

حق النساء ذوات الاحتياجات الخاصة في العمل بالاتحاد الأوروبي: قراءة في الواقع الحالي
والآليات المستحدثة

**The Right of Women with Disabilities to Work in the EU: A Study of
the Current Reality and the New Mechanisms**

ليتيم نادية

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، nadia.litim@univ-annaba.dz

تاريخ النشر: 2023/06/20

تاريخ القبول: 2023/04/22

تاريخ الاستلام: 2023/01/26

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى استقراء واقع النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بالإتحاد الأوروبي، وتبيين مختلف الآليات القانونية والمؤسسية التي كرسها الاتحاد الأوروبي، بغية كفالة حقهن في العمل. ولقد توصلت هذه الورقة البحثية إلى عديد من النتائج الهامة، يُذكر من بينها أن دول الاتحاد الأوروبي تشهد تباينا كبيرا في معدلات توظيف النساء ذوات الاحتياجات الخاصة؛ وهو ما دفع الاتحاد إلى تبني عديد من التدابير الجديدة لحماية حقوق هذه الفئة، وتدابير أخرى يسعى لتنفيذها قبل بلوغ سنة 2030.

كلمات مفتاحية: الإعاقة؛ الإتحاد الأوروبي؛ الحق؛ العمل؛ الإستراتيجية.

Abstract:

This study aims to highlight the reality of women with disabilities in the EU and to analyze the various legal and institutional mechanisms in order to guarantee the right to work for women with disabilities. The study reached a number of conclusions, the most important of which is that the EU countries witness a great variation in the rates of employment of women with disabilities; therefore, it adopted many new measures.

Keywords: EU; Disability; Right; Work; Strategy.

1. مقدمة:

يعتبر حق النساء ذوات الاحتياجات الخاصة في العمل من العناصر الأساسية لتحقيق مواطنتهن، إذ يُعد من الحقوق الهامة التي كرسها مختلف اللوائح والاستراتيجيات الأوروبية، ومع ذلك فإن معدل عمل النساء الأوروبيات ذوات الاحتياجات الخاصة أقل بكثير من عدد السكان العاديين، كما لا يزالن يعانين من العنف والتهميش والتمييز في بيئة العمل. بل حتى نسبة البطالة لدى النساء الأوروبيات ذوات الاحتياجات الخاصة تصل إلى ضعف نسبة البطالة لدى باقي السكان. ولذا، استحدثت الاتحاد الأوروبي العديد من الآليات الجديدة للتصدي لهذا الأمر.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الورقة البحثية في كونها تمكن من التعرف على واقع النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بالاتحاد الأوروبي، ومدى تمتعتن بحقوقهن، وفي مقدمتها الحق في العمل. كما تسمح هذه الدراسة أيضا بالتعرف على الآليات القانونية والمؤسسية التي استحدثتها الاتحاد الأوروبي بغية كفاءة حق العمل للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة.

- هدف الدراسة:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة مدى تمتع النساء الأوروبيات ذوات الاحتياجات الخاصة بالحق في العمل، وتبيين الأهداف الجديدة التي يسعى الاتحاد الأوروبي لبلوغها بحلول عام 2030، لضمان تمتع هذه الفئة بممارسة حقها في العمل على قدم المساواة ودون تمييز.

- منهج الدراسة:

انتهجت هذه الورقة البحثية المنهج الوصفي، لكونه أكثر المناهج ملائمة لدراسة سياسة الاتحاد الأوروبي واستراتيجياته، التي كرسها بغية ضمان حقوق النساء ذوات الاحتياجات الخاصة، وتبيين مختلف التدابير والإجراءات التي تضمنتها.

- إشكالية الدراسة:

تتمثل الإشكالية الرئيسية لهذه الورقة البحثية فيما يلي: ما هو واقع تمتع النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بالحق في العمل بالاتحاد الأوروبي؟ وفيما تتمثل آلياته الجديدة لتعزيز ممارسة هذا الحق؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية، يُذكر من بينها:

- إلى أي مدى تتمتع النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بممارسة حق العمل بالاتحاد الأوروبي وفقا لإحصائيات سنة 2020؟

- ما هي النصوص القانونية واللائحية التي تُكرس حق عمل النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بالاتحاد الأوروبي؟

- ما مدى فعالية الآليات الجديدة التي كرسها الاتحاد الأوروبي بمقتضى إستراتيجيته للفترة من 2020

- 2030 في تعزيز حق عمل النساء ذوات الاحتياجات الخاصة ؟

- تقسيمات الدراسة:

للإجابة على هذه الإشكالية الرئيسية وتساؤلاتها الفرعية، تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى محورين اثنين: يتعلق المحور الأول بدراسة واقع ممارسة النساء ذوات الاحتياجات الخاصة للحق في العمل، من خلال التطرق لأحدث الأرقام والإحصائيات الرسمية في هذه الصدد. أما المحور الثاني، فقد تم تخصيصه لدراسة مختلف الآليات القانونية والمؤسسية التي استحدثها الاتحاد الأوروبي لضمان تمتع هذه الفئة الهشة بحقوقهن وفي مقدمتها الحق في العمل.

