو على الأقل التقليل من أهميته وصلاحيته في الحياة الاجتماعية، بحيث يقبل أفراد المجتمع هذا التمييز بين الولادة والطفولة المبكرة وقضايا المرأة العاملة؛ فالعنف ضد المرأة وخصوصاً ذات الإعاقة؛ هو مظهر من مظاهر عدم المساواة التاريخية في العلاقة بين الرجل والمرأة، والتمييز ضدها يمنع المرأة من التقدم الكامل سواء على المستوى الاجتماعي والاقتصادي بين الزوجين، وإيجاد الأسباب الاقتصادية أو الفقر هو السبب الأكثر أهمية (الفؤاد، 2006).

#### النظرية النسوية الماركسية:

ترى النظرية الماركسية أن اضطهاد المرأة هو نتيجة للنظام الرأسمالي، وأن الرأسمالية تستغل المرأة من خلال استغلال عملها في المنزل وفي سوق العمل، وأن اضطهاد المرأة في المنزل ينشأ من حقيقة أن المرأة هي المسؤولة عن رعاية الأبناء والأعمال المنزلية اليومية المجانية، وأن هذا العمل لا يُقدر بثمن ولا يُكافأ بالأجر، وأنه ما دام النظام الرأسمالي قائماً فإن قمع النساء وعزلهن عن العمل المأجور وجميع أشكال العنف ستظل قائمة كما تبين أن اضطهاد المرأة في سوق العمل ينشأ من حقيقة أن المرأة تُدفع لها أجور أقل من الرجال مقابل نفس العمل، وأنها أكثر عرضة للبطالة، وتسعى إلى القضاء على اضطهاد المرأة من خلال القضاء على النظام الرأسمالي. (عزيزي، 2005)

تؤكد النسوية الماركسية على الارتباط بين الجنس والطبقة، وتركز على الفروق الاجتماعية بين الرجل والمرأة، حيث إن الطبقة هي أحد المفاهيم المهمة في التحليل الماركسي، والتي يتم فرضها على تحليل وضع المرأة من خلال محاولة ربط الطبقة الاجتماعية والتفاوتات المختلفة القائمة على التمييز على أساس الجنس. من هنا تقترب الماركسية والنسوية الاشتراكية من وضع المرأة والاختلافات التي تواجهها وفقاً لمستويين من التحليل، الأول هو وضعهن الطبقي الذي ينتمين إليه، والثاني هو وضعهن كنساء يستغلن الرجال. بحسب النسوية الماركسية، تواجه النساء استغلالاً مزدوجاً، أحدهما بسبب انتمائهن الطبقي والآخر بسبب ميولهن الجنسية (عبد العظيم، 2014)

كما اعتبرت النسوية الماركسية أن استغلال المرأة سواء في المنزل أو في سوق العمل، هو المصدر الرئيسي للتمييز على أساس الجنس، نتيجة عمل مؤسستين متوازيتين معاً: الأولى هي الرأسمالية والثانية الأسرة، بممارساتها الأبوية، حيث تدعم كل من الرأسمالية والنظام الأبوي الجانب الآخر في توجهاته. أحياناً تقوم بأعمال منزلية إضافة إلى الحمل والولادة وتعتبره عملاً غير مدفوع الأجر، متجاهلة أهمية هذا العمل في الحفاظ على قوة واستمرارية العمل الرأسمالي، ولا يعتبر جزءاً مهماً من أرباحه، فينتقل عمل المرأة غير مدفوع الأجر من عائلتها إلى منزل زوجها، فتنتقل السلطة من الأب إلى الزوج. (عبد العظيم، 2014)، إلا أن النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل يتعرضن للاستغلال المزدوج، والعنف الجسدي والنفسي والجنسي، مرة لأهن إناث ومرة لأهن يعانين من إعاقة، حيث يعانين من مشكلات اقتصادية ونفسية واجتماعية ناجمة عن الإعاقة أو ما يصاحبه وما يترتب على ذلك من آثار مادية وصحية وتعليمية ونفسية.

#### منهجية الدراسة:

نظراً لأن هذه الدراسة تسعى إلى تكوين فهم متعمق للعنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل، فإن المنهج المستخدم هو المنهج الكيفي أو النوعي حيث يتيح هذا النوع من المناهج في جمع البيانات المطلوبة بشكل موضوعي وحيادي مما يؤدي إلى نتائج أقرب إلى الواقع، من خلال الفرصة التي يتيحها للمبحوثين في الإجابة على الأسئلة المطروحة بكل حرية بالإضافة إلى مشاركة خبراتهم الشخصية وتجاربهم في الميدان فيتم بناء المعرفة من

خلال وجهات نظر متعددة تخدم أهداف الدراسة. وباستخدامنا للمنهج النوعي يمكن الاستفادة من مزاياه في التحليل والتفسير لوجهات النظر وربطها بالدراسات السابقة، حيث تم استخدام طريقة التحليل الموضوعي الاستقرائي في عملية تحليل البيانات وذلك لتحليل تجارب وخبرات المبحوثات في الميدان، حيث يعد هذا النوع من التحليل هو الأكثر شيوعاً لسهولة استخدامه ومرونته في تحليل البيانات والوصول الى أهداف الدراسة. (mortensen,2021)

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تحقيقاً لأهداف الدراسة، يشمل مجتمع الدراسة الفعلي النساء العاملات من ذوات الإعاقة في المصانع الأردنية في مدينة عمان. حيث اعتمدت الدراسة على عينة قصدية مؤلفة من (15) سيدة من ذوات الإعاقة، اللواتي يتعرضن للعنف أثناء عملهن في مؤسسات صناعية (المصانع) في الأردن.

الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية

(1)	العمر بالسنوات	العدد	النسبة %
1	30-18	4	26.7%
2	40-31	4	26.7%
3	41 سنة فأكثر	7	46.6%
	المجموع الكلي	15	100%
(2)	الحالة الاجتماعية الحالية	العدد	النسبة %
1	عزباء	12	80%
2	متزوجة	2	13.3%
4	مطلقة	1	6.7%
(3)	المستوى التعليمي	العدد	النسبة %
1	أساسي	2	13.3%
2	ثانوي	6	40%
3	بكالوريوس	7	46.7%
(4)	الراتب الشهري بالدينار	العدد	النسبة %
1	399-200	9	60%
2	599-400	3	20%
3	600 فأكثر	3	20%
(5)	عدد سنوات العمل	العدد	النسبة %
1	أقل من سنة	0	0%
2	5-1 سنوات	4	26.7%
3	10-6 سنوات	3	20%
4	15-11 سنة	3	20%
5	16 سنة فأكثر	5	33.3%
	المجموع الكلي	15	100%

يتضح من بيانات الجدول (1) الذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية للعاملات أن 46.6% من المبحوثات يقعن في الفئة العمرية (41 سنة فأكثر) وأن 26.7% من عينة الدراسة يقعن في الفئة العمرية (30-18)، في حين بلغت نسبة المبحوثات في المرحلة العمرية من (40-31) أيضاً 26.7% من عينة الدراسة. وقد بلغت نسبة المبحوثات العازبات من عينة الدراسة 80% في حين بلغت نسبة المتزوجات 13.3% ولم تشكل نسبة المطلقات سوى 6.7% من عينة الدراسة. وتشير نتائج الجدول نفسه إلى أن 40% من المبحوثات حاصلات على الثانوية العامة، وأن الحاصلات على درجة البكالوريوس يمثلن 46.7% من عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة المبحوثات الحاصلات على المستوى التعليمي الأساسي 13.3% من عينة الدراسة. وفيما يتعلق بالراتب الشهري بلغت نسبة اللواتي يحصلن على راتب شهري من (399 – 200) دينار 60% وهن اللواتي حصلن على الثانوية العامة فأقل، في حين بلغت نسبة اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً من (599-400) 20% وهذا الراتب يدفع لحملة

البكالوريوس. أما اللواتي يتقاضين راتباً يقدر بـ (600 فأكثر) فقد بلغت نسبتهن 13.3%. ويعتمد مقدار الراتب الشهري على عدد سنوات العمل، فكلما زادت الخبرة زادت الرتبة أو الدرجة. وعند سؤال المبحوثات عن عدد سنوات خبرتهن في العمل أجابت 33.3% منهن إلى (16 سنة فأكثر) وهي الفئة الغالبة على بقية الفئات الأخرى، وبلغت نسبة اللواتي عدد سنوات عملهن من (1-5) سنوات 26.7%، وبلغت نسبة اللواتي عدد سنوات عملهن من (6-10) سنوات 20%، في حين بلغت نسبة اللواتي عدد سنوات عملهن من (11-15) سنوات أيضاً 20%.

#### أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية الفردية المعمقة شبه المقننة، كوسيلة لجمع بيانات الدراسة، حيث اشتملت الدراسة على الأسئلة المفتوحة أثناء جمع المعلومات في المقابلة، فاستخدام هذه الطريقة تفتح مجالات واسعة للإجابة وتؤدي إلى الحصول على معلومات مكثفة وجديدة لم تكن ضمن توقعات الباحثة، ومما أتاح الوصول إلى أكبر قدر من المعلومات حول موضوع الدراسة، وتم تصميم الأداة وإعدادها بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث. وقد ساهمت هذه الأداة في إتاحة الفرصة من أجل الحصول على معلومات معمقة من المشاركات وخصوصاً أن المقابلات الشخصية الفردية تتيح فرصة المناقشة ما بين الباحثة والمشاركات في الدراسة. وحيث إن الاستمارة اشتملت على أسئلة شبه مهيكلية ومنظمة لأغراض إجراء المقابلات الشخصية مع أفراد العينة وتم التعرف إلى الخصائص الديمغرافية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية لأفراد عينة الدراسة من النساء العاملات ذات الإعاقة وجاءت على ثلاثة محاور كالآتي:

أولاً: التعرف إلى أشكال العنف الواقعة على المرأة العاملة ذات الإعاقة في بيئة العمل.

ثانياً: التعرف إلى تداعيات العنف الواقعة على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل.

ثالثاً: التعرف إلى مصادر العنف الواقع على المرأة العاملة من ذوي الإعاقة في بيئة العمل.

#### أخلاقيات الدراسة:

راعت الباحثة المصدقية والموضوعية وتجنبنا الانحياز للميول الشخصية، خاصة عند تحليل النتائج ومناقشتها، كما حرصت الباحثة على توثيق جميع الاقتباسات المستخدمة، ووضعت احترام سرية البيانات التي قدمتها المبحوثات ضمن أولوياتها، حيث تم أخذ الموافقة من المبحوثات على المقابلة بعد شرح الأهداف والتأكيد على وضع أسماء مستعارة وذلك للخصوصية من أجل بناء الثقة بين الباحثة وأفراد عينة الدراسة من المبحوثات.

#### طريقة تحليل البيانات:

تم جمع البيانات من خلال تحديد الأشخاص الذين ستقوم الباحثة بمقابلتهم، ووضع الأهداف من إجراء هذه المقابلة، وطرح الأسئلة التي تم تحديدها بشكل مسبق على عينة الدراسة، مع الحرص على أن تكون هذه الأسئلة واضحة، وتحديد مكان وزمان مناسبين لإجراء المقابلة لإعطاء راحة نفسية لعينة الدراسة، وتمت عملية تحليل البيانات من خلال قراءة نصوص ونتائج الإجابات قراءة معمقة والتدقيق في التفاصيل والملاحظات، والتعمق والإلمام بجميع الجوانب المختلفة لمشكلة البحث، ثم تمت عملية ترتيب وتنظيم الأفكار والمعلومات من خلال وضعها تحت عناوين رئيسية ثم فرعية، ثم تم تفسير وتحليل البيانات وكتابة النتائج وربطها في النظريات والدراسات السابقة المتعلقة بالمشكلة.

