



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

Lamees Daoud Iskandarani^{1*} Lubna Mikhled Aladaileh, ²

¹ Center for Women's Studies, University of Jordan, Jordan

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

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)

لamees daoud اسكندراني¹, لمبى مخلد العضايلة²

¹ مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية، الأردن.

² 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 كادة رئيسية في الدراسة.

النتائج: توصلت الدراسة إلى حملة من النتائج أبرزها: إن النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل يتعرضن لأنواع عديدة منها العنف الجسدي، والعنف النفسي والعنف المعنوي والعنف النفسي والتمييز الذي أثر علىهن في بيئة العمل وأصبحن يشعرن بالإحباط، والقلق، والاكتئاب، وتاثرن اجتماعياً واقتصادياً، كما بينت الدراسة أن من أهم مصادر العنف الذي يتعرض له المرأة ذات الإعاقة في العمل من الموظفين والزملاء، وبعض الرؤساء الذين لا يقومون بأحد أي إجراء للدفاع عنهن.

الخلاصة: إن النساء ذوات الإعاقة في العمل يتعرضن لأنواع عديدة 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.

Received: 2/12/2024
Revised: 11/12/2024
Accepted: 30/12/2024
Published online: 15/1/2026

* Corresponding author:
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.2026.926>



© 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/>

مقدمة

بعد 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 تشير 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 تمييش وحواجز سلوكية وبطبيعة تؤدي إلى تدني الوضع الاقتصادي والاجتماعي وزيادة خطر العنف والإيذاء، بما في ذلك العنف الجنسي والتمييز والمارسات 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 بياقتهما، ومن ناحية أخرى التصورات السلبية عنها. كما تزداد معاناهن نتيجة لاقصاء والعزلة الاجتماعية التي تفرضها النظم والعادات الاجتماعية (آل ثاني، 2009)، وتشكل النساء ذوات الإعاقة في عالمنا العربي جزءاً كبيراً من الفقراء والأمينين، وبعضاً ي عملن لساعات أطول من الرجال مقابل أجر ضئيل، وي تعرضن للعنف الجسدي والجنسي داخل المنزل وخارجه، وفي بيئة العمل أيضاً (المالكي، 2009).

وركزت العديد من الدراسات الأكademية حول موضوع الإعاقة في حدود علم واطلاع الباحثين دون التعمق في واقع المرأة ذات الإعاقة والحواجز التي تعيق مسارهن اجتماعياً واقتصادياً ونفسياً خاصة في البلدان العربية والعنف الواقع عليها 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، وبهذا تواجه ذوات الإعاقة الإقصاء الساحق 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 المتكافف، والمنخفض على العموم، ونقص البيانات عن ذوات الإعاقة ما يجعل التجارب الحية لهن غير موثقة (بولراس، 2021).

والإردن كان من أوائل الدول في منطقة الشرق الأوسط التي تبني تشریعاً 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 السابقيين، حيث كفلت أحكام القانون للأشخاص ذوي الإعاقة حقوقهم في العمل للذكور والإناث ونصت على عدم جواز استبعادهم من هذا الحق. (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2017)

مشكلة الدراسة:

بعد العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل إحدى القضايا المهمة التي تستدعي البحث نظراً لما تواجه هذه الفئة من أشكال متعددة من العنف مثل العنف الجسدي والنفسي والعاطفي والاجتماعي وما يصاحب ذلك من مظاهر التنمّر والتهديد والتمييش 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 لأنهاكات مزدوجة بسبب إعاقتهم وجنسيهن الوضع الذي يضاعف من معاناهن في بيئة العمل. وانطلاقاً من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تؤكد على ضرورة حماية هذه الفئة وتعزيز حقوقها جاءت هذه الدراسة لتسلّط الضوء على واقع العنف الذي تواجهه المرأة ذات الإعاقة في مكان عملها والتعرف إلى أشكال العنف ومصادرها وأثاره وتداعياته على حياتهن المهنية والاجتماعية.

أهمية الدراسة:**أولاً- الأهمية العلمية:**

تبُرَز 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 للتوصّع في دراسة العنف الواقع على المرأة العاملة من ذوي الإعاقة والتمييز الحاصل ضدها. كما ويُؤمل من هذه الدراسة الخروج بتوصيات للحد من الأسباب المؤدية للعنف ضد المرأة العاملة من ذوي الإعاقة ومحاربة أشكال العنف الواقع عليها في سوق العمل والتأكد 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 الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل؟
2. ما تداعيات العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل؟
3. ما مصادر العنف الواقع 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 منها، 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 بالنحو البدني أو العقلي للفرد أو كليهما، وتحدد 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 بعمل 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).