2. حق النساء ذوات الاحتياجات الخاصة في العمل بالاتحاد الأوروبي: الأهمية والإحصائيات:

مما لا شك فيه أن الحق في العمل يعد من حقوق الإنسان الجوهرية، التي عُنت مختلف التشريعات والمواثيق الأوروبية على تكريسها وضمان ممارستها من قبل جميع المواطنين على حد سواء، بما في ذلك فئة النساء ذوات الاحتياجات الخاصة، التي تُعد أكثر الفئات احتياجا لممارسة هذا الحق

مقارنة بغيرهن، وهو ما سيتم التفصيل فيه تباعاً، مع إبراز مدى تمتع هذه الفئة بحقوقها في العمل بدول الإتحاد الأوروبي السبع والعشرين.

1.2 أهمية تكريس حق العمل للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة:

وجب بداية التنويه، أن الإتحاد الأوروبي لم يتبنى تعريفاً موحداً للإعاقة؛ إذ تختلف التعريفات باختلاف تشريعات الدول الأعضاء في الإتحاد، وكل تعريف يتأثر بالسياق الثقافي والاجتماعي والاقتصادي الخاص بكل بلد، وكيف يُنظر إليها من قبل المواطنين وصناع القرار والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أنفسهم.¹

علاوة على ذلك، تُعد السياسات المتخذة لصالح الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى حد كبير جزءاً لا يتجزأ من جميع السياسات الاجتماعية المنفذة داخل كل بلد، سواء في مجال الصحة، والتوظيف، ومحاربة الفقر والسكن، وحتى النقل أيضاً والسياسات الضريبية؛ إذ من الصعوبة بمكان دراسة السياسة الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة بالإتحاد الأوروبي بمعزل عن السياسات العامة.²

إلا أن جميع هذه السياسات تعترف بالحق في العمل للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة، معتبرة إياه من أهم الأولويات الرئيسية التي ينبغي ضمانها للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ذلك لأن الحصول على وظيفة يُعد شرطاً أساسياً لضمان الاستقلال المالي لهذه الفئة من المواطنين.

هذا ناهيك على أن ضمان الحق في العمل للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة يُعد عاملاً رئيسياً في تقدير الذات وتحقيق التكامل الاجتماعي. كما أن ممارسة وظيفة ما من شأنها أن تُخرج ذوي الاحتياجات الخاصة من العزلة، وتسمح لهم بإنشاء علاقات اجتماعية، وتحقيق الاندماج مع الغير، والشعور بأنهم جزء لا يتجزأ من المجتمع.

كما أن لممارسة العمل في المجتمع أهمية شخصية، يُعبر من خلالها الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة عن رغباتهم ومهاراتهم، خاصة وأنه يجلب لهم الرضا ويزيد من احترام الذات لديهم، ويسمح لهم بإثبات قدراتهم، وبالتالي التغلب على الشعور بالدونية وانعدام الثقة بسبب الإعاقة.³

وبتعبير مخالف، يؤدي عدم تمكين النساء ذوات الاحتياجات الخاصة من ممارسة حقهن في العمل إلى جعلهن غير مرئيات ومهمشات في المجتمع الأوروبي، حتى بين أولئك الذين يدافعون عن حقوق الإعاقة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فلطالما أدى استبعاد النساء ذوات الاحتياجات الخاصة من أماكن صنع القرار إلى الإضرار بالمجتمع الأوروبي، خاصة وأنه يزيد من حالات العنصرية والتمييز العنصري، ويشجع السلوكيات الضارة سواء على أساس الجنس أو الإعاقة، ويؤدي إلى انتهاكات لا حصر لها لحقوق الإنسان.⁴

ونظر لأهمية حق العمل، فقد أكدته مختلف المواثيق والتشريعات الأوروبية، وفي مقدمتها: اتفاقية أمستردام لسنة 1997، لائحة الاتحاد الأوروبي الإطارية الصادرة في 27 نوفمبر 2000، الإستراتيجيتين الأوروبيتين لحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة للفترتين 2010-2020 و2021-2030، العهد الأوروبي للحقوق الاجتماعية.....الخ.⁵