#### نتائج الدراسة

##### أولاً: أشكال العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل:

لقد تم سؤال أفراد عينة الدراسة من النساء ذات الإعاقة حول أشكال العنف التي تتعرض لها في بيئة العمل، حيث أشارت الغالبية العظمى من المشاركات إلى أنهن يتعرضن إلى العنف النفسي والتمييز وأن مبحوثة واحدة تعرضت إلى عنف جسدي، ومبحوثة واحدة أقرت بأنها تعرضت إلى العنف اللفظي حيث قالت (أ). "العنف الجسدي الواضح ما تعرضتله بس العنف اللفظي يووه بشكل يومي بكل المواقف بكل اشي إلا يطللعك حدا يحسسك أنه هو كامل وأنت ناقص". وفي الغالب إن الآلام الناتجة عن العنف النفسي تكون ذات أثر كبير؛ فهي تزعزع ثقة المرأة بنفسها وتحطم شخصيتها وتؤثر على مستقبلها تأثيراً هداماً. ومن أشكاله الاتهام بالسوء، وعدم تقبل الذات، والوصف بألفاظ مهينة وبذيئة، والشتيم والسب، والإخراج أمام الآخرين، وإساءة الظن وغيرها من الممارسات النفسية العنيفة، حيث قالت المبحوثة (ج) "بصرخو كثير واذا ما عجمهم الشغل برموه على الأرض واحنا بنلموا من وراهم". وأيضاً أشارت المبحوثة (ح) "عانيت من النظرة انو كيف انتي عندك إعاقة وجاي تشتغلي، يعني ما بتطلعوا على شو عندك مهارة بس بتطلعوا على شكلك الخارجي". وكما أشارت المبحوثة (ذ) "نظرة الشفقة والحزن والعطف هاد الحكي زمان، والحق ما كان منصف من ناحية الراتب، وغيره العمل من الزميلات خلتي دائماً حابة أثبت حالي أكثر". أما المبحوثة (ر). فقد تعرضت لعنف نفسي وجسدي ولفظي فأشارت إلى "البازار الأول اللي اشتغلت فيه أول شهرين كانت معاملتهم منيعة بعددين صاروا يمدوا أيدهم عليّ اللي بشتغلوا معي، وفي عنف نفسي وتوبيخ. يعني مثلاً لما اطلب فنجان قهوة بحطولي ياه على الطاولة هيك خبط وبدون نفس". وبالرغم من أن الاتفاقيات الدولية والقوانين المحلية قد حدّت من الإقصاء والتمييز للأشخاص ذوي الإعاقة،

إلا أن معظم النساء العاملات من ذوات الإعاقة يتعرضن للتمييز في العمل كما أشارت (ت). "كان في ظلم كثير ويعني كان في تمييز بس مش هون. هاي بشركات ثانية وهاي الشركات سكرت". وأشارت المبحوثة (ث). "أول شيء التمييز يعني بياخذوا أدنى رواتب، أقصى راتب ممكن يأخذوه 230 بس ضلت مصرة تشتغل. أما نحكي إساءة جسدية لا ما بتتعرضولها، حتى مثلاً إذا عجزوا عن إشي معها ومو قادرين يفهموا عليها بتواصلوا معنا"، وأيضاً قالت المبحوثة (خ). "حقوق ذوي الإعاقة بالعمل أحياناً بتكون مهضومة من ناحية زيادة رواتب وأحياناً بحطوا كل إشي عليكي بشوفوكي بتعرفي بعملية وزيادة الراتب ما بتشمل ذوي الإعاقة". وأشارت المبحوثة (د). "التمييز يعني صاحب الإعاقة يعتبره في شغله ما في حوافز وما في مساواة يعني انتي بتنتجي وبتشتغلي بس ما فيه تقدير مناسب لحجم الشغل والانتاج"، وكما أشارت المبحوثة (ذ). "الحق ما كان منصف من ناحية الراتب والمكافآت. انو احنا بناخد أدنى رواتب وما بنتكافأ زينا زي الثانيين". وأيضاً قالت المبحوثة (س). "مش عنف هو تمييز هو يعني يضحكوا علينا، يعني عندهم نظام نسبة وتناسب لأصحاب الإعاقة بالشغل النسبة اللي هي 4% بوظفوا طبعاً ومثلاً الراتب الإضافي ما بصرفوه بنفس الوقت بنزل بعد شهر، ودائماً أي غلط بالشغل اللوم على ذي الإعاقة، خلص بحكولك "المعاق" ما يشتغل".

ومن الأشكال الأخرى التي تواجه العاملات ذوات الإعاقة في بيئة العمل: فقدان الحقوق القانونية للمرأة ذات الإعاقة في العمل؛ حيث تعرضت إحدى المبحوثات لفقدان حقوقها القانونية؛ فتقول المبحوثة (أ). "كنت على وشك أن أفقد حقي القانوني"، وأشارت المبحوثة (ب). "هلاً بشكل قانوني ما إنتي عارفة بغطوها، يعني أنا أكثر من مرة حاولت أقدم لعضو هيئة تدريس، انه أكون محاضر متفرغ ودائماً كانت تصير شغلات تعرقل الموضوع... وسمعت وقتها وحدة عضو من لجنة التعيين بتحكي انو كيف بدھا تروح من مكان لمكان وتتأخر على المحاضرات، وسمعت رئيسة الديوان بتحكيهم حرام عليكم". وقالت المبحوثة (ت). "لا، يعني مثلاً اذا مرضت بعطل وما بخصموا إشي، واذا صار معي ظرف وعطلت ما بخصموا من راتي، وفيه ضمان اجتماعي". وأشارت شقيقة المبحوثة (ث). "وذلك لأنها ذات إعاقة سمعية" في المصنع القديم لما سكر ما أعطوهم رواتب بس حرام هو سكر نتيجة افلاس بس فيه مشتركين بالضمان" وأشارت المبحوثة (ج). "لا، بس امرات بطلب إجازة بحكيكي ليش بدك تاخدي إجازة وامرات برضى وامرات لا"، وأشارت المبحوثة (ح). "ما أعطوني تعويض عن الإصابة بأصبعي وحتى ما حكولي عنو وعرفت بالصدفة ويوم الإصابة هاي الممرضة كانت بدھا تحط العلاج على حسابي بس يومها في مسؤول هون الله يجزيه الخير وقف بوجهها وحكاليها ما تحطيه على حسابها". وأشارت المبحوثة (خ). "بس شغلة زيادة الرواتب والحوافز ما بتشمل المرأة ذات الإعاقة يعني كل وين وين لتشملنا بس الحمد لله انا المكان اللي انا فيه مرتاحة وكثير رئيس القسم متعاون معي"، وأشارت المبحوثة (د). "آه، حقوقي اللي حكيتلك عنها ما تعاملت زي أي واحد سوي ومن ناحية الحوافز وتهيئة مكان العمل". وقالت المبحوثة (ذ). "يعني انا ما بقدر أطلع عمره على حساب مؤسستي والإجازات ما بيطلعلي كثير والحوافز ما باخذ زي غيري يمكن مرتين بس انا تحفرت"، وأشارت المبحوثة (س). "الـ overtime ما كنت أخذو كانوا يضحكوا علي فيه، بس هاي اما الراتب كان منيح اجمالاً". وأشارت المبحوثة (ب). "التمييز موجود بالتعينات دايماً بيدوا اللي ما عندهم إعاقة زي كل المواقع الي حكيتلك اياها قبل، أما بالنسبة للترقية فهي اوتوماتيكي الموضوع حسب الراتب الأساسي فما بلاقي فيه تمييز بالترقية"، وتضيف المبحوثة (ت). "لا لا ما في تمييز كلو زي بعض، حرام". كما أكد بعض المبحوثات تعرضن للتمييز ضدن فيما يتعلق بتدني الرواتب وعدم تأهيلهن مهنيًا وعدم وجود دورات متخصصة، وأشارت المبحوثة (ج). "أحياناً المسؤول علينا بميز مثلاً بجيب وحدة ثانية تعمل شغلي بحكيكي شغل هاي أحسن من شغلك"، وتضيف المبحوثة (ح). "هون ما برفعوا الانسان حسب طاقته وقدراته بس بطلعوا شو هو من برا اذا مرتب حلو يعني يحكموا على الكتاب من غلافه وما بشوفوه من برا وهو التمييز للذكور أكثر من الاناث وعدد اكثر وحتى رواتب الذكور أعلى ولو كانوا بنفس المستوى الوظيفي ولا يوجد دورات متخصصة في مجال العمل النا". وقالت المبحوثة (خ). "ما بقدر أحدد لك لأنو على المكان اللي انا فيه ما في صراحة"، وأشارت المبحوثة (د). "كل اللي حكيتلك إياه قبل يعني تمييز من ناحية حوافز ورواتب وانو المكان ما كان مهني ومناسب لوضعي"، وأشارت المبحوثة (ذ). "تقريباً 50% غير منصفة، يعني كيف اللي بقول نص العي ولا العي كله، الشخص ذو الإعاقة بدو يرضى بالأمر الواقع عشان ما يخسر شغله خصوصاً لما تكون الشخص عندو عيلة بضطر يتنازل عن شغلات كثيرة"، وقالت المبحوثة (ر). "