وعرفت 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 والحربيات 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 المعاعة في بيئة العمل: هو أي تصرف مؤذٍ، 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 المستببة له والأثار السلبية الناتجة عن العنف ومحاولاته التوصل إلى طريقة للحد من مخاطر العنف ضد المرأة العاملة في قطاع التعليم. وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 100 عامل وعاملة في مديرية تربية الأنبار العامة و التربية 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 الانتقاض 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 فتعد للعادات والتقاليد التي ترسخ الدور النمطي للمرأة ووجودها في المجال الخاص (المنزل) وإلى ضعف التشريعات والقوانين في مجتمع ذكوري.

وهدفت دراسة الريماوي (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 المقمنة كأدوات لجمع المعلومات واستخدام المنهج الوصفي الميداني. وكان من أبرز نتائج الدراسة: وجود فروق دالة إحصائيًّا بين المشكلات التي تواجه المرأة ذات الإعاقة وغير ذات الإعاقة وذلك لصالح المرأة ذات الإعاقة. وجود فروق دالة إحصائيًّا بين مشكلات التأهيل المهني والتتشغيل التي تواجه المرأة ذات الإعاقة وغير ذات الإعاقة وذلك لصالح ذات الإعاقة. المرأة ذات الإعاقة تواجه مشكلات عديدة ومختلفة في العمل والتوظيف حتى في مرحلة التأهيل المهني.

وأجرت أبو حيانة (2019) دراسة بعنوان "العنف ضد المرأة ذات الإعاقة الحركية والحسبية في المجتمع الأردني" بهدف التعرف إلى العنف الواقع على النساء ذوات الإعاقة بمختلف أنواعه وأشكاله (الأسري، المجتمعي، ضد الذات) والتعرف على الآثار النفسية والاجتماعية لهذا العنف الواقع عليهم ومعرفة ردود أفعال النساء ذوات الإعاقة حول ما يتعرضن له من عنف وذلك باستخدام العينة القصصية والاستبيان المدعم بال مقابلة لجمع المعلومات، حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب البحث الكمي وطبقت على عينة مكونة من (102) من النساء ذوات الإعاقة الحركية والحسبية 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 تقادره بدرجة مرتفعة وأهم أشكاله هو صعوبة استخدام وسائل المواصلات العامة. وفيما يتعلق بالعنف ضد الذات فتوصلت الدراسة إلى أن النساء ذوات الإعاقة يقمن بعزل أنفسهن 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 تعرضهن 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 معًا وذلك بتصميم وصفي مسحى باستخدام أداة المقابلة والاستبانة وكانت الاستبانة تتكون من 40 فقرة وكانت العينة قصصية مكونة من سبعة من النساء ذوات الإعاقة لتطبيق أداة المقابلة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متطلبات 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 متطلبات 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 نظرهن 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 وشدتها ومكان إقامة ذوات الإعاقة وعمرهن وحالتهن الزوجية والمستوى التعليمي لهم. وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 200 امرأة من ذوات الإعاقة. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن ذوات الإعاقة يعاني 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 سابقا، 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 Rotshleed (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، وتلتها المشكلات الاجتماعية، وتلتها المشكلات التعليمية، تلتها 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 والعمur. وأوصت الدراسة بأهمية التمكين الاقتصادي لدى ذوي الإعاقة، وسن القوانين التي تدعم وجودهم في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة.

وهدفت دراسة افشار Efshar (2019) "المشكلات الاجتماعية والنفسية للمعاقين بصرياً 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 الإعاقة البصرية بأهمية العامل النفسي لدى ذوي 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 المنبع النوعي والكمي، وتم إجراء ما مجموعه 35 مقابلة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بما في ذلك ممثلو الحكومة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمات العمال ومنظمات المجتمع المدني، وبيّنت 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 تعرّض البعض إلى أشكال العنف الجنسي في مكان العمل، وكان 7٪ منه ذات 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 والعملاء من الأشخاص الأوائل الذين يمارسون العنف ضدهن.

الإطار النظري

المرأة ذات الإعاقة في بيئه العمل:

بعد 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 والمرتبط 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 يعتقد أنها لا تملك مهارات مناسبة لعملها وغير قادرة على العمل نتيجة إصابتها بالإعاقة. (محمد، 2012).

