



تحديات وواقع العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وتونس ولبنان والمغرب



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعِزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

تحديات وواقع العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وتونس ولبنان والمغرب



الأمم المتحدة
بيروت

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

مصدر صور الغلاف:

©Firma V/stock.adobe.com

©BGStock72/stock.adobe.com

©yurakrasil/stock.adobe.com

©kucherav/stock.adobe.com

©Krakenimages.com/stock.adobe.com

كلمة شكر

أعدت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) هذا التقرير بتوجيه عام من الأمينة التنفيذية رولا دشتي، وتحت إرشاد مديرة مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين والتنمية الشاملة، مهريناز العوضي.

المؤلف الرئيسي

السيد مهند العزة، مستشار الإسكوا

المنسقون

السيدة رانيا الجزائري، مسؤولة أولى للشؤون الاجتماعية والمسؤولة عن ملف الإعاقة في الإسكوا

المساهمون

السيدة جيهان الشرقاوي، مستشارة الإسكوا

الرسائل الرئيسية



©Halfpoint/stock.adobe.com

على الرغم من تطوّر التشريعات النازمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولا سيّما الحق في العمل في الأردن وتونس ولبنان والمغرب، لجهة إقرار المشرّع في هذه الدول بحظر استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل أو حرمانهم منه على أساس الإعاقة، لا تزال بعض النصوص والممارسات الإجرائية تحول دون إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كامل في سوق العمل.



©nateejindakum/stock.adobe.com

67 في المائة من
المجيبين ليس لديهم
مصدر دخل، بنسبة تصل
إلى **80** في المائة
في لبنان.



©fizkes/stock.adobe.com

85 في المائة
من المجيبين
واجهوا تحديات
أثناء السعي
للحصول على
فرصة العمل

أهم التحديات للباحثين عن عمل
تضمنت: عدم أخذ احتياجاتهم
في الاعتبار في عملية التوظيف،
والمعاملة التمييزية
والمواقف السلبية خلال
المقابلة، وعدم تيسير منصات
الإعلان عن الوظائف.



©Krakenimages.com/stock.adobe.com

أهم التحديات لروّاد الأعمال
تضمنت: صعوبة الحصول على
تمويل، وعدم تيسير مصادر
المعلومات حول بدء الأعمال
و/أو الحصول على الدعم و/أو
التمويل، وغياب فرص
التدريب الميسّرة.



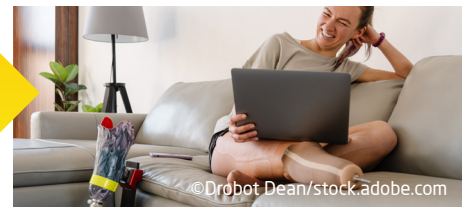
©Andrey Popov/stock.adobe.com

60 في المائة من
يرى
المجيبين أن أصحاب العمل غير
واعين بما يكفي لاحتياجات
الأشخاص ذوي الإعاقة
وحقوقهم في أماكن العمل.



©BGStock72/stock.adobe.com

50 في المائة من المجيبين حاجة إلى تعديل التشريعات
الحالية أو إصدار تشريعات إضافية جديدة تدعم التمكين الاقتصادي.



©Drobot Dean/stock.adobe.com

المحتويات

3	كلمة شكر.....
4	الرسائل الرئيسية.....
7	قائمة المصطلحات.....
8	مقدمة.....
10	1. منهجية الدراسة.....
10	أ. الفئة المستهدفة.....
11	ب. أدوات الدراسة.....
12	2. لمحة عن واقع الإعاقة والحق في العمل في الدول المستهدفة.....
13	أ. الأردن: لمحة عن وضع الأشخاص ذوي الإعاقة.....
14	ب. تونس.....
15	ج. لبنان.....
16	د. المغرب.....
	3. ملخص حول أبرز نتائج المسح بشأن تحديات وواقع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول المستهدفة.....
18	أ. الخلفية الديمغرافية للمجيبين.....
21	ب. رغبة المجيبين في العمل وتأسيس مشاريع وتأمين مصادر دخل.....
22	ج. العوائق والتحديات في مجال العمل.....
30	4. الاستفادة خدمات الدعم والتمكين الاقتصادي.....
32	5. خاتمة وتوصيات.....
32	أ. أهم الخلاصات.....
33	ب. توصيات.....
36	استمارة المسح.....