ثانياً: تداعيات العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل: عند توجيه السؤال لدى المبحوثات من أفراد عينة الدراسة عن تداعيات العنف التي تتعرض له المرأة ذات الإعاقة داخل بيئة العمل، كانت هناك تداعيات نفسية من إحباط، وقلق، واكتئاب، واجتماعية واقتصادية تتعرض لها معظم المبحوثات؛ حيث قالت المبحوثة (أ). "أول شيء عزلة من ناحية نفسية، وثاني إشي فقدان الشغف يعني الواحد ببطل يحب يطور حاله. من ناحية اجتماعية ما كان عندي رغبة أعمل علاقات مع الزملاء فهي عزلة على كل الصعيد". ويتأكد هذا من خلال إجابة أخرى "صراحة بطل إشي يفرق معي من كثر المواقف وبطلت أحب أكون علاقات جديدة فخلص بقتصر على الناس اللي يعرفهم ومع انو أنا أصلاً انطوائية بس صرت أحب العزلة أكثر". وثمة نتائج مترتبة على العنف الواقع على المرأة ذات الأعاق، تتمثل باللامبالاة وقلة الدافعية في العمل وهذا ما أكدته إحدى المبحوثات "ما فيه بالعكس أنا مسكينة وما حدا بيعي في لاني أنا منيحة معهم وهما مناح معي"، وأشارت أيضاً المبحوثة (ج). "بصير مش جاي على بالي أداوم". وقد تنوعت بقية النتائج بسبب العنف داخل بيئة العمل، العزلة الاجتماعية وعدم الرغبة بمخالطة الآخرين، حيث أشارت المبحوثة (ر). "صراحة انا لما كنت أروح على البيت خلص ما أحكي لأهلي شو صار معي بس آخر شهرين صرت أحكي غصب عني كانت أمي تهتم بالموضوع بس أبوي يطنش، صار عندي عزلة ما أحب اشوف

حدا ولا يحب أطلع اذا اجانا ضيوف بضل بالغرفة، اقتصادياً أولها كنت مبسوسة انو اللي راتب بقدر اشترى شو ما بدي هلاً بعد ما انطردت من الشغل صرت اشتبه الشغلة ما اقدر اجيبها، وأشارت المبحوثة (ج.) "بحبش انو أقعد مع البيئة اللي انا قاعدة فيها بحب انو أقعد لحالي، بس يصير موقف بقعد لحالي برّوق شوي بعدين يقوم".

وقالت المبحوثة (س.) "اقتصادياً مثلاً أنا بكون عندي التزام معين أو بحاجة اشي معين ومركنة على الاضافي لما رئيس القسم يحرميني من الاضافي ويضحك علي طبعاً هاد الاشئ ينعكس على نفسياتي وحاجاتي العادية". وتضيف المبحوثة (د.) "انو يعني انا اعتبر موظفة والي مردود مادي وبصير علي عبء ثاني"، وثمة نتائج أخرى تتعلق بنظرة المجتمع لهن والنفور منهن وأشارت أيضاً المبحوثة (خ.) "حكيتلك المجتمع هو اللي ظلمنا يعني ما بتقبلنا مرة وبنفّر منا"، وأشارت أيضاً المبحوثة (د.) "يعني بطلت تفرق معي وما بفرق معي اتميز أو اعطي أكثر لأنو بالنهاية رح يكون فيه تمييز والمجتمع مو متقبلنا كمعاقين"، وتؤكد المبحوثة (ذ.) "العنف اللي بتحسبه بينك وبين نفسك انو ليش فلانة أحسن مني طبعاً لا اعتراض على حكم ربنا، الاجتماعي نظرة اللي حواليك بس انا قدام العالم حتى لو اتدايقت بعرف كيف ارد وكيف اثبت حالي"، وأشارت المبحوثة (خ.) "في اثار يعني انا واجهت ظلم كبير وما زلت بواجهه، المعاقين بالذات حياتو فيها جزء كبير من العمل والمجتمع العائلي والناس والشارع بس الرياضة هي جزء كبير من حياته المفروض احنا اتحادنا ظلمنا يعني الادارة مزاجيين وما يعطو فرصة للكل بس لي بدهم اياه في هجوم علينا"، وأشارت المبحوثة (ذ.) "هو مش اسمه عنف انا بحس انو نظرات شفقة ويا حرام بس انا ولا فارقة معي". وأشارت المبحوثة (ر.) "ما كنت اختلط بحدنا ولما بدي اطلب طلب من حدا ثاني يوصل للشخص اللي بدي منو الطلب لأنو اخاف يصرخ فيّ أو يرفض الطلب"، وتؤكد المبحوثة (ز.) "يعني اللي حواليك ما بتوقعوا انو انتي عندك اولاد زي غيرك من اللي مش معاقين وما بتوقعوا انو عندك أصحاب مش من ذوي الإعاقة، وما بتوقعوا انك بتلبسي منيح أو بتجبي هدايا ثقيلة وبعقدوا انو ما معي مصاري لأنو عندي إعاقة لازم أكون شحادة مسكينة، اجتماعياً بفرقوا بينك وبين اخواتك اللي مش ذوات إعاقة بتوقعوا انو اختك رح تزوج احسن منك أو تدرس احسن منك بس هو مو شرط يعني انا مقارنة بأخواتي اتزوجت زواج احسن من زواجهم".