كما وتتعرض المرأة ذات الإعاقة في بيئه العمل؛ لمعاناة مضاعفة بسبب إعاقتها من ناحية، ومن ناحية أخرى بسبب النظرة السلبية من قبل زملائها في العمل ومرؤوسها. ولعل إقصاءها وعزلها 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 إهالاً في العالم، وذلك بسبب العنف الواقع عليها، أو الخوف على سلامه المرأة ذات الإعاقة أو مجرد الإهمال. كما إنها يتعرضن للتمييز في قضية العمل (منظمة التأهيل الدولي، 2009). كما أنها تعاني من الاستبعاد والتهميش كفئة تتضاعف قدرتها على السيطرة على الظروف العملية لحياتها فتكون تابعة لصاحب العمل، ومن ثم يعكس تهميشها على شخصيتها وكافة سماتها العاطفية والفكريّة والاجتماعية والتي يغلب عليها الطابع السلبي الذي يلتصق بالشخصية الأنثوية. (المالكي، 2009).

أسباب العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في بيئه العمل:

تتعدد أسباب العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في بيئه 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 متصلة 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 أنهن أكثر قوة وذكاء وقدرة من النساء. كما يُنظر إليهم على أنهن أكثر ملاءمة 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 بيئه 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 بيئه يمكن أن يجعل العنف ضدها أكثر احتمالاً. على سبيل المثال، قد تؤدي الصور النمطية التي تشير إلى أن المرأة ذات الإعاقة في بيئه 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 وبداً في سن مبكرة جداً، وتستمر طوال الحياة. ويمكن أن يكون للتنشئة الاجتماعية تأثير كبير على أفكارنا ومشاعرنا وسلوكنا، وفي 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 أدائهم 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 لأى 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 تحظى من شأن النساء أو يجعلهن 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، والفقير، وعدم المساواة في الأجور، وعدم المساواة في الفرص. (نصير، وأخرون، 2006)، كما وأن عدم المساواة يُعتبر من أكثر السمات تكراراً وبروزاً للإِرث العنيف ضد المرأة ذات الإعاقة، ويتخاذ أشكالاً عددة، بما في ذلك التفاوتات الاقتصادية والتعليمية والجنسية والدينية، فضلاً عن عدم المساواة في الحصول على الخدمات الصحية والاجتماعية. وتهميشه 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 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).

النظرة 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. (عزيزى، 2005)

تؤكد النسوية الماركسية على الارتباط بين الجنس والطبيعة، 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 ينتهي إليه، والثاني هو وضعهن كنساء يستغلن الرجال. بحسب النسوية الماركسية، تواجه النساء استغلالاً مزدوجاً، أحدهما بسبب انتقامهن الطبقي والآخر بسبب ميولهن الجنسي (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 الأبوى 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 واستقرارية العمل الرأسمالي، ولا يعبر جزءاً مهماً من أرباحه، فينتقل عمل المرأة غير مدفوع الأجر من عائلتها إلى منزلها، فت تكون في منزل زوجها، فتنتقل السلطة من الأب إلى الزوج. (عبد العظيم، 2014)، إلا أن النساء ذوات الإعاقة في بيئه العمل يتعرضن للاستغلال المزدوج، والعنف الجسدي والجنسي، مرة لأهن إناث ومرة لأهن يعاني من إعاقة، حيث يعاني من مشكلات اقتصادية ونفسية واجتماعية ناجمة عن الإعاقة أو ما يصاحبها وما يترتب على ذلك من آثار مادية وصحية وعلمية ونفسية.

منهجية الدراسة:

نظرأً لأن هذه الدراسة تسعى إلى تكوين فهم متعمق العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئه 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 تجارب وخبرات المبحوثات في الميدان، حيث يعد هذا النوع من التحليل هو الأكثر شيوعاً لسهولة استخدامه ومرونته في تحليل البيانات والوصول إلى أهداف الدراسة.

(mortensen,2021)

مجتمع الدراسة وعيتها:

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

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

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 (31-40) 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 26.7% 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 (200 – 399) دينار 60% وهن اللواتي حصلن على الثانوية العامة فأقل، في حين بلغت نسبة اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً من (400-599) 20% وهذا الراتب يدفع لحملة

البكالوريوس. أما اللواتي يتقاضين راتباً يقدر بـ (600 فاًكثراً) 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 فاًكثراً) 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 المقمنة، 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 الاستماراة اشتملت على أسئلة شبه مهيكلة ومنظمة لأغراض إجراء المقابلات الشخصية مع أفراد العينة وتم التعرف إلى الخصائص الديموغرافية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية لأفراد عينة الدراسة من النساء العاملات ذات الإعاقة وجاءت على ثلاثة محاور كالتالي:

أولاً: التعرف إلى أشكال العنف الواقع على المرأة العاملة ذات الإعاقة في بيئه العمل.

ثانياً: التعرف إلى تداعيات العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئه العمل.