قائمة الأشكال

- الشكل 1. نسبة الإجابات حسب الدولة..... 19
- الشكل 2. توزيع المجيبين حسب الفئات العمرية..... 19
- الشكل 3. توزيع المجيبين حسب الجنس..... 19
- الشكل 4. توزيع المجيبين حسب مستوى التعليم..... 20
- الشكل 5. توزيع المجيبين حسب الإعاقة..... 20
- الشكل 6. توزيع المجيبين حسب الوضع المهني..... 21
- الشكل 7. رغبة المجيبين في تأسيس مشروع..... 21
- الشكل 8. وضع المجيبين بالنسبة لوجود مصدر دخل..... 22
- الشكل 9. التحديات التي واجهت المجيبين أثناء السعي للحصول على فرصة عمل..... 23
- الشكل 10. أهم أنواع التمييز أو المواقف السلبية التي واجهت المجيبين أثناء عمل سابق..... 23
- الشكل 11. نسبة التعرّض للتمييز أو المواقف السلبية أثناء عمل سابق حسب الدولة والجنس..... 24
- الشكل 12. أهم التحديات أثناء السعي لتأسيس مشروع حسب الجنس..... 25
- الشكل 13. إمكانية الوصول إلى/الحصول على معلومات متعلقة بالإعلانات الوظيفية..... 25
- الشكل 14. إمكانية استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل حسب الجنس..... 27
- الشكل 15. إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أماكن العمل..... 27
- الشكل 16. أنواع المهارات أو التدريبات التي يمكنها تعزيز إمكانية التوظيف أو تأسيس مشروع..... 28
- الشكل 17. إمكانية استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة..... 29
- الشكل 18. الاستفادة من خدمات الدعم التمكين الاقتصادي..... 30
- الشكل 19. الجهة التي وفّرت الدعم..... 31
- الشكل 20. مدى الرضا عن خدمات الدعم المتوفّرة للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز تمكينهم الاقتصادي..... 31
- الشكل 21. هل هناك حاجة إلى تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات إضافية جديدة في ما يخص التمكين والإدماج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة؟..... 33

قائمة المصطلحات

الاتفاقية

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

الأشكال الميسرة

المعلومات والبيانات المتوفرة بطريقة بربل أو الصيغ الإلكترونية الملبية لمتطلبات قارئ الشاشة أو بحروف الطباعة الكبيرة أو بلفة الإشارة أو بلفة سهلة القراءة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أو بأي طريقة أخرى تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة الاطلاع عليها وفهم مضامينها بسهولة واستقلالية.

الترتيبات التيسيرية المعقولة

التعديلات في البيئة المادية و/أو الوقت و/أو الإجراءات لتوفير بيئة خالية من العوائق المادية والحواجز السلوكية للأشخاص ذوي الإعاقة، على ألا يترتب على توفير تلك الترتيبات ضرر غير متناسب لجهة العمل، وذلك وفقاً لمعايير وضوابط موضوعية تضعها جهات متخصصة يشارك فيها الأشخاص ذوو الإعاقة ومنظماتهم.

النموذج الطبي

المقاربة التي تنظر إلى الإعاقة وتؤطرها بوصفها ظاهرة مَرَضِيَّة جسدية أو نفسية أو ذهنية أو غير ذلك، مع عدم الالتفات إلى ما تؤديه العوائق المادية والحواجز السلوكية المحيطة من دور رئيسي في نشأة حالة الإعاقة وتجذرها.

النموذج القائم على حقوق الإنسان

النظر إلى الإعاقة والتعاطي معها باعتبارها شكلاً من أشكال التنوع البشري والاختلاف الطبيعي الذي يفرض متطلبات خاصة لتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالحقوق والحريات والوصول إلى الخدمات والحصول عليها في بيئة خالية من العوائق المادية والحواجز السلوكية، شأنهم في ذلك شأن سائر أفراد المجتمع الذين يكون لكل منهم متطلباته الخاصة.

إمكانية الوصول

التدابير والتعديلات الهندسية التي تكفل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المرافق الخدمية وأماكن العمل وسائر المباني التي تقدّم خدمات للجمهور باستقلالية تامة، وتشمل المنحدرات الآمنة على المداخل والمخارج وتهيئة دورات المياه ووضع المؤشرات الأرضية وتهيئة المصاعد لمستخدمي الكراسي المتحركة والمكفوفين وقصر القامة وتهيئة مخارج الطوارئ لمستخدمي الكراسي المتحركة والأشخاص المكفوفين وتزويد أجراس الإنذار والإخلاء في حالات الطوارئ بإضاءة وخاصة الارتجاج على الهواتف المحمولة لتنبيه الأشخاص الصم، وغيرها من أشكال التهيئة التي تضمن وصولاً آمناً ومستقلاً للأشخاص ذوي الإعاقة.

مقدمة

أ. تمهيد

أجرت دراسة مسحية إقليمية نوعية تناولت التصورات السائدة في سوق العمل حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة¹، استهدفت كل من الأردن ولبنان والمغرب. وقد انصبت هذه الدراسة على تحديد وتحليل وجهات نظر أصحاب العمل والجهات المشغلة في ما يخص حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الانخراط في سوق العمل، وذلك للوقوف على العوائق والحواجز السلوكية التي تحول دون تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص. ولما كان ذلك، فقد لزم لكي تُستكمل الصورة، أن يتم استجلاء وجهات نظر الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم حول معوقات تشغيلهم والحلول الممكنة للتغلب عليها.