وأشارت أيضاً المبحوثة (ز.) "أثار نفسية انو بشعر الانسان انو يتم التمييز ضده وأي اشي يربطوه بالإعاقة وببالغوا جداً اذا عملت اشي عادي وكل الناس بتعملوا هاد الاشئ كثير بدايق وبأثر على النفسية، اثار اقتصادية طبعاً أنا لازم ادفع كثير لانه ما في تسهيلات في بيئة العمل"، وأشارت أيضاً المبحوثة (س.) "أكيد لما أترك الشغل أو ما استلم الاضافي بأثر علي نفسيّاً واقتصادياً فخلص انا بترك الجمل بما حمل وما بدي كل هالشغل وأكيد كل هاد باثر على النفسية".

وعن الآثار الأخرى للعنف التي تتعرض له المرأة ذات الإعاقة خارج بيئة العمل، قالت المبحوثة (أ.) "يعني خارج بيئة العمل نفس الشئ داخل بيئة العمل كمان بسير عندك مزاج سلمي وعزلة"، بالمقابل أشارت أخريات أنهن يمارسن حياتهن بشكل طبيعي وبدون حرج من إعاقتهن حيث قالت المبحوثة (ت.) "ما فيه، أنا بحالي اصلاً أنا عندي مزح وضحك وهيك، بس برضو الحياة شوي صعبة فيها غلا"، وأشارت شقيقة المبحوثة (ث.) وذلك لأنها ذات إعاقة سمعية "الحمد لله ما عندها مشكلات نفسية أو اجتماعية يعني احنا درسناها واخذت دورات وهي كثير بتحب الناس وعندها صاحبات ومشاركة بنوادي". وتضيف المبحوثة (ح.) "خارج بيئة العمل ما تعرضت لعنف لهما".

ثالثاً: مصادر العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل:

لقد اتضح بأن أول مصادر العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل هم الرؤساء؛ وذلك بممارستهم العنف بشكل مباشر على المرأة في مكان العمل، أو بسكوتهم عن العنف الممارس ضدها. حيث أشارت المبحوثة (أ.) "هلاً العنف الجسدي حكيتلك ما تعرضتله بس العنف اللفظي دائماً بكون من الناس اللي أعلى منك بالرتبة وسلطته أكبر من سلطتك"، وأشارت شقيقة المبحوثة (ث.) وذلك لأنها ذات إعاقة سمعية "أصحاب العمل، بالنسبة لموضوع الرواتب وعدم الايمان بقدراتهم واستغلالهم". وتضيف المبحوثة (ج.) "المسؤول تبعنا أحياناً بصرخ علينا وأحياناً البنغال بصرخوا علينا"، وأشارت المبحوثة (ذ.) "يعني ممكن المدراء هما عندهم صلاحية برفع الرواتب حتى لو كانت القوانين بتفرض اشي معين في حالات استثنائية"، وقالت المبحوثة (ر.) "الموظفين معي وواحد من المسؤولين، كم مرة كثير يعني ما بقدر أعدهم"، وأشارت المبحوثة (ز.) "اما المدراء كيف ممكن مارسوا العنف ضدي انو هما بحطوني بالمكان اللي هي بدهم اياه وبجاملوا الناس الثانيين على حسابي أنا"، وأشارت المبحوثة (س.) "رؤساء الأقسام، أكثر من مرة والموظفين كمان كان كثير عندهم تمييز".

ومن أكثر الأشخاص الذين يمارسون العنف ضد المرأة ذات الإعاقة أيضاً: زملاء العمل، فهم أندادها في الوظيفة، الذين يتمتعون بالمنصب نفسه أو المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي، سواء أكان لأسباب تعود إلى عامل الغيرة، أو إلى عدم رغبتهم أصلاً في وجودها معهم بوصفها امرأة زميلة لهم في العمل؛ لأن بعض الرجال لا يتقبلون فكرة وجود امرأة زميلة لهم في مكان العمل، بسبب إيمانهم بالنظرة الدونية منيح حياة، وتطبيقهم لها في مكان العمل. حيث قالت المبحوثة (ب.) "صراحة العنف كان أكثر أيام الدراسة أما بالعمل مو كثير بس أنا كوني إدارية في ناس من الزملاء بتحاول تأسفن عشان تاخذ مكاني بطريقة انو هاي عندها إعاقة أنا ما عندي إعاقة ورح أقوم بمهامي بشكل أحسن منها". وأشارت (ت.) "الزملاء مش المسؤولين ومش كثير يعني صدف". وتضيف المبحوثة (ح.) "بصراحة العنف كان من ممرضة بتشتغل هون أهانتني لما انجرحت من المقص وصارت تهذل أنو انتي بعين وحدة

وانتي ما بتشوفي"، وأشارت المبحوثة (خ) "موظفين العمل أنفسهم طبعاً". وعند توجيه السؤال لدى المبحوثات من أفراد عينة الدراسة عن الفئة الأكثر ممارسة للعنف داخل بيئة العمل حيث كانت أبرز إجابات المبحوثين المدراء والمسؤولين وذات السلطة، حيث قالت المبحوثة (أ) "الأعلى سلطة، يعني الموظفين أو أعضاء الهيئة التدريسية اللي بمتلكوا سلطة أكبر"، وأشارت المبحوثة (ب) "صراحة المسؤولين وبالأخص الكبار بالعمر لأنو فهمهم يكون صعب"، وتضيف المبحوثة (ت) "ما في، ممنوع يعني لو أنا مش مرتاحة وصار عنف بحكي".