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

أخلاقيات الدراسة:

راعت الباحثة المصداقية والموضوعية وتجنبت الانحياز للميل الشخصية، خاصة عند تحليل النتائج ومناقشتها، كما حرصت الباحثة على توثيق جميع الاقتباسات المستخدمة، ووضعت احترام سيرة البيانات التي قدمتها المبحوثات ضمن أولوياتها، حيث تمأخذ 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 وזמן مناسبين لإجراء المقابلة لإعطاء راحة نفسية لعينة الدراسة، وتمت عملية تحليل البيانات من خلال قراءة نصوص ونتائج الإجابات قراءة معمقة والتدقيق في التفاصيل والملحوظات، 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 وكتابه النتائج وربطها في النظريات والدراسات السابقة المتعلقة بالمشكلة.

نتائج الدراسة

أولاً: أشكال العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئه العمل:

لقد تم سؤال أفراد عينة الدراسة من النساء ذات الإعاقة حول أشكال العنف التي تتعرض لها في بيئه العمل، حيث أشارت الغالبية العظمى من المشاركات إلى أنهن يتعرضن إلى العنف النفسي والتمييز وأن مبحثة واحدة تعرضت إلى عنف جسدي، وبمحبحة واحدة أقرت بأنها تعرضت إلى العنف اللفظي حيث قالت (أ). "العنف الجسدي الواضح ما تعرضتله بس العنف اللفظي يوووه بشكل يومي بكل المواقف بكل اشي إلا يطللك 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 هاماً. ومن أشكاله الاتهام بالسوء، وعدم تقبيل الذات، والوصف بألفاظ مهينة وبندينة، والشتائم والسب، والإحراج أمام الآخرين، وإساءة الظن وغيرها من الممارسات النفسية العنيفة، حيث قالت المبحوثة (ج) "بصراخو كثير واحداً ما عجيمهم الشغل برموه على الأرض واحنا بنلموا من وراهم". وأيضاً أشارت المبحوثة (ح) "عانيت من النظرة انو كيف انتي عندك إعاقة وجاي تشتعللي، 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 الزماليات خلتنى دايماً حابه أثبتت حالي أكثر". أما المبحوثة (ر). فقد تعرضت لعنف نفسي وجسدي ولفظي فأشارت إلى "البازار الأول اللي اشتغلت فيه أول شهرين كانت معاملتهم منيعة بعدين صاروا يمدوا ايدهم علي اللي بشتغلوا معي، وفي عنف نفسي وتوبيخ يعني مثلاً لما اطلب فنجان قهوة بخطولي 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 يعني كان في تمييز بس مش هون. هاي بشركات ثانية وهاي الشركات سكرت". وأشارت المبحوثة (ث). "أول شيء التمييز يعني بياخدوا أدنى راتب، أقصى راتب ممكن يأخذوه 230 بس ضلت مصراة تشتعل. أما نحكي إساءة جسدية لا ما بتتعترضوليها، حتى مثلًا إذا عجزوا عن إشي معها وهو قادرin يفهموا علمها بتوافلها معنا"، وأيضًا قالت المبحوثة (خ). "حقوق ذوي الإعاقة بالعمل أحيانًا تكون موضعه من ناحية زيادة رواتب وأحياناً بحطوا كل اشي عليكي بشوفوكى بتعرف في تعامله وزيادة الراتب ما بتشمل ذوى الإعاقة". وأشارت المبحوثة (د). "التمييز يعني صاحب الإعاقة بعتره في شغله ما في حواجز وما في مساواة يعني انتي بتتنجي وبتشتغل بي ما فيه تقدير مناسب لحجم الشغل والانتاج"، وكما وأشارت المبحوثة (ذ). "الحق ما كان منصف من ناحية الراتب والمكافآت. انا احنا بنأخذ أدنى رواتب وما بنتكافأ زينا زي الثنين". وأيضًا 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 بحکولك "المعاق" ما بشتغل".

