

مشروع إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الدول العربية " الإنجازات المحققة "



International
Labour
Organization



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة
الاسكوا
ESCWA

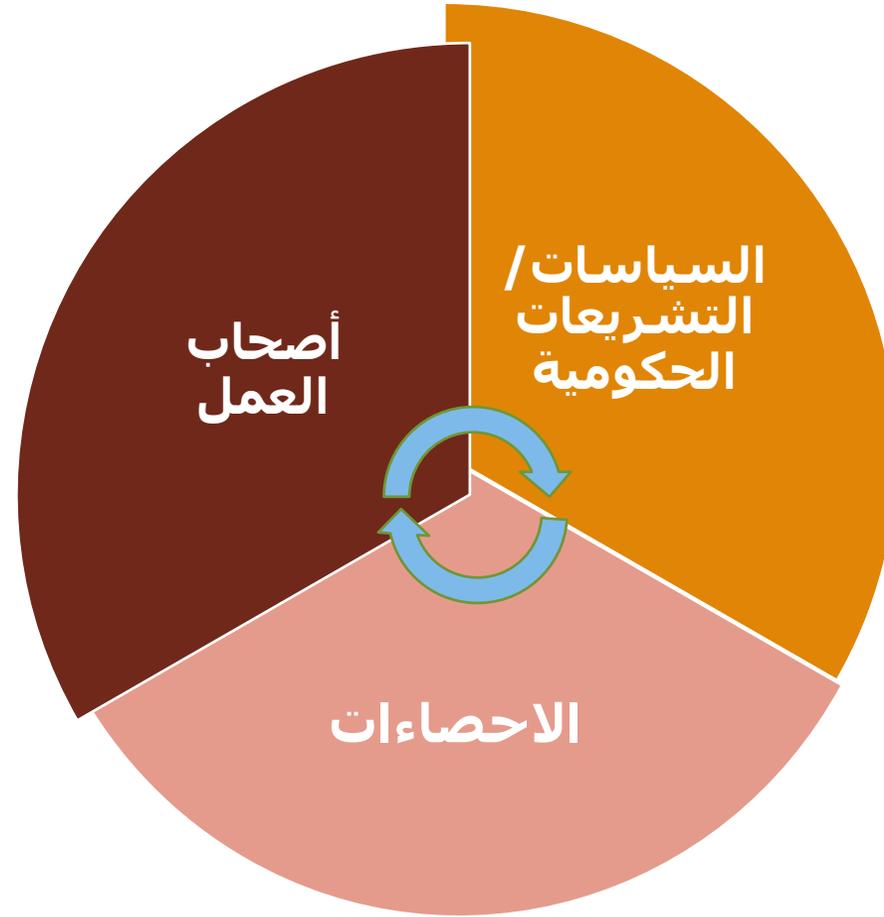
هدف المشروع:

تعزيز قدرات الحكومات في الدول العربية وأصحاب العمل في القطاع الخاص على وضع سياسات وإجراءات قائمة على الأدلة تدعم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

الشركاء الوطنيين الاساسيين:

- وزارت الشؤون / التنمية الاجتماعية، ووزارات العمل في الدول العربية.
- الأجهزة الإحصائية المركزية.
- المجالس الوطنية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمات المجتمع المدني.
- المؤسسات الأخرى ذات الصلة، مثل أرباب العمل في القطاع الخاص.

المكونات الأساسية للمشروع:



مراجعة التشريعات والسياسات الوطنية

اعداد التقارير الوطنية

تنظيم اجتماعات تشاورية مع الجهات الحكومية ذات العلاقة لمناقشة التقرير

أعداد نسخة مختصرة (country profile) للتقرير الوطني ونشره على صفحة الاسكوا الإلكترونية.

السياسات /
التشريعات
الحكومية

إعداد قائمة من مؤسسات / شركات القطاع العام والخاص.

تحديد عينة ممثلة من المؤسسات / الشركات في القطاعين العام والخاص.

إجراء مسح على العينة المسحوبة يركز على الجوانب العملية والسلوكية والمادية التي تعيق أصحاب العمل عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

اعداد تقارير وطنية يشمل تحليل نتائج المسح.

استخدام نتائج التحليل لتطوير مواد تدريبية.