2.2 النساء العاملات ذوات الاحتياجات الخاصة بالاتحاد الأوروبي: أرقام وإحصائيات

تُشير آخر الإحصائيات التي نشرها الموقع الرسمي للإحصاء بالاتحاد الأوروبي "أوروستات" Eurostat في شهر سبتمبر سنة 2022، أن ما يقرب من 87 مليون شخص يعاني من شكل من أشكال الإعاقة في الاتحاد الأوروبي. ورغم أن المفوضية الأوروبية؛ وهي أحد الهياكل الأساسية بالاتحاد الأوروبي، تعمل على تحسين دمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع، إلا أن الواقع يكشف عن اختلافات جوهرية فيما بين الدول الأعضاء في تكريس الحق في العمل لهذه الفئة المستضعفة.⁶

فوفقاً للأرقام التي نشرها البرلمان الأوروبي في جوان 2020، بلغ معدل توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بالاتحاد الأوروبي 50.8% (للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20-64 عاماً)، مقارنة بـ 75% للأشخاص غير ذوي الاحتياجات الخاصة. ويقدر البرلمان أن 28.4% من ذوي

الاحتياجات الخاصة سينتهي المطاف بهم تحت خط الفقر أو المعاناة من الإقصاء الاجتماعي، مقارنة بـ 17.8٪ من عامة السكان.⁷

ولقد أشارت منظمة "الناجين" وهي منظمة غير حكومية لحقوق الاحتياجات الخاصة في المملكة المتحدة، إلى أن النساء ذوات الاحتياجات الخاصة عرضة للعنف وسوء المعاملة مرتين أكثر من غيرهن من النساء. كما أن الشرطة وخدمات الدعم الأخرى لا تأخذ على محمل الجد شكاوى النساء ذوات الاحتياجات الخاصة، عند الإبلاغ عن سوء المعاملة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى إعاقتهن؛ فعلى سبيل المثال، قيل لامرأة أنه بسبب إعاقتها (التوحد واضطراب ما بعد الصدمة) أنها لا تُعدا "شاهدًا موثوقًا به"، كما لم تتم معالجة تقارير الاعتداءات الجنسية المتكررة التي قدمتها امرأة كجيفة، على أساس أنها لا تستطيع "التعرف على المعتدين".⁸

بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما تكون النساء ذوات الاحتياجات الخاصة هدفًا للعنف الجنسي، بما في ذلك في الهياكل المؤسسية، التي تُعد أرضًا خصبة للعنف والاعتداء، بسبب عوامل مختلفة مثل العزلة الجغرافية، وعدم قدرة الضحايا على طلب المساعدة الخارجية والحصول عليها، مما يسهم في إفلات الجناة من العقاب في أغلب الأحيان.⁹

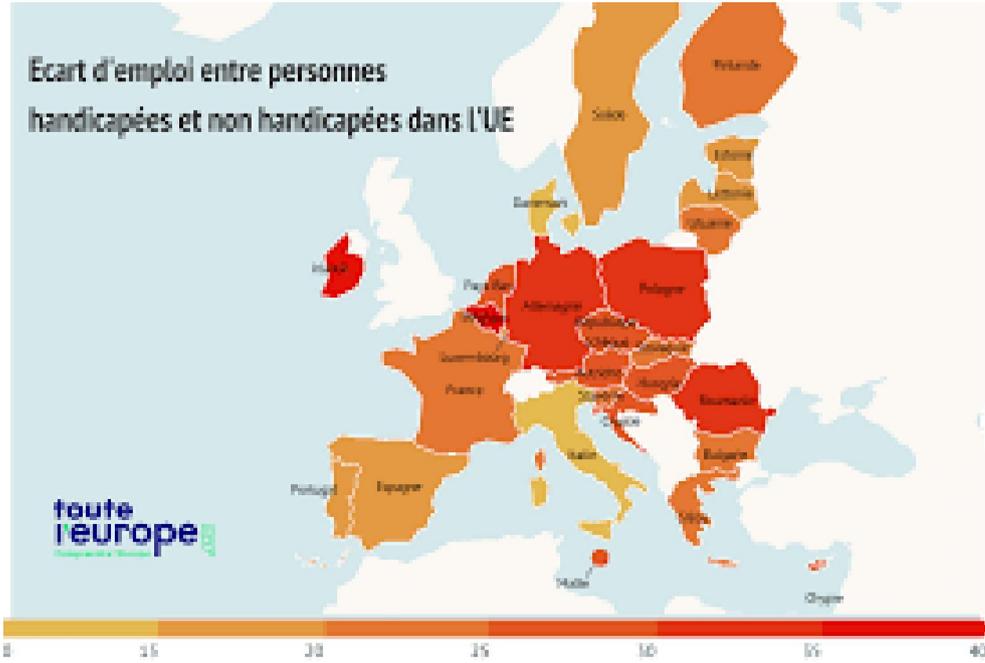
كما تدهور وضع النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بشكل كبير خلال جائحة COVID-19، وهو ما يحتم اتخاذ مزيد من السياسات والتدابير التي تأخذ احتياجاتهن الخاصة في الاعتبار عند الأزمات الصحية.¹⁰