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). "هأ بشكل قانوني ما إنني عارفة بخطوها، 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 بتتحكى انو كيف بدها تروح من مكان مكان وتتأخر على المحاضرات، وسمعت رئيسة الديوان بتتحكيمهم حرام عليكم". وقالت المبحوثة (ت). "لا، يعني مثلًا اذا مرضت بعطل وما بخصمها اشي، اذا صار معى ظرف وعطلت ما بخصمها من راتبي، وفيه ضمان اجتماعي". وأشارت شقيقة المبحوثة (ث). وذلك لأنها ذات إعاقة سمعية في المصنع القديم لما سُكّر ما أعطوه رواتب بس حرام هو سُكّر نتيجة افلالس بس فيه مشتركتين بالضممان" وأشارت المبحوثة (ج). "لا، بس امرات بطلب إجازة بحكيلى 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 المرضة كانت بدها تحط العلاج على حسابي بس يومها في مسؤول هون الله يجزيه الخير وقف بوجهها وححالها ما تحططيه على حسامها". وأشارت المبحوثة (خ). "بس شغلة زيادة الرواتب والحوافر ما بتشمل المرأة ذات الإعاقة يعني كل وين وين لتشملنا بس الحمد لله انا المكان اللي انا فيه مرتاحة وكثير رئيس القسم متعاون معى"، وأشارت المبحوثة (د). "آه، حقوق اللي حكتيلك عنها ما تعاملت زي أي واحد سوي ومن ناحية الحواجز وتهيئة مكان العمل". وقالت المبحوثة (ذ). "يعنى انا ما بقدر أطلع عمره على حساب مؤسسي والإجازات ما بيطلعلني كثير والحوافر ما باخذ زي غيري يمكن مرتبن بس انا تحفزت"، وأشارت المبحوثة (س). "الـ overtime ما كنت أخدو كانوا يضحكوا علي فيه، بس هاي اما الراتب كان منيحة اجملًا". وأشارت المبحوثة (ب). "التمييز موجود بالتعيينات دايماً بيدوا اللي ما عندهم إعاقة زي كل المواقف الي حكتيلك ايها قبل، أما بالنسبة للترقية هي اوتوماتيكي الموضوع حسب الراتب الأساسي فما بلاقي فيه تمييز بالترقية"، وتضييف المبحوثة (ت). "لا لا ما في تمييز كلو زي بعض، حرام". كما أكد بعض المبحوثات تعرضهن للتمييز ضدهن فيما يتعلق بتدني الرواتب وعدم تأهيلهن مهنياً وعدم وجود دورات متخصصة، وأشارت المبحوثة (ج). "أحياناً المسؤول علينا يميز مثلًا بجيب وحدة ثانية تعمل شغلي بحكيلى شغل هاي أحسن من شغلك"، وتضييف المبحوثة (ح). "هون ما بعرفوا الانسان حسب طاقتة 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 اكثـر وحتى رواتب الذكور أعلى ولو كانوا بنفس المستوى الوظيفي ولا يوجد دورات متخصصة في مجال العمل النـا". وقالت المبحوثة (خ). "ما بقدر أحدلك لأنـو على المكان اللي انا فيه ما في صراحة"، وأشارت المبحوثة (د). "كل اللي حكتيلك إيه قيل يعني تمييز من ناحية حواجز ورواتب وانـو المكان ما كان مهيء ومناسب لوضعي"، وأشارت المبحوثة (ذ). "تقريباً 50% غير منصفة، يعني كيف اللي يقول نص العمـي ولا العمـي كله، الشخص ذو الإعاقة بدو يرضـى بالأـمـر الواقع عـشـان ما يخـسـرـ شـغلـهـ خـصـوصـاًـ لـماـ تكونـ الشخصـ عنـدوـ عـيلـةـ بـضرـطـ يـتـنـازـلـ عنـ شـغلـاتـ كـثـيرـةـ،ـ وـقاـلتـ المـبحـوـثـةـ (ـرـ)".

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، ثانية اشي 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 اشي يفرق معى من كثر المواقف وبطلت أحب أكون علاقات جديدة فخلص بقتصر على الناس اللي يعرفهم ومع انو أنا أصلـاً انطوانـية بـسـ صـرتـ أحـبـ العـزلـةـ أكثرـ". وثمة نتائج متربطة على العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة، تتمثل باللامبالاة وقلة الدافعية في العمل وهذا ما أكدته إحدى المبحوثات "ما فيه بالعكس أنا مسـكـينةـ وماـ حـداـ بيـجيـ فيـ لأنـيـ أناـ منـيـحةـ معـهمـ وهـمـ ماـ منـاحـ معـيـ". وأشارت أيضاً المبحوثة (ج). " بصير مش جاي على بالي أدـاـومـ". وقد تنوـعـتـ بـقـيـةـ النـائـجـ بسببـ العنـفـ دـاخـلـ بيـةـ العملـ،ـ العـزلـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـعدـمـ الرـغـبةـ بـمـخـالـطـةـ الآـخـرـينـ،ـ حيثـ أـشـارـتـ المـبحـوـثـةـ (ـرـ)".ـ صـراحـةـ اـنـاـ كـنـتـ اـرـقـ علىـ الـبـيـتـ خـلـصـ ماـ أحـكـيـ لأـهـلـيـ شـوـ صـارـ معـيـ بـسـ آخرـ شـهـرـينـ صـرـتـ أحـكـيـ غـصـبـ عـيـ كـانـتـ أـمـيـ تـهـمـ بـالـمـوـضـوـعـ بـسـ أـبـوـيـ يـطـنـشـ،ـ صـارـ عنـدـيـ عـزلـةـ ماـ أحـبـ اـشـوفـ