أصحاب
العمل

الأنشطة شملت:

إطلاع الأجهزة الإحصائية المركزية على مجموعة الأسئلة المتعلقة بالمعوقات التي تم تطويرها من قبل منظمة العمل الدولية

العمل مع الأجهزة الإحصائية لتضمين هذه الأسئلة في مسوحات القوى العاملة

توفير الدعم الفني والتدريب لتحليل البيانات بالتعاون والتنسيق مع مكاتب منظمة العمل الدولية في الدول العربية

إعداد التقارير التحليلية الوطنية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية

الإحصاءات

تم تطوير مواد تدريبية استنادا على:



○ مخرجات الدراسات البحثية حول عدم اتساق السياسات / الفجوات المرتبطة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل؛

○ نتائج مسح أصحاب العمل حول الصعوبات والتحديات التي تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

تحليل قاعدة بيانات حاملي بطاقات الإعاقة، وربطها بسوق العمل.

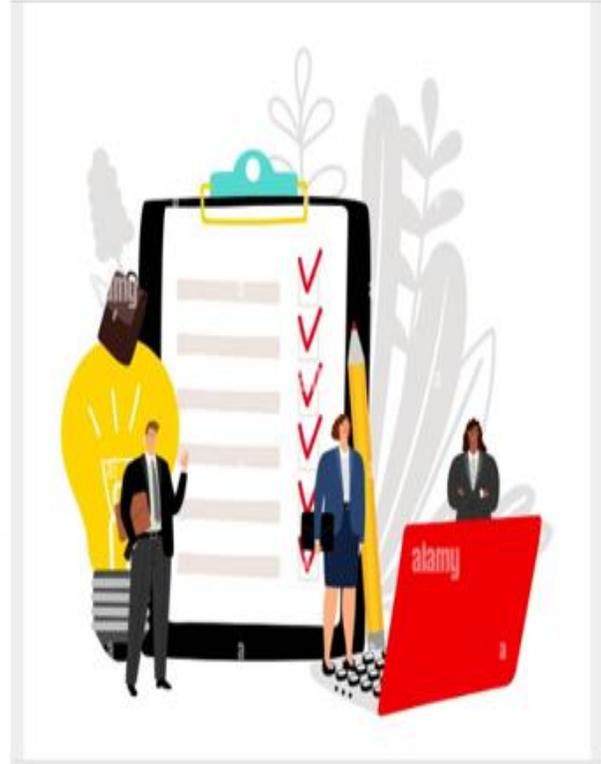


تنظيم ورش العمل التدريبية للحكومات وأصحاب العمل ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة.



المدة الزمنية للمشروع:

استمر تنفيذ المشروع لفترة 4 سنوات، من 2020 حتى 2023.



ما تم إنجازہ؟

الف: إكمال التقارير الوطنية عن التشريعات المتعلقة بدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الوطني. إعداد تلخيص عن التقارير الوطنية (country profiled)، ليتم نشرها على صفحة الإسكوا الإلكترونية



باء: إعداد دليل عن سياسات العمالة الشاملة " المادة 27 من إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: فهمها وترجمتها إلى سياسة عمالة وطنية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة العربية"

1. **المبادئ الرئيسية لسياسة عمالة شاملة للإعاقة**
 - ألف. المساواة في الحق في العمل وعدم التمييز: قاعدتان أساسيتان
 - باء. سياسة عمالة شاملة للإعاقة: الرؤية
2. **التوجّهات الاستراتيجية والمجالات ذات الأولوية لسياسة عمالة شاملة للإعاقة**
 - ألف. ضمان ظروف عمل عادلة وملائمة
 - باء. تعزيز تكافؤ فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة
 - جيم. ضمان الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل
 - دال. دعم التحوّلات في سوق العمل
 - هاء. تعزيز المشاركة في الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي
3. **تعميم إدماج منظور الإعاقة في مجالات السياسات الرئيسية**
4. **ضمان الامتثال لسياسة العمالة الشاملة للإعاقة**
5. **وضع سياسة العمالة الشاملة للإعاقة**
6. **الخلاصة**



جيم: إعداد ونشر موجز السياسات " لمحة عن تصورات أصحاب العمل بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في دول عربية مختارة.

الأشخاص ذوو الإعاقة: مساح للتصورات السائدة في سوق العمل المغرب

1/ESOM/SLZ/SPB/2022/Policy Brief 4

مقدمة

يُعدّ تعيّن الأشخاص ذوي الإعاقة من فرص العمل أقلّ من غيرهم من سكّان البلدان العربية الأخرى، وعلى الرغم من جهود معظم البلدان العربية ولتصحيح هذا الوضع في سوق العمل، ما زالت النسبة قليلة وما زالت مواقف أصحاب العمل وأفرادهم سلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة. ولا يمكن التغلب على هذه المشكلة بدون تغيير تصورات أصحاب العمل أو عدم رعايتهم في ذلك. بل إنّه حواجز عديدة تحول دون حصولهم على فرص العمل. وفي هذا الإطار، أجرت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في عام 2021 مسحاً شمل 42 مؤسسة من القطاع العام والخاص من مختلف الأعمار والمناطق في المغرب، لتقدير تصوراتها بشأن العوامل التي تعيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وتأثير الفجوة الفاصلة بين 83 في المائة من العينة، مقابل 15 في المائة فقط من العينة، وكانت نصف المؤسسات المستهدفة هي

42 مؤسسة، من لا تضم موظفين ذوي إعاقة.