وينبغي الاعتراف، أنه رغم ممارسة النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بحقهن في العمل بالاتحاد الأوروبي، إلا أنهن لا يزلن يعانين من التمييز ضدهن، والذي يُعتبر من الظواهر المنتشرة بصورة واسعة بدول الاتحاد الأوروبي، فوفقًا لإحصائيات عام 2021 التي نشرها المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين، فإن 20٪ فقط من النساء ذوات الاحتياجات الخاصة يعملن بدوام كامل بالاتحاد الأوروبي، مقارنة بـ 29٪ من الرجال ذوي الاحتياجات الخاصة، و48٪ من النساء من غير ذوي الاحتياجات الخاصة. إضافة إلى أن النساء العاملات من ذوات الاحتياجات الخاصة يملكن دخلاً أقل بكثير من

دخل النساء غير المعاقات، وعادة ما يكن أيضا أقل تعليما من الرجال ذوي الاحتياجات الخاصة والنساء غير المعاقات.¹¹

كما تُشير أحدث الإحصائيات التي نشرها الموقع الأوروبي الرسمي للإحصائيات "أوروستات" Eurostat في سبتمبر سنة 2022، أن فجوة التوظيف بين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والأشخاص غير ذوي الاحتياجات الخاصة قد وصلت إلى نسبة 23٪ بدول الاتحاد الأوروبي السبع والعشرين، كما تتضمن تباينات قوية بين الدول الأعضاء بحد ذاتها؛¹² وهو ما توضحه أكثر الخريطة التالية:

الخريطة [1]: فجوة التوظيف القائمة بين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من مواطني الاتحاد الأوروبي لعام 2022



Source:

Faustin Marro-Dauzat, (18/11/2022), L'Accès à L'Emploi des Personnes Handicapées en Europe, Toute L'Europe, sur : <https://www.touteleurope.eu/societe/carte-l-acces-a-l-emploi-des-personnes-handicapees-en-europe/> (Consulté le : 03/01/2023)

إذ يشير اللون الأصفر في الخريطة إلى دول الاتحاد الأوروبي التي تشهد انخفاضا في فجوة التوظيف، بين الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من فئات المواطنين؛ كبلجيكا والدانمرك، اللتان تشهدان أدنى معدلات في فجوة التوظيف. أما اللون البرتقالي فيشير إلى الدول التي سجلت معدلات متوسطة في فجوة التوظيف؛ كفرنسا والسويد وبلغاريا وليتوانيا على سبيل الاستشهاد. في حين يُشير اللون الأحمر إلى الدول التي سجلت أعلى معدلات في فجوة التوظيف الموجودة بين الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من فئات المجتمع، والتي يذكر من بينها: ألمانيا وبولونيا وبلجيكا.

وبلغة الأرقام، يوضح الجدول التالي هذه المعدلات المسجلة:

جدول رقم [1]: نسب فجوة التوظيف القائمة بين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من مواطني الاتحاد الأوروبي لعام 2022

دول الإتحاد الأوروبي	نسبة فجوة التوظيف
البرتغال	16.2%
اسبانيا	15.9%
فرنسا	24.2%
بلجيكا	0.38%
ألمانيا	30.3%
الدانمرك	0.9%
هولندا	25.8%
بولونيا	34.2%
جمهورية التشيك	25.9%
النمسا	25.1%

نادية ليتيم

% 23.6	سلوفاكيا
% 21.1	سلوفينيا
% 28.8	هنغاريا
% 28.7	كرواتيا
% 14.9	ايطاليا
% 23.8	اليونان
% 22.1	بلغاريا
% 23.8	اليونان
% 41.3	ايرلندا
% 19.9	السويد
% 23.9	ليتوانيا
% 16.6	لاتفيا
% 18.7	ايستونيا
% 22.1	فنلندا
% 41.3	ايرلندا
% 15.4	لوكسمبرغ
لا توجد إحصائيات بشأنها	مالطا

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بإحصائيات الموقع الأوروبي "أوروستات" "Eurostat"

لعام 2022.

3. آليات الاتحاد الأوروبي لكفالة حق النساء ذوات الاحتياجات الخاصة في العمل:

وجب بداية الإشارة، إلى أن الاتحاد الأوروبي قد شرع منذ سنة 1996 في تطوير وإضفاء الطابع المؤسسي على سياسته الخاصة بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. فابتداءً من هذا التاريخ، وضع الاتحاد عددًا كبيرًا من خطط العمل والتقارير والمؤشرات الإحصائية، والمبادئ التوجيهية والتوصيات، والتي ترافقت مع إنشاء وحدة "الإعاقة" على مستوى المديرية العامة للتوظيف والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، وكذا استحداث "فريق رفيع المستوى" سنة 1996 يضم ممثلين عن الدول الأعضاء؛ وكذا إنشاء المنتدى الأوروبي للإعاقة في نفس السنة، وتأسيس الشبكة الأكاديمية لخبراء الإعاقة الأوروبيين عام 2007.¹³