على الرغم من تناول عدد معقول من الدراسات وأوراق البحث في الدول العربية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، لجهة ما يكتنفه من تحديات تقيده أو تحول دون التمتع به وممارسته على أساس من المساواة مع الآخرين، تنظر معظم هذه الدراسات في هذه المسألة من زاوية تقليدية تركز على عناصر قد لا تبدو هي العامل المؤثر في هذا الصدد؛ كأن يتم التركيز مثلاً على كوتة التشغيل حصراً وضرورة رفعها وإنفاذها لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم في العمل. فعلى الرغم من أهمية هذه المسألة، فإنها ليست مكملة المشكلة التي تعوق التمتع بهذا الحق الأساسي وممارسته.

تجدر الإشارة إلى أنه سبق للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) أن

ب. تحديد الإشكالية والتحديات التي تواجه التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة

ضعف الوعي وقلة المعرفة بالقوانين والحقوق بوجه عام. قد يبدو للبعض أن العوائق والحواجز التي تحد من حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أو تحرمهم منه معروفة ولا تحتاج لتحليل أو تأصيل، لأنها هي نفسها التي تحد من تمتعهم وممارستهم لسائر حقوقهم الأساسية وحررياتهم المتأصلة وتحرمهم منها. والحقيقة أن وجهة النظر هذه لا تبدو دقيقة بل تتسم بكثير من التعميم.

فصحيح أن العوائق المادية المتمثلة في ضعف إمكانية الوصول وغياب الترتيبات التيسيرية المعقولة لذلك

تحاول هذه الدراسة تحليل أسباب مشكلة ضعف الشمولية والتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة بمن فيهم النساء ذوات الإعاقة اللاتي يواجهن بطبيعة الحال تمييزاً مركباً ومساحات أضيق للحصول على فرص عمل متساوية. وفي هذا الإطار، تسعى الدراسة من خلال أسلوب التحليل المقارن إلى استجلاء آراء الأشخاص ذوي الإعاقة حول التحديات التي تواجههم في مجال العمل والبحث عن أسبابها للتنبؤ من مدى ارتباطها بما يشوب التشريعات والسياسات من فجوات، وما تشتمل عليه الممارسات المؤسسية من سلوكيات تمييزية متأتية من

الحواجز ترتبط بمفاهيم وأفكار نمطية متجذرة في أذهان العديد من أصحاب العمل الذين يرون تلازماً بين الإعاقة والقدرة على العمل. وقد يكون ذلك متأثراً من جهة، من ارتباط هذه المسائل بنمط التفكير المتوارث والثقافة السائدة التي يحتاج تحقيق اختراق فيها لجهد كبير ووقت طويل، ومن جهة أخرى، من تحوّل هذه الأفكار النمطية، منذ فترة في عدد من الدول العربية بكل أسف، إلى نصوص تشريعية تمييزية تتبنى معيار "القدرة واللياقة الصحية" باعتبارهما الفيصل ليس فقط في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقهم في العمل بل، قبل كل شيء، في تحديد نوع العمل الذي يمكنهم ممارسته وطبيعته. وهذا يشكل، بلا ريب، مخالفة واضحة لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مبادئها والتزاماتها العامة (المادتان 3 و4) وأحكامها التفصيلية خصوصاً المادة 27 منها الخاصة بالحق في العمل².

تُعتبر عاملاً رئيسياً في عدم تمتّع الأشخاص ذوي الإعاقة بجلّ حقوقهم بما في ذلك الحق في العمل، إلا أن مفهوم ومتطلبات وسياق الترتيبات التيسيرية المعقولة وتطبيقاتها في مجال العمل لها خصوصية وسمات تميّزها عن السياقات الأخرى. فتحديدها وتفعيلها وإنفاذها في أماكن العمل يتطلب أدوات محدّدة للتعريف بها والاستجابة لطلب توفيرها. أضف إلى أنها مشوبة بكثير من التقديرات الخاطئة حول كلفتها وصعوبة إيجادها وتقديدها في بيئة العمل، ليس فقط من وجهة نظر عدد من أصحاب العمل بل هكذا يراها بعض الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم فيتردّدون في المطالبة بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة خشية تذرّج جهات العمل ومن ثم ضياع فرصة التعيين أو فقدان الوظيفة.