أما النصف الآخر، فعمل 40 مؤسسة لديها موظفين ذوي إعاقة.

الأشخاص ذوو الإعاقة: مساح للتصورات السائدة في سوق العمل الأردن

1/ESOM/SLZ/SPB/2022/Policy Brief 5

مقدمة

إنّ تعيّن الأشخاص ذوي الإعاقة من فرص العمل أقلّ من غيرهم من سكّان في البلدان العربية، وعلى الرغم من جهود معظم البلدان العربية ولتصحيح هذا الوضع في سوق العمل، فإنّ النسبة لا تزال قليلة كما لا تزال لدى أصحاب العمل مواقف سلبية تجاههم. ولا يمكن التغلب على هذه المشكلة بدون تغيير تصورات أصحاب العمل أو عدم رعايتهم في ذلك. بل إنّ حواجز عديدة تحول دون حصولهم على فرص العمل. وفي هذا الإطار، أجرت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في عام 2021 دراسة مسحية شملت 33 من مؤسسات القطاع العام والخاص من مختلف الأعمار ومن مختلف المناطق في الأردن لتقدير تصوراتها بشأن العوامل التي تعيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

ويقدّم موجز السياسات هذا لمحة عن تصورات أصحاب العمل بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، وهو يسلّط

الأشخاص ذوو الإعاقة: مساح للتصورات السائدة في سوق العمل لبنان

1/ESOM/SLZ/SPB/2022/Policy Brief 6

مقدمة

تقلّ معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عن العتاد الأخرى من سكّان في البلدان العربية، ولا تزال هذه النسبة قليلة على الرغم من الجهود التي بذلتها غالبية البلدان العربية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. كما لا تزال مواقف أصحاب العمل تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة سلبية في الغالب، ولا يمكن التغلب على هذه المشكلة بدون تغيير تصورات أصحاب العمل أو عدم رعايتهم في ذلك. بل إنّ حواجز عديدة تحول دون حصولهم على فرص العمل. وفي هذا الإطار، أجرت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في عام 2021 مسحاً شمل 21 من أرباب العمل في لبنان من القطاع العام والخاص، ومن أعمار مختلفة، ومن قطاعات شتى، وذلك لتقدير تصوراتهم بشأن العوامل التي تعيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

ويقدّم موجز السياسات هذا لمحة عن تصورات أرباب العمل بشأن عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، ويسلّط فيه

أرباب العمل لديهم حواجز من حيث المواقف والبيئات تحول ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين في سوق العمل

<https://www.unescwa.org/publications/disability-labour-market-survey-lebanon>

<https://www.unescwa.org/publications/persons-disabilities-labour-market-perceptions-survey-jordan>

<https://www.unescwa.org/publications/persons-disabilities-labour-market-perceptions-survey-morocco>

دال: تم تنظيم دورات تدريب المدربين حول إدماج الأعاقة في مكان العمل لكل الدول العربية (لعدد 50 متدرّباً)



المحتويات

الرسائل الرئيسية

مدخل إلى الدليل التدريبي

الجزء الأول

الوحدة الأولى: مقدمة في التنوع والإدماج الشامل

ألف. مفهوم التنوع في مكان العمل

باء. نماذج الإعاقة - من المقاربة الطبية الخيرية إلى مقاربة حقوق الإنسان

جيم. معتقدات وحقائق حول الإعاقة

دال. الإعاقة: أنواعها والقياسات المستخدمة

هاء. التمييز بين المفاهيم الأربعة: الإقصاء - الفصل - الدمج - الإدماج الشامل.