ولضمان تمتع النساء ذوات الاحتياجات الخاصة بحقهن في العمل على أكمل وجه، دون تمييز، تبنت الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تشريعات صارمة، لجعل سوق العمل لديها أكثر شمولاً وتنوعاً، ففي حين اختار البعض؛ مثل فرنسا وألمانيا، نهجاً قائماً على الحصص والتزامات التوظيف "Une approche par les quotas et l'obligation d'emploi" من خلال وضع تشريعات ملزمة للشركات، بضرورة توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بمعدلات ونسب معينة، فإذا لم تتمكن الشركات من تحقيق هذه النسب واحترام معدلات التوظيف تلك، يتوجب عليها دفع تعويضات مالية نتيجة ذلك.¹⁴

في حين اختارت دول أخرى نهجاً قائماً على الحقوق "Une approche par les droits" قائماً على مبدأ عدم التمييز، وذلك من خلال توفير الحوافز لدفع أصحاب العمل لإجراء تعديلات في بيئة العمل وظروف ممارسته، وهو نهج طُبّق بشكل أساسي في دول شمال أوروبا؛ مثل الدنمرك والسويد على سبيل الاستشهاد.¹⁵

وعموماً، تأتي هذه التشريعات في إطار تنفيذ الإستراتيجية التي وضعها الاتحاد الأوروبي، وما تضمنته من إجراءات وتدابير تشريعية جديدة لضمان حق العمل للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة.

1.3 إستراتيجية الإتحاد الأوروبي لحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة للفترة من 2030-2021:

تسعى المفوضية الأوروبية من خلال إستراتيجيتها لحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة للفترة الممتدة من 2030-2021 " Stratégie européenne d'accès aux droits des personnes handicapées" إلى تحسين دمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الأوروبي. وتحدد هذه الإستراتيجية إطارًا عامًا يوجه عمل المفوضية لاقتراح التوجيهات وتقديم التوصيات إلى الدول الأعضاء، من أجل تحقيق دمج أفضل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، لا سيما في المجالات المتعلقة بالنقل، العمل، الصحة، التعليم، الثقافة.... الخ.¹⁶

ومن أهم ما ركزت عليه هذه الإستراتيجية إمكانية الوصول "Accessibilité" ليس فقط الوصول إلى أماكن العمل ووسائل النقل أو المباني، ولكن الوصول أيضًا إلى البيئات الافتراضية وتقنيات المعلومات والاتصالات.¹⁷

كما تُركز الإستراتيجية أيضًا على تمكين النساء ذوات الاحتياجات الخاصة في المجال الثقافي والرياضي والأنشطة الترفيهية وحتى الصحية، من خلال دعوة الدول الأعضاء إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز مشاركة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وضمان رفاههم وتمتعهم بحقوقهم، على قدم المساواة ودون تمييز مع الأشخاص الأصحاء.¹⁸

وبالتالي، فإن الاندماج من خلال التوظيف يمثل تحديًا كبيرًا لإستراتيجية الإتحاد الأوروبي للفترة الممتدة من 2030-2021. ولذا، تعتمد المفوضية الأوروبية أواخر عام 2022 تقديم "حزمة توظيف" وتهدف هذه المجموعة من التدابير التشريعية إلى تحسين الاندماج المهني، وذلك بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين والشبكة الأوروبية لخدمات التوظيف العامة، ومنظمات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.¹⁹

ويجدر الإشارة، أنه فيما يتعلق بتقلد النساء ذوات الاحتياجات الخاصة للمناصب السياسية، فقد سبق ودعت المفوضية الدول الأعضاء، في وقت الانتخابات الأوروبية سنة 2019، إلى العمل المتواصل لتكريس هذه الحقوق السياسية وممارستها فعلياً ببلوغ عام 2022، وجعل القوائم الانتخابية أكثر تمثيلاً للمجتمع، مع صياغة دليل لعام 2023 للممارسات الانتخابية الجيدة.²⁰

2.3 قانون الوصول الأوروبي:

يعتبر قانون الوصول الأوروبي "L'acte législatif européen sur l'accessibilité" لائحة اقترحتها المفوضية الأوروبية في الثاني من شهر ديسمبر سنة 2015، بغية تحسين أداء السوق الداخلية للمنتجات والخدمات التي يمكن الوصول إليها، عن طريق إزالة الحواجز التي أوجدتها القواعد المتباينة في الدول الأعضاء المختلفة؛ حيث تستفيد الشركات من:

- القواعد المشتركة حول إمكانية الوصول في الاتحاد الأوروبي، والتي ستساعد في تقليل التكاليف؛
- تسهيل التجارة عبر الحدود؛
- توفير المزيد من المنافذ لمنتجاتها وخدماتها التي يمكن الوصول إليها.
- كما سيستفيد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن من:
- المزيد من المنتجات والخدمات المتاحة في السوق؛
- المنتجات والخدمات التي يمكن الوصول إليها بأسعار تنافسية؛
- سهولة الوصول إلى النقل والتعليم وسوق العمل؛
- المزيد من الوظائف والمهن.²¹

وتعتبر أكثر اختصاراً، يتعلق قانون إمكانية الوصول الأوروبي بالمنتجات والخدمات، التي تم تصنيفها بكونها الأكثر أهمية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وتشمل هذه المنتجات والخدمات:

- أجهزة الكمبيوتر وأنظمة التشغيل؛
- آلات بيع التذاكر ومحطات تسجيل الوصول التلقائية؛

- الهواتف الذكية الخاصة بذوي الإعاقة؛
- معدات التلفزيون المتصلة بخدمات التلفزيون الرقمي؛
- خدمات الهاتف والمعدات ذات الصلة؛
- الوصول إلى خدمات الوسائط السمعية والبصرية؛ مثل البث التلفزيوني والمعدات الاستهلاكية ذات الصلة؛
- الخدمات المتعلقة بالنقل الجوي والسكك الحديدية والممرات المائية الداخلية وحافلات الركاب،
- الخدمات البنكية؛
- الكتب الإلكترونية؛
- التجارة الإلكترونية.²²

ويجدر الإشارة، إلى أن الاتحاد الأوروبي أنشأ خلال سنة 2022 مركز الموارد الأوروبي "Centre européen de ressources" والذي سيحدد مختلف الممارسات المتعلقة بإمكانية وصول النساء ذوات الاحتياجات الخاصة إلى جميع القطاعات الاجتماعية.²³

3.3 بطاقة الإعاقة الأوروبية:

تُعتبر بطاقة الإعاقة الأوروبية "Carte Européenne du Handicap" من بين التدابير الجديدة التي استحدثها الاتحاد الأوروبي، والتي يُفترض أن تصبح سارية العمل بجميع الدول الأعضاء فيه قبل نهاية عام 2023، ولقد شُرع مبدئياً في تجريبها بثمانية دول أعضاء.²⁴

وفي الواقع، أطلقت المفوضية الأوروبية مشروع بطاقة الإعاقة الأوروبية نظراً لعدم وجود أي اعتراف متبادل بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى صعوبات عدة قد تواجه هذه الفئة، خاصة عند السفر داخل الاتحاد الأوروبي. ولذا، تضمن هذه البطاقة تمتع ذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف المزايا بجميع دول الاتحاد الأوروبي، ولاسيما في مجالات الثقافة والترفيه والرياضة والنقل.²⁵

كما ستسهل هذه البطاقة على الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الحصول على الدعم المناسب عند السفر أو الانتقال إلى دولة أخرى بالاتحاد الأوروبي، إلا أن هذه البطاقة لا تُلغي المعايير الوطنية أو قواعد الوصول الوطنية؛ إذ تظل الدول الأعضاء حرة في تحديد من يحق له الحصول على هذه البطاقة، وفقًا لتعريفها الوطني للإعاقة.²⁶

ولقد شرعت المفوضية الأوروبية، خلال الفترة الممتدة من 2019-2020، في تقييم المشروع التجريبي لبطاقة الإعاقة الأوروبية، والذي خلص إلى أن هذه البطاقة تُقدم قيمة مضافة أوروبية، خاصة وأنها تُتيح الاعتراف المتبادل بوضع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بجميع الدول الأعضاء، كما تُلبّي مختلف الاحتياجات الأساسية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعات المعنية، وهو ما يُفسر تزايد الطلب عليها.²⁷

ويجدر الإشارة، إلى أن المفوضية الأوروبية تعزز استحداث مزيد من الأدوات لتحسين دمج النساء ذوات الاحتياجات الخاصة في الحياة المهنية، لاسيما من خلال تشجيع الدول على تطوير مدارس شاملة، والدفاع عن إنشاء منطقة تعليمية أوروبية، وتعتبر هذه المسألة حاليًا من أولويات برنامج "ارسميس + " " Erasmus + " للفترة الممتدة من 2021-2027 "والتي حُصص لها ميزانية ضخمة تُقدر بأكثر من 26 مليار يورو، مقارنة بـ 14.7 مليار يورو للفترة الممتدة بين عامي 2014 و2020.²⁸

4.3 جائزة المدينة الأكثر وصولاً:

أطلقت المفوضية الأوروبية جائزة المدينة الأكثر وصولاً "Access City Award" بغية تكريم المدن التي تهتم بذوي الاحتياجات الخاصة، وتمكينهم من حقهم في الوصول. فمما لاشك فيه أن إمكانية الوصول هذه تُعد شرطًا أساسيًا لضمان مشاركة هذه الفئة في الحياة الاجتماعية، على قدم المساواة مع غيرهم من المواطنين، خاصة وأن غالبية الدول الأوروبية أصبحت دولاً حضرية؛ إذ يعيش سبعة من كل عشرة من مواطني الاتحاد الأوروبي في المدن.²⁹