## مناقشة النتائج والتوصيات

### مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما أشكال العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في العمل

تتعرض المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل لأشكال عدة من العنف، خصوصاً وأن المرأة تعد طرفاً ضعيفاً فكيف إذا كانت ذات إعاقة، وذلك يؤدي إلى سهولة الاعتداء عليها لاعتقاد الطرف المعتدي بأنهن لا يستطعن الدفاع عن أنفسهن، وأنهن في مستوى أدنى منهم فيتعرضن لشتى أنواع العنف ومنها العنف الجسدي؛ كالتعرض للضرب أو الإيذاء الجسد، والعنف النفسي؛ كالتهديدات أو الإهانات أو السخرية أو الإساءة اللفظية التي تستهدف المرأة ذات الإعاقة، والعنف الجنسي؛ كالتحرش أو الاعتداء أو الاستغلال الجنسي للمرأة ذات الإعاقة، والتمييز والإقصاء؛ كإقصاء المرأة ذات الإعاقة عن الفرص المتاحة للآخرين أو منعها من المشاركة في القرارات أو العمل، والاستغلال الاقتصادي؛ كاستغلال المرأة ذات الإعاقة اقتصادياً من خلال منحها رواتب منخفضة أو تجاهل حقوقها في العمل. وجاءت النتيجة متوافقة مع دراسة (ابو حيان، 2019) التي أشارت أن أكثر أشكال العنف الأسري الذي تتعرض له النساء ذوات الإعاقة في المجتمع الأردني هو التهديد بالضرب؛ والعنف المجتمعي وأهم أشكاله هو صعوبة استخدام وسائل المواصلات العامة. ويتعرض للعنف النفسي كاعتداء على الضحية بالمس من كرامتها أو إهانتها إما سراً أو علناً، لإخفاء بعض الحقائق، أو عزلها اجتماعياً بإبعادها عن عائلتها وأصدقائها، أو ابتزازها بإيذائها والتعامل معها بطريقة سيئة لشعور الفرد بالنفور منها، معتقدين أنهم غير قادرين على رد الإساءة فيتعرضن لألفاظ سيئة أو التهديد أو التقليل من شأنهن بأنهن ضعيفات وغير مؤهلات مما يؤدي إلى شعورهن بالإحباط والدخول في حالات اكتئاب. وهذا ما توافق مع دراسة (Efshar, 2019) التي أشارت إلى أن أكثر المشكلات هي نفسية، وفي الدرجة الثانية مشكلات اجتماعية، كما أن الصورة النمطية المأخوذة عن ذوات الإعاقة ورمزية أجسادهن، تحمل خطايا ضعيفا، ويجب النظر إليهن بشفقة، وأنهن غير كفؤات في العمل. ورمزية أجساد النساء ذوات الإعاقة شكلت خطابات متوارثة بأنهن ضعيفات يحتجن إلى الشفقة وأنهن غير كفؤات، ما يجعل العالم يؤكد هذه الصور ويؤثر في سياسات الدولة، وفي منظومة الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة والتي تمتاز بالضعف الشديد وانعدام البرامج التأهيلية والمساندة له.

ومن الأشكال الأخرى التي تتعرض لها النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل: العنف الاقتصادي باستغلالهن في إعطائهن رواتب متدنية جداً، وإجبارهن على القيام بجهود كبيرة بتكليفهن بأعمال كثيرة جداً وعدم إعطائهن ضمانات اجتماعية أو تأمينات صحية أو إجازات. حيث تبين النظرية النسوية الماركسية أن اضطهاد المرأة في سوق العمل ينشأ من حقيقة أن المرأة تُدفع لها أجور أقل من الرجال مقابل نفس العمل، وأنها أكثر عرضة للبطالة، وتسعى إلى القضاء على اضطهاد المرأة من خلال القضاء على النظام الرأسمالي. وتعتقد النسوية الماركسية أن النظام الاشتراكي هو النظام الوحيد الذي يمكن أن يحقق المساواة بين الرجل والمرأة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن عدم المساواة بين الجنسين المتجذر كان أحد الأسباب الرئيسية للعنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل. وتكريس الأعراف الأبوية في المجتمع، والاعتقاد بأن المرأة أدنى منزلة من الرجل، مما يؤدي إلى اختلال توازن القوى في مكان العمل. وغالباً ما يتجلى عدم توازن القوة هذا من خلال أشكال مختلفة من العنف، مثل التحرش الجنسي والتمييز وعدم المساواة في الأجور. إن التصور بأن المرأة ذات الإعاقة أقل قدرة أو استحقاقاً لفرص معينة يخلق بيئة يصبح فيها العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل أمراً طبيعياً.

كما أن نقص الوعي والتدريب بين الموظفين وأرباب العمل يساهم في العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل. إذ قد لا يفهم العديد من الأفراد تماماً ما الذي يشكل عنفاً أو يتعرفون على علامات السلوك المسيء. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما تفشل المؤسسات في توفير التدريب والتعليم المناسبين حول العنف القائم على النوع الاجتماعي وكيفية منعه. ويمكن أن يساعد رفع مستوى الوعي وتنفيذ برامج تدريبية شاملة في تمكين كل من النساء والرجال من التعرف على العنف في مكان العمل والتصدي له.

و بينت نتائج الدراسة أن من أهم الأشكال التي واجهت المبحوثات في العمل التمييز حيث تعاني المرأة ذات الإعاقة من التمييز في العمل على أساس إعاقته، مما قد يحد من فرصها في الحصول على الوظيفة التي تريدها أو في الحصول على ترقية، وعدم وجود البنية التحتية المناسبة حيث إن معظم أماكن العمل غير مهيأة للاحتياجات الخاصة للمرأة ذات الإعاقة، مما يمثل عائقاً أمام مشاركتها في العمل، وتعاني المرأة ذات الإعاقة من الصور النمطية التي توحى بأنها غير قادرة على العمل أو أنها غير كفؤة، وأيضاً الافتقار إلى الدعم حيث لا تتلقى المرأة ذات الإعاقة الدعم الذي تحتاجه من أسرته أو مجتمعها، مما قد يصعب عليها المشاركة في العمل، وجاءت نتيجة الدراسة غير متوافقة مع دراسة (بولدراس، 2021) التي أشارت إلى أن النساء ذوات الإعاقة يعانين من مشكلة التمييز ومشكلات في العمل، ومشكلات تعليمية، ومشكلات الإدماج المهني، وأيضاً جاءت نتيجة الدراسة غير متوافقة مع

دراسة (روتشليد، 2018) التي أشارت بأن أكثر المشكلات التي تواجه النساء ذوات الاحتياجات الخاصة هي المشكلات الاقتصادية، وتأتي في المرحلة الثانية المشكلات النفسية، وتليها المشكلات الاجتماعية، وتليها المشكلات التعليمية، تليها المشكلات الدينية.