الوحدة الثانية: لمحة عن الإطار التشريعي وواقع الأشخاص ذوي الإعاقة

ألف. الإعاقة والفقير: حلقة مترابطة

باء. إحصائيات حول الإعاقة

جيم. العوائق وتأثيراتها

دال. نهج المسار المزدوج لتقليص الحواجز وتميز المشاركة (Twin track approach)

هاء. الإطار التشريعي الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

الوحدة الثالثة: اللغة والتواصل

ألف. اللغة والمصطلحات الدامجة - تحسين مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي في مكان العمل

باء. آداب الإعاقة - التواصل الدامج وتقديم المساعدة

الجزء الثاني

الوحدة الرابعة: مكان العمل الدامج - المفهوم والمزايا

ألف. تعريف مكان العمل الدامج

باء. المزايا الاقتصادية لاعتماد إدماج الإعاقة في مكان العمل

جيم. واجبات صاحب العمل والمديرين المباشرين ومسؤولياتهم

الوحدة الخامسة: مكان العمل الدامج للأشخاص ذوي الإعاقة - تطوير استراتيجية/خطة شاملة

ألف. فهم عمليات/نماذج التغيير - نموذج ماكينزي 7 إس-5 McKinsey

باء. كيف تبدأ في تطوير مكان عمل دامج للأشخاص ذوي الإعاقة (تطوير الاستراتيجية/الخطة)

الوحدة السادسة: إدارة الإدماج في مكان العمل - التغلب على الصور النمطية وزيادة الوعي

ألف. كيفية تغيير المواقف في مكان العمل

باء. الإفصاح والسرية

الوحدة السابعة: إدارة الإدماج في مكان العمل - عمليات التوظيف والاحتفاظ

بالموظفين وإدارة الأداء

ألف. التوظيف

باء. تحديات على مستوى سياسات التوظيف الأخرى

الوحدة الثامنة: إدارة الإدماج في مكان العمل - التعديلات والتجهيزات

ألف. التجهيز وإتاحة الوصول

باء. التكيف والترتيبات التيسيرية المعقولة

المرفق 1. نموذج يمكن اعتماده للتقييم

المرفق 2. نموذج يمكن اعتماده لإعداد الخطة

المرفق 3. تجارب نموذجية لشركات في اعتماد الإدماج - قصص نجاح

المراجع

الحواشي

الرسائل الرئيسية

1 تشير البيانات المتاحة إلى أن معتلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أقل بكثير من غيرهم، على الرغم من توافر تشريعات وسياسات وطنية تحمي حقوقهم في العمل. ولا يمكن تفسير هذا الفرق بعدم القدرة على العمل أو عدم الرغبة بذلك، بل يبدل على وجود حواجز ثقافية وتنظيمية ومادية في بيئة العمل تحد من مستوى مشاركتهم في سوق العمل.

2 إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل يبدأ عبر إدكاء الوعي لدى أصحاب العمل الذين يشكلون الجهة المسؤولة بشكل مباشر عن بيئة العمل، فضلاً عن أنهم يضطلعون بدور مركزي في عملية التوظيف.

3 وعليه، تم وضع هذا الدليل التدريبي المرجعي لشركات القطاع الخاص بعنوان "إدماج الإعاقة في مكان العمل" للإسهام في تحقيق هذا الغرض، وتمكين هذه الشركات من تخطي جميع الحواجز والتحديات التي تواجهها، ولا سيما تلك المتعلقة بالتصورات النمطية والأحكام المسبقة ومهارات إدارة التنوع وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل.

4 يتكون هذا الدليل التدريبي من ثماني وحدات كالتالي: (1) مقدمة في التنوع وإدماج الشامل (2) لمحة عن الإطار التشريعي وواقع الأشخاص ذوي الإعاقة (3) اللغة والتواصل (4) مكان العمل الدامج - المفهوم والمزايا (5) مكان العمل الدامج للأشخاص ذوي الإعاقة - تطوير استراتيجية/خطة شاملة (6) إدارة الإدماج في مكان العمل - التغلب على الصور النمطية وزيادة الوعي (7) إدارة الإدماج في مكان العمل - عمليات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين وإدارة الأداء (8) إدارة الإدماج في مكان العمل - التعديلات والتجهيزات.



واو: تنظيم حلقة عمل تدريبية حول " قياس التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة للدخول إلى سوق العمل".

- ركزت الحلقة على مناقشة الفجوات في البيانات المتعلقة بالإعاقة، وتناولت أهمية قياس العوائق السلوكية من خلال إجراء مسوحات للقوى العاملة.

- شارك في الحلقة التدريبية 94 من خبراء وجامعي بيانات مسح القوى العاملة من المعهد الوطني للإحصاء في تونس المعهد الإحصائي في تونس.





اسئلة واستفسارات



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



وشكرا

فتحية عبد الفاضل قدورة / منسقة برنامج الإعاقة في الاسكوا

abdelfadil@un.org