حدا ولا بحب أطلع اذا اجانا ضيوف بضل بالغرفة، اقتصاديًّا أولها كنت مبسوطة انو اللي راتب بقدر اشتري شو ما بدبي هلاً بعد ما انطربت من الشغل صرت اشتري الشغلة ما اقدر اجيها" ، وأشارت المبحوثة (ج). "بحبس انو أقعد مع البيئة اللي انا قاعدة فيها بحب انو اقعد لحالٍ، بس يصير موقف بقعد لحالٍ بروق شوي بعدين بقوم".

وقالت المبحوثة (س). "اقتصاديًّا مثلاً انا تكون عندي التزام معين او بحاجة اشي معين ومركنة على الاضافي لما رئيس القسم يحرمني من الاضافي ويضحك علي طبعاً هاد الاشي ينعكس على نفسني وحاجاتي العاديه". وتضيف المبحوثة (د). "انو يعني انا اعتبر موظفة اللي مردود مادي وبصیر علي عبه ثانٍ" ، وثمة نتائج أخرى تتعلق بنظرية المجتمع لهن والنفور منه وأشارت أيضاً المبحوثة (خ). "حكتيلك المجتمع هو اللي ظلمنا يعني ما بتقبلنا مرة وبنفر منا" ، وأشارت أيضاً المبحوثة (د). "يعني بطلت تفرق معي وما بفرق معي اتميز أو اعطي أكثر لأنو بالنهاية رح يكون فيه تميز والمجتمع مو متقبلنا كمعاقين" ، وتوكّد المبحوثة (ذ). "العنف اللي بتحسه بينك وبين نفسك انو ليش فلانة أحسن مني طبعاً لا اعتراض على حكم ربنا، الاجتماعي نظرة اللي حواليفي بس انا قدام العالم حتى لو اتدايقت بعرف كيف ارد وكيف اثبت حالٍ" ، 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 حزء كبير من حياته المفروض احنا اتحادنا ظلمنا يعني الادارة مزاجيين وما بعطوا فرصة للكل بس اللي بددهم اياه في هجوم علينا" ، وأشارت المبحوثة (ذ). "هو مش اسمه عنف انا بحس انو نظرات شفقة ويا حرام بس انا ولا فارقة معى" . وأشارت المبحوثة (ر). "ما كنت اختلط بحدا ولما بدبي اطلب طلب من حدا ثانٍ يوصل للشخص اللي بدبي منو الطلب لأنو اخاف بصرخ في او يرفض الطلب" ، وتوكّد المبحوثة (ز). "يعني اللي حواليفي ما بتوقعوا انو انتي عندك اولاد زي غيرك من اللي مش معاقين وما بتتوقعوا انو عندك أصحاب مش من ذوى الإعاقة، وما بتتوقعوا انك بتلبسي منج أو بتجيبي هدايا ثقيلة ويعتقدوا انو ما معى مصارى لأنو عندي إعاقة لازم أكون شحادة مسكينة، اجتماعياً بفروقاً بينك وبين اخواتك اللي مش ذوات إعاقة بتوقعوا انو اختك رح تتزوج احسن منك أو تدرس احسن منك بس هو مو شرط يعني انا مقارنة بأخواتي اتزوجت زواج احسن من زواجهم".

وأشارت أيضاً المبحوثة (ز). "آثار نفسية انو بشعر الانسان انو يتم التمييز ضده وأي اشي ييربطوه بالإعاقة وبالغوا جداً اذا عملت اشي عادي وكل الناس بتعلموا هاد الاشي كثير بدايق وبأثر على النفسية، آثار اقتصادية طبعاً انما لازم ادفع كثير لانه ما في تسهيلات في بيئه العمل" ، وأشارت أيضاً المبحوثة (س). "أكيد لما أترك الشغل أو ما استلم الاضافي بأثر على نفسياً واقتصادياً فخلاص انا بترك الجمل بما حمل وما بدبي كل هالشغل وأكيد كل هاد باثر على النفسية".