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما هي تداعيات العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في العمل:

أظهرت نتائج الدراسة، أنه غالباً ما يؤدي العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في مكان العمل إلى تداعيات جسدية ونفسية شديدة؛ حيث يمكن أن تؤدي الإصابات الجسدية الناتجة عن السلوك التعسفي إلى مشكلات صحية بدنية طويلة الأمد، مما يترك النساء مصابات بصدمات نفسية واكتئاب شديد. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون التأثير النفسي ضاراً بنفس القدر، مما يؤدي إلى القلق والاكتئاب واضطراب ما بعد الصدمة وانخفاض احترام الذات، وهذا ما توافق مع دراسة (أبو حيان، 2019) التي أشارت إلى أن النساء ذوات الإعاقة يقمن بعزل أنفسهن وفي أحيان أخرى يمتنعن عن تناول الطعام، ولا تؤثر هذه العواقب على الحياة الشخصية للمرأة فحسب، بل تعيق أيضاً قدرتها على الأداء الجيد والتقدم في حياتها المهنية.

وأظهرت نتائج الدراسة عدم اقتصر تداعيات العنف في مكان العمل على الأذى الجسدي والنفسي؛ كما أن لها تأثيراً عميقاً على النمو المهني للمرأة ذات الإعاقة. وغالباً ما تواجه النساء اللواتي يتعرضن للعنف في العمل لصعوبات في التركيز على مهامهن، والالتزام بالمواعيد النهائية، والحفاظ على الإنتاجية. يمكن أن يؤدي هذا إلى انخفاض الرضا الوظيفي والأداء، مما يعيق فرصهن في الترقيات والتقدم الوظيفي. علاوة على ذلك، فإن الخوف من الانتقام أو الوصم قد يمنع النساء من الإبلاغ عن العنف، مما يؤدي إلى استمرار دائرة سوء المعاملة ويعيق تطورهن المهني.

وبينت الدراسة أن للعنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل عواقب اقتصادية كبيرة. غالباً ما تواجه النساء اللاتي يتعرضن للعنف زيادة في التغيب عن العمل بسبب إصابات جسدية أو ضغوط نفسية. هذا يؤدي إلى خسائر في الإنتاجية لكل من الموظفين وأصحاب العمل. علاوة على ذلك، قد تختار بعض النساء ترك وظائفهن تماماً، مما يؤدي إلى فقدان القوة العاملة الماهرة والمواهب. يمكن أن يكون العبء المالي لطلب الدعم الطبي والنفسي عبئاً ثقيلاً على الضحايا، مما يؤثر على استقرارهم الاقتصادي ورفاههم بشكل عام.

وهذا يتوافق مع (النظرية النسوية الماركسية) التي أشارت إلى أن الرأسمالية تخلق بنية اجتماعية تستغل المرأة. فهي تبين بأن النساء يُجبرن على العمل في وظائف منخفضة الأجر وغير مرموقة، وأنهن يُحرمن من الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية. كما تبين بأن الرأسمالية تدعم الأدوار التقليدية للجنسين، والتي تؤدي إلى التمييز ضد المرأة في جميع مجالات الحياة، وبينت النظرية بأن استغلال المرأة كمصدر منخفض الأجر ضمن قوة العمل الرأسمالية المضاعف بداية من الأسرة قبل الزواج، وبعد الزواج من خلال العمل المنزلي غير المأجور، ومن ثم استغلالها من خلال النظام الرأسمالي بحصولها على دخل متدنٍ بسوق العمل مقارنة مع دخل الرجل، والنساء ذوات الإعاقة يُجبرن على العمل في وظائف منخفضة الأجر وغير مرموقة بسبب أعاقتهن، ويُحرمن من الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية ويتعرضن للعنف الجنسي والإيذاء المنزلي، لذلك تسعى النسوية الماركسية إلى تحسين ظروف المرأة، ومن جانب النظام الرأسمالي فإنها تُفاجأ بأنها إن مارست العمل خارج المنزل بنظام رأسمالي قاسٍ، فإنه يستغلها بأشجع استغلال من ناحية الأجور المتدنية مقارنة بالرجل، حتى إن تفوقت عليهم بالخبرات والشهادات، وكذلك العلاوات والترقيات والمكافآت. وتتجاوز تداعيات العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل المستوى الفردي؛ فلهذه تأثير أوسع على المجتمع ككل. إن انتشار مثل هذا العنف يديم ثقافة الخوف وعدم المساواة والتمييز. يعزز القوالب النمطية الجنسانية الضارة ويساهم في تهميش المرأة ذات الإعاقة في مكان العمل.

وترى الدراسة أن تداعيات العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل بعيدة المدى ومتعددة الأوجه وإن العواقب الجسدية والنفسية والاقتصادية تعيق نمو المرأة ذات الإعاقة الشخصي وتطورها المهني واستقرارها الاقتصادي على عكس المرأة غير ذات الإعاقة. وهذا ما توافق مع دراسة (الريماوي، 2014) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين مشكلات التأهيل المهني والتشغيل التي تواجه المرأة ذات الإعاقة وغير ذات الإعاقة وذلك لصالح ذات الإعاقة. المرأة ذات الإعاقة تواجه مشكلات عديدة ومختلفة في العمل والتوظيف وحتى في مرحلة التأهيل المهني. علاوة على ذلك، فإن التأثير المجتمعي يعزز عدم المساواة والتمييز بين الجنسين. ومن الضروري للمنظمات وصانعي السياسات والأفراد تنفيذ تدابير قوية لمنع العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل والتصدي له. من خلال خلق بيئة عمل آمنة وداعمة، يمكننا تمكين النساء وتعزيز رفاههن وتعزيز المجتمعات الشاملة حيث يمكن للجميع الازدهار.