ويبدو الأمر أكثر تعقيداً حينما ينصبّ البحث على الحواجز السلوكية التي تقيّد حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص عمل أو تحرمهم منها. فهذه

ج. هدف الدراسة

الذي سوف تتفرّع عنه أوراق سياسات خاصة بالدول الأربع، تشتمل على عرض أكثر تخصيصاً يتناول السياق التشريعي والممارساتي في كل دولة، في محاولة لتقديم رؤية منسجمة مع الواقع والظروف المحلية، من شأنها أن تساهم في إيجاد منظومة تمكين اقتصادي أكثر فاعلية وشمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة ولا سيّما النساء منهم.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوائق التي تحول دون انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة بمن فيهم النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل وتتناول أسباب المشكلة والمعلومات والبيانات ذات الصلة ووجهات نظر المعنيين أنفسهم. كما تقترح الدراسة حلول فعّالة وواقعية لحل هذه المشكلة في الدول المستهدفة وهي الأردن وتونس ولبنان والمغرب. كما تشكّل هذه الدراسة الإطار العام

منهجية الدراسة

أ. الفئة المستهدفة

من حيث الإعاقة، تستهدف هذه الدراسة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية/الجسدية والبصرية (كف البصر وضعفه الشديد) والسمعية (الصمم وضعف السمع الشديد) والذهنية والإعاقات المركبة والإعاقات غير الظاهرة (كالإعاقات المرتبطة بالتواصل وبالصحة النفسية أو العقلية). وتتبنى الدراسة في تعريفها للإعاقة بوجه عام التعريف الوارد في اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة والنموذج القائم على حقوق الإنسان³. وتتبنى في بيان أنواع الإعاقات المختلفة التصنيف الدولي للإعاقة والأداء الوظيفي والصحة⁴، وذلك وفقاً للأدبيات المستخدمة من قِبَل الإسكوا، بما لا يتعارض، بطبيعة الحال، مع عناصر تعريف الإعاقة ومفهومها وفقاً للاتفاقية والنموذج القائم على حقوق الإنسان الذي يأخذ العوامل البيئية والحوافز السلوكية بشكل أساسي في الاعتبار بمعزل عن المنظور الطبي.

من حيث الفئة العمرية والجنس والحالة الاجتماعية، تستهدف الدراسة الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل الذي يبدأ عند سن الخامسة عشرة بحد أدنى، وفقاً لتشريعات الدول المستهدفة بوجه عام، ويمتد حتى سن الرابعة والستين. هذا وتستهدف الدراسة كلا الجنسين مع تسليط مزيد من الضوء على النساء ذوات الإعاقة، حيثما كان ذلك لازماً. كما تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية، مع الأخذ في الاعتبار تأثير حالة البطالة قبل كل شيء على تمتُّع الشخص ذي الإعاقة بحقه في الزواج وتكوين أسرة وممارسته هذا الحق.

من حيث وضعية العمل، تستهدف الدراسة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين والباحثين عن عمل وغير الراغبين فيه. حيث أن لكل مجموعة من هؤلاء خصوصيتها التي تقتضي تحليل وتأصيل الأسباب الفاعلة في حالة البطالة أو البحث المستمر عن العمل أو العمل في وظائف نمطية أو في بيئة تكثر فيها العوائق المادية والحوافز السلوكية، الأمر الذي قد يدفع الشخص مرةً أخرى إلى العزوف عن العمل أو البطالة أو البحث عن عمل جديد.

01



ب. أدوات الدراسة

دعماً حكومياً أو عائلياً أو غير ذلك. ويستفسر أيضاً عن مدى رغبة المجيبين في البحث عن عمل وفي تأسيس مشروع. ولكل حالة من الحالات السابقة أسئلتها والنتائج المترتبة على الأجوبة المصرح بها.

ثالثاً، المعلومات والبيانات الخاصة بخدمات الدعم، ويتناول هذا القسم في أسئلته مصادر توفير الدعم المرتبط بالتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة ومدى رضا المجيبين عن عدد ونوع وطبيعة خدمات الدعم المتمثلة في التدريب المهني والوظيفي والحقوقية وخدمات دعم تأسيس المشاريع وعمليات الدعم والمناصرة. ويستجلي الاستبيان مدى توفر المعلومات بالأشكال الميسرة وإمكانية الوصول إلى أماكن تقديم تلك الخدمات ومدى فاعليتها في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة اقتصادياً، ودائماً من وجهة نظرهم المبنية على تجاربهم ومعايشتهم للواقع.

أخيراً، التوصيات والحلول المقترحة، إذ يتيح الاستبيان للمجيبين مساحة لاقتراح الحلول من وجهة نظرهم بهدف إحداث تغيير فعال على مستوى السياسات والتشريعات والممارسات وذلك باستمزاغ آرائهم حول مدى نجاعة بعض الأفكار والحلول المقترحة لتعديل بعض التشريعات وتعزيز توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول وتوفير المعلومات والبيانات الخاصة بالعمل وتأسيس المشاريع وريادة الأعمال بوجه عام بالأشكال الميسرة وتوفير خدمات الدعم الاقتصادي كماً ونوعاً