بتعبير أكثر اختصاراً، تهدف مبادرة جائزة المدينة الأكثر وصولاً إلى:

- الترحيب بالجهود التي تبذلها المدن لجعل الوصول إليها أكثر سهولة؛
 - تعزيز المساواة في الوصول إلى الحياة الحضرية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛
 - السماح للسلطات المحلية بتبادل وتطوير ممارساتها المتعلقة بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.³⁰
- وفي الواقع، تُصنف مدينة ما على كونها سهلة الوصول، عندما يستطيع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بما فيهم النساء من:
- الحصول على المعلومات؛
 - استخدام الحافلات وسيارات النقل ومترو الأنفاق؛
 - التمتع بالحدائق والملاعب؛
 - الدخول والتجول في المباني مثل: المكتبات أو القاعات الرياضية أو قاعات المدينة... الخ.³¹
- وينبغي الاعتراف، أن جائزة المدينة الأكثر وصولاً تأتي في إطار جهود الاتحاد الأوروبي لتحسين حياة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، تنفيذاً لإستراتيجية حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية.³²

4. خاتمة:

كحوصلة لهذه الورقة البحثية، يمكن القول أنه رغم الجهود الحثيثة التي يبذلها الإتحاد الأوروبي لضمان ممارسة النساء ذوات الاحتياجات الخاصة لحقهن في العمل، لا تزال بعد الفجوة قائمة في مجال التوظيف بين النساء ذوات الاحتياجات الخاصة وغيرهن من النساء، بل بين النساء ذوات الاحتياجات الخاصة والرجال من ذوي الاحتياجات الخاصة.

كما لا تزال ظروف عمل النساء من ذوات الاحتياجات الخاصة محفوفة بعدد من الصعاب، في مقدمتها إمكانية الوصول والتنقل إلى أماكن العمل، إضافة إلى ما قد يتعرضن له من عنف وتمييز أثناء ممارستن لوظائفهن، وهو ما جعل الإتحاد الأوروبي يتبنى إستراتيجيته الجديدة للفترة الممتدة من

2021 إلى 2030، والتي تضمنت عديد من التدابير المتميزة والأهداف الطموحة، ووحدها السنوات القليلة المقبلة من سيكشف عن مدى نجاح الإتحاد الأوروبي في تغيير واقع النساء ذوات الاحتياجات الخاصة، ومدى تمتعهن بالحق في العمل على أكمل وجه ودونما تمييز.

ولقد توصلت هذه الورقة البحثية إلى عدد من النتائج الهامة، كما يمكن أن تُقدم بعض التوصيات

المتعلقة بالدراسة.

- نتائج الدراسة:

يُذكر من بين النتائج التي توصلت إليها هذه الورقة البحثية ما يلي:

- إن معدل توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الإتحاد الأوروبي يقل بنسبة 23 ٪ مقارنة بالأشخاص غير ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أن نسبة البطالة لدى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أكبر بكثير من نسبة البطالة لدى غيرهم من فئات المجتمع؛

- تشهد دول الإتحاد الأوروبي اختلافا كبيرا في معدلات توظيف النساء ذوات الاحتياجات الخاصة؛ ففي حين ترتفع هذه النسبة ببعض الدول الأعضاء بصورة معتبرة، تنخفض انخفاضا واضحا بدول أخرى؛

- شكلت سنوات التسعينات بداية الاهتمام الأوروبي بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث لم يكتفي الإتحاد الأوروبي بوضع الأطر القانونية من خطط عمل ومبادئ توجيهية وتوصيات، بل ترافق ذلك باستحداث أطر مؤسسية لتكريس حقوق هذه الفئة ميدانيا؛

- استحدث الإتحاد الأوروبي عديد من التدابير الجديدة لحماية حقوق النساء ذوات الاحتياجات الخاصة، البعض منها يسعى لتنفيذها قبل بلوغ سنة 2030، والتي يُذكر من بينها: استحداث مركز الموارد الأوروبي، إنشاء بطاقة الإعاقة الأوروبية، جائزة المدينة أكثر وصولا، حزمة التوظيف الجديدة... الخ.

- التوصيات:

تُقدم هذه الدراسة التوصيات التالية:

- إن تحقيق المشاركة الكاملة للنساء والفتيات ذوات الاحتياجات الخاصة في سوق العمل، ومشاركتهم في الآليات السياسية وآليات صنع القرار والتشريعات المتعلقة بالمرأة وحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، لا يستلزم فحسب وضع التشريعات وصياغة الاستراتيجيات، بل يتطلب الأمر أيضا تبني سياسات التمويل والدعم طويل الأجل.