وعن الآثار الأخرى للعنف التي تتعرض له المرأة ذات الإعاقة خارج بيئه العمل، قالت المبحوثة (أ). "يعني خارج بيئه العمل نفس الشيء داخل بيئه العمل كمان بسير عندك مزاج سلبي وعزلة" ، بالمقابل وأشارت آخريات أنهن يمارسن حياتهن بشكل طبيعي وبدون حرج من إعاقتهم حيث قالت المبحوثة (ت). "ما فيه، أنا بحالٍ اصلاً أنا عندي مزاج وضحك وهيك، بس برضو الحياة شوي صعبة فيها غالاً" ، وأشارت شقيقة المبحوثة (ث). وذلك لأنها ذات إعاقة سمعية "الحمدللله ما عندها مشكلات نفسية أو اجتماعية يعني احنا درستها واخذت دورات وهي كثير بتحب الناس وعندها صاحبات ومشاركة بنوادي" . وتضيف المبحوثة (ح). "خارج بيئه العمل ما تعرضت لعنف ليساً".

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

لقد اتضح بأن أول مصادر العنف الواقع على المرأة ذات الإعاقة في بيئه العمل هم الرؤساء؛ وذلك بمارساتهم العنف بشكل مباشر على المرأة في مكان العمل، أو بسكوتهم عن العنف الممارس ضدها. حيث وأشارت المبحوثة (أ). "هلاً العنف الجسدي حكتيلك ما تعرضته بس العنف اللقطي دايماً 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 الامان بقدراتهم واستغلالهم" . وتضيف المبحوثة (ج). "المُسؤول 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 واحد من المسؤولين، كم مرة كثير يعني ما بقدر أعدهم" ، وأشارت المبحوثة (ز). "اما المدراء كيف ممكن مارسوا العنف ضدي انو هما بخطوني بالمكان اللي هي بيدهم اياه وبجاملو الناس الثانيين على حسابي أنا" ، وأشارت المبحوثة (س). "رؤسae الأقسام، أكثر من مرة والموظفين كمان كان كثير عندهم تميز".

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 بوصفها امرأة زميلة لهم في العمل؛ لأن بعض الرجال لا يتقبلون فكرة وجود امرأة زميلة لهم في مكان العمل، بسبب إيمانهم بالنظرية الدونية منهج حياة، وتطبيقاتهم 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 تأخذ مكانى بطريقه انو هاي عندها إعاقة أنا ما عندي إعاقة ورح أقوم بهما بي مش المسؤولين ومتش كثير يعني صدف" . وتضيف المبحوثة (ح). "صراحة العنف كان من مرضية بتشتعل هون أهانتي لما انجرحت من المقص وصارت تهدل أني بعين وحدة

وانتي ما بتشفوي"، وأشارت المبحوثة (خ). "موظفين العمل نفسهم طبعاً". وعند توجيهه السؤال لدى المبحوثات من أفراد عينة الدراسة عن الفئة الأكثر ممارسة للعنف داخل بيته 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 بكون صعب"، وتضيف المبحوثة (ت). "ما في، من نوع يعني لو أنا مش مرتحلة 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 بيته العمل لأشكال عددة من العنف، خصوصاً وأن المرأة تعد طرفاً ضعيفاً فكيف إذا كانت ذات إعاقة، وذلك يؤدي إلى سهولة الاعتداء عليها لاعتقاد الطرف المعتدي بأنهن لا يستطيعون الدفاع عن أنفسهن، وأنهن في مستوى أدنى منهم فيتعرضن لشئ أنواع العنف ومها العنف الجسدي؛ كالتعريض للضرب أو الإيذاء الجسدي، والعنف النفسي؛ كالتهديدات أو الإهانات أو السخرية أو الإساءة اللفظية التي تسهدف 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 حيانه، 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. وي تعرضن للعنف النفسي كالاعتداء على الضحية بالمس من كرامتها أو إهانتها إما سراً أو علناً، لإخفاء بعض الحقائق، أو عزلها اجتماعياً بإبعادها عن عائلتها وأصدقائها، أو ابتزازها بإيمانها والتعامل معها بطريقة سيئة لشعور الفرد بالنفور منها، معتقدين أنهن غير قادرات 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 تتفق 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 خطاباً ضعيفاً، 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 بيته العمل: العنف الاقتصادي باستغلالهن في إعطائهم رواتب متدنية جداً، وإجبارهن على القيام بجهود كبيرة بتوكيلهن بأعمال كثيرة جداً وعدم إعطائهم ضمانات اجتماعية أو تأمينات صحية أو إجازات. حيث بين 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 المتجرد كان أحد الأسباب الرئيسية للعنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل. وتكرر الأعراف الأبوية في المجتمع، والاعتقاد بأن المرأة أدنى منزلة من الرجل، مما يؤدي إلى اختلال توازن القوى في مكان العمل. وغالباً ما يتجلّى 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 لفرض معينة يخلق بيته 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 عنقاً 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.