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: ما هي مصادر العنف الواقع على المرأة العاملة من ذوي الإعاقة في بيئة العمل:

تعرض النساء للعنف في مكان العمل في المجمل، إلا أن النساء ذوات الإعاقة يتعرضن لها بشكل أكبر وأكثر، وذلك لأنهن نساء ضعيفات ثم إنهن ذوات إعاقة، مما يجعل المسؤولين عنهن ومدراءهن يطمعون فيهن؛ فيقومون باستغلالهن مستغلين أهم إداريون أو رؤساء لا تطالبهم يد العقاب وأنهن ضعيفات لا يمكن أن يطالبن بحقوقهن فيتمسكون عليهن كأن يخصصوا من رواتبهن، وعدم إعطائهن رواتب مساوية كزملائهن، أو لا يقدمون لهن يد المساعدة إذا ما تعرضن للتنمر والاعتداء من زملائهن وزميلاتهن، وجاءت نتيجة الدراسة غير متوافقة مع دراسة (محمد، 2013) وأشارت النتائج إلى أن العنف أصبح ثقافة عامة موجودة في كل المؤسسات. أما بالنسبة للعوامل المؤدية لحدوث العنف ضد المرأة العاملة فتعود للعادات والتقاليد التي ترسخ الدور النمطي للمرأة.

وزملاء العمل للنساء ذوات الإعاقة من الأشخاص الأوائل الذين يمارسون العنف ضدهن؛ حيث إنهم لا يفهمون طبيعتهم، وأنهن بحاجة إلى إثبات أنفسهن، فيقومون بإيذائهن غيرة منهن أو خوفاً على منصبهم إذ يعتبرونهن نداءً لهم في الوظيفة، أو بسبب النظرة الدونية لهن وأنهم من طبقة أعلى. وأيضاً العملاء والمراجعون من الفئات التي تعد مصدراً للعنف ضد المرأة في مكان العمل، حيث يعتقدون أنهم قد لا يتلقون خدمة جيدة من النساء ذوات الإعاقة، وذلك أن المجتمع لم يعتد على وجود نساء ذوات إعاقة في مجال العمل فيتعرضن للتنمر من قبل الزبائن والمعاملة السيئة، وتتفق النتيجة مع ما جاءت به دراسة (منظمة العمل الدولية، 2023) التي أشارت إلى أن المديرين وزملاء العمل والعملاء من الأشخاص الأوائل الذين يمارسون العنف ضدهن.

#### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تطبيق وتفعيل القوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة العاملة بشكل عام والمرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل وتطبيقها على أرض الواقع.
2. تطبيق العقوبات الرادعة على مرتكب العنف ضد المرأة ذات الإعاقة، وذلك لردع غيره عن تلك الأفعال التي تمس المرأة وحياتها.
3. توعية المرأة ذات الإعاقة بالقوانين والتشريعات التي تحميها وتشجعها على المطالبة بحقوقها عند تعرضها لأي شكل من أشكال العنف الموجه ضدها.
4. تخصيص برامج تأهيلية للنساء ذوات الإعاقة لتطوير مهاراتهم المهنية.

#### References

- Abdul-Azim, S. (2014). Feminist theory and the study of social inequality. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 41, 639–652. Ain Shams University.
- Abu Hayana, H. (2019). *Violence against women with motor and sensory disabilities in Jordanian society* (Unpublished master's thesis). University of Jordan, Jordan.
- Al Thani, H. (2009). Symposium on forms of discrimination against women in light of international agreements: Arab women as a model. Arab Democracy Foundation, Bahrain.
- Al-Azizi, K. (2005). *The philosophical foundations of Western feminist thought* (1st ed.). Bissan for Publishing and Distribution, Beirut, Lebanon.
- Al-Basha, T. (2016). Challenges facing women with disabilities in the United Arab Emirates. *Women and Children Magazine*, 3(1), 103–136.
- Al-Fouad, M. (2006). *Personality disorders and their relationship to abuse of women in marital and work relationships* (Unpublished doctoral dissertation). Zagazig University, Cairo, Egypt.
- Al-Khatib, J. (2013). *Disabilities and how to reduce them* (2nd ed.). Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman.
- Al-Maliki, N. (2009). Symposium on forms of discrimination against women in light of international agreements: Arab women as a model. Arab Foundation for Democracy, Bahrain.
- Boultras, S., & Rashdi, K. (2021). Problems facing women with disabilities in Algeria from their point of view: A field study in the state of Oran. *Al-Baheth Journal for Social and Human Sciences*, 13(4), Algeria.
- United Nations. (2012). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York.
- Efshar, B. (2019). Social and psychological problems of the visually impaired: An applied study on a sample of women in rehabilitation centers in Iran. *Journal of Social and Psychological Sciences*, 4(2), 155-173.
- International Labour Organisation. (2023). *Inclusion of persons with disabilities in workplace policies and programmes on violence and harassment (including SGBV)*. International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Retrieved from rights@ilo.org
- Mohammed, M. (2012). Violence against women in the workplace. *Journal of Arab Studies in Psychology*, 1(2), 364-335.
- Mohammed, N. (2013). Violence against working women in the education sector: A field study in the Anbar and Fallujah Education Directorate. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, (101), Iraqi Society for Educational and Psychological Sciences: Iraq.
- Mortensen, D. (2021). How to do thematic analysis of user interviews. *Interactions Design Foundation*.

- Nasir, A., et al. (2006). *Forms of violence against women: A view through Saudi society*. United Nations.
- Bourdieu, P. (2015). *Male dominance* (S. Qafrani, Trans.). (1st ed.). Beirut: Center for Arab Unity Studies.
- Rehabilitation International. (2009). *Advancing the rights and inclusion of persons with disabilities around the world: Women and disability fact sheet*. New York.
- Rimawi, S. (2014). *Problems facing disabled women in the Hashemite Kingdom of Jordan and their relationship to some variables* (Unpublished master's thesis). Al-Balqa Applied University, As-Salt.
- Rotshleed, H. (2018). The problems facing women with special needs in Australia. *World Journal of Child and Disability*, 4(1), 133-159.
- Ryan, A. (2008). *Violence in the workplace: Manifestations, forms and methods of treatment*. Assiut: Assiut University.
- Saleh, K. (2021). *Challenges facing women with disabilities in Qalqilya Governorate* (Unpublished master's thesis). An-Najah National University, Qalqilya.
- The Higher Council for the Rights of Persons with Disabilities. (2017). *Law on the rights of persons with disabilities No. 20 of 2017*. Amman, Jordan.
- United Nations. (2018). *Strategy for the empowerment of women and girls with disabilities: Towards full and effective participation and gender equality*. UN Women, New York.