ولذا توصي الدراسة بضرورة استحداث آليات مالية خاصة بتمويل الاستراتيجيات والتدابير المتعلقة بالنساء ذوات الاحتياجات الخاصة، كاستحداث برامج مالية خاصة أو صناديق تمويلية دائمة بميزانية كافية، لتغطية نفقات تنفيذ هذه التشريعات وتلك الاستراتيجيات؛

- إن الفجوة التي تشهدها الدول الأعضاء بالاتحاد الأوروبي في توظيف النساء ذوات الاحتياجات الخاصة، تكشف أن هذه المسألة لا تحظى بنفس الأولوية ونفس الاهتمام لدى جميع هذه الدول.

ولذا، حتى يتمكن الإتحاد الأوروبي من تنفيذ تدابير وإجراءاته الجديدة الواردة في إستراتيجيته للفترة الممتدة من 2021 إلى 2030، ولتحقيق أهدافه الطموحة في هذا المجال، ينبغي عليه توفير مزيد من الآليات الرادعة لإلزام الدول الأعضاء فيه على تنفيذ هذه التدابير وتلك الإجراءات، في الآجال المحددة؛ كفرض غرامات مالية على سبيل المثال على الدول المتأخرة في الوفاء بالتزاماتها.

5. الهوامش:

¹ Sylvie Cohu & all, (2005/2), Les politiques en Faveur Des Personnes Handicapées Dans Cinq Pays Européens: Grandes Tendances, Revue française des affaires sociales, La Documentation française, Paris, p.11.

² Ibid, 12.

³ Claire Desaint, (2022/2), Femmes Handicapées, Les Invisibles Dans L'Emploi Travail, Genre & Sociétés, Ed. La Découverte, Paris, N°: 48, p.54.

⁴ Dunja Mijatović, (21/04/2022), Lutter Contre L'Invisibilité Des Femmes Et Des Filles Handicapées, Conseil de L'Europe, sur : <https://www.coe.int/fr/web/commissioner/-/addressing-the-invisibility-of-women-and-girls-with-disabilities>(Consulté le : 22/12/2022)

⁵ Europe: L'Emploi des Personnes En Situation de Handicap: Panorama, Enjeux et Perspectives, (mai 2022), Agifiph, sur:

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-07/BAT_Agefiph_Europe-Handicap_interactif_2R%20%281%29.pdf (Consulté le : 29/12/2022)

⁶ Faustin Marro-Dauzat, (18/11/2022), Accès à L'Emploi des Personnes Handicapées en Europe, Toute L'Europe, sur : <https://www.touteurope.eu/societe/carte-l-acces-a-l-emploi-des-personnes-handicapees-en-europe/>(Consulté le : 25/12/2022)

⁷ FaustinMarro-Dauzat, Op.cit.

⁸ DunjaMijatović, Op.cit.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² FaustinMarro-Dauzat, Op.cit.

¹³ Jay Rowell, (2016/2), L'Emploi Des Handicapés En Europe: Le rôle de la Quantification dans L'échec D'Un Nouveau Problème Public, Genèses: Sciences sociales et histoire, Ed. Belin, Paris, N°: 103, p. 96.

¹⁴ FaustinMarro-Dauzat, Op.cit.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Adrien Palluet, (18/11/2022), Qu'est-ce Que La Stratégie Européenne D'accès Aux Droits Des Personnes Handicapées 2021-2030 ? Toute L'Europe, (18/11/2022), sur : <https://www.touteurope.eu/societe/qu-est-ce-que-la-strategie-europeenne-d-acces-aux-droits-des-handicapes-2021-2030/>(Consulté le : 23/12/2022).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

²¹ Acte Législatif Européen sur L'Accessibilité, (2022), Commission Européenne, sur : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=1202#:~:text=L'acte%20l%C3%A9gislatif%20europ%C3%A9en%20sur,dans%20les%20diff%C3%A9rents%20m%C3%A9mbr%C3%A9s%20des%20membres> (Consulté le : 25/12/2022)

²² Ibid.

²³ Adrien Palluet, Op.cit.

²⁴ Carte Européenne du Handicap, (2021), Commission Européenne, sur : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=fr>(Consulté le : 04/01/2023)

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ Adrien Palluet, (18/11/2022), Qu'est-ce Que La Stratégie Européenne D'Accès Aux Droits Des Personnes Handicapées 2021-2030 ? Toute L'Europe, sur : <https://www.touteurope.eu/societe/qu-est-ce-que-la-strategie-europeenne-d-acces-aux-droits-des-handicapes-2021-2030/>(Consulté le : 23/12/2022)

²⁹ Access City Award - Prix Des Villes Les Plus Accessibles, (2022) Commission Européenne, sur : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1141&langId=fr>(Consulté le : 06/01/2023)

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

³² Ibid.