وبينت نتائج الدراسة أن من أهم الأشكال التي واجهت المبحوثات في العمل التمييز حيث تعاني المرأة ذات الإعاقة من التمييز في العمل على أساس إعاقتها، 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 لاحتياجات 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 أسرتها 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 يعاني من مشكلة التمييز ومشكلات في العمل، ومشكلات تعليمية، ومشكلات الإدماج المهني، وأيضاً جاءت نتيجة الدراسة غير متوافقة مع

دراسة (روتشيليد، 2018) التي أشارت 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.

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 تואقق مع دراسة (أبو حيانة، 2019) التي أشارت إلى أن النساء ذوات الإعاقة يفمن 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 اقتصار تداعيات العنف في مكان العمل على الآمني الجسدي والنفسي؛ كما أن لها تأثيراً عميقاً على النمو المهني للمرأة ذات الإعاقة. غالباً ما تواجه النساء اللواتي يتعرضن للعنف في العمل لصعوبات في التركيز على مهامهن، والالتزام بمواعيد النهائي، والحفاظ على الإنتاجية. يمكن أن يؤدي هذا إلى انخفاض الرضا الوظيفي والأداء، مما يعيق فرصهن في الترقى 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. هنا 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 العباءة المالي لطلب الدعم الطبي النفسي عبئاً ثقيلاً على الضحايا، مما يؤثر على استقرارهم الاقتصادي ورفاههم بشكل عام.

وهذا يتوافق مع (النظيرية النسوية الماركسية) التي أشارت إلى أن الرأسمالية تخلق بنية اجتماعية تستغل المرأة. فهي تبين بأن النساء يُجبرن على العمل في وظائف منخفضة الأجور 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 النظيرية بأن استغلال المرأة كمصدر منخفض الأجور 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 متدين بسوق العمل مقارنة مع دخل الرجل، والنساء ذوات الإعاقة يُجبرن على العمل في وظائف منخفضة الأجور وغير مرموقة بسبب أعاقبهن، ويُحرمن من الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية ويُتعرضن للعنف الجنسي والإيذاء المنزلي، لذلك تسعى النسوية الماركسية إلى تحسين ظروف المرأة، ومن جانب النظام الرأسمالي فإنهما تُفاجأاً بأنهما إن مارست العمل خارج المنزل بنظام رأسمالي قاسي، فإنه يستغلها بأبشع استغلال من ناحية الأجور المتعددة مقارنة بالرجل، حتى إن تفوقت عليهما بالخبرات والشهادات، وكذلك العلاوات والترقية والمكافآت. وتتجاوز تداعيات العنف ضد المرأة ذات الإعاقة في العمل المستوى الفردي؛ فلديهم 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 والنفسيّة والاقتصادية تعيق نمو المرأة ذات الإعاقة الشخصي وتطورها المهني واستقرارها الاقتصادي على عكس المرأة غير ذات الإعاقة، وهذا ما تأوّق مع دراسة (الريماوي، 2014) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين مشكلات التأهيل المهني والتشغل 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 بيئات عمل آمنة وداعمة، يمكننا تمكين النساء وتعزيز رفاههن وتعزيز المجتمعات الشاملة حيث يمكن للجميع الإزدهار.

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

تتعرض 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 أنهم إداريون أو رؤساء لا يطالهم يد العقاب وأنهن ضعيفات لا يمكن أن يطالبن بحقوقهن فيسلطون عليهن لأن يخصصوا من رواتبهن، وعدم إعطائهم رواتب متساوية كزملائهم، أو لا يقدمون لهن يد المساعدة إذا ما تعرضن للتنمر والاعتداء من زملائهم وزميلاتهن، وجاءت نتيجة الدراسة غير متوقفة 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 الأولي الذين يمارسون العنف ضدهن؛ حيث إنهم لا يتفهمون طبيعتهن، وأنهن بحاجة إلى إثبات أنفسهن، فيقومون بإثباتهن غيره منها أو خوفاً على منصبهم إذ يعتبرونهن نذلاً لهم في الوظيفة، أو بسبب النظرة الدونية لهن وأنهم من طبقة أعلى. وأيضاً العمال والراجعون 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 والعمال من الأشخاص الأولي الذين يمارسون العنف ضدهن.

الوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تطبيق وتفعيل القوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة العاملة بشكل عام والمرأة ذات الإعاقة في بيئه العمل وتطبيقاتها 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 وتشجيعها على المطالبة بحقوقها عند تعرضها لأي شكل من أشكال العنف الموجه ضدها.
4. تخصيص برامج تأهيلية للنساء ذوات الإعاقة لتطوير مهاراتهن 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.
- Bouldras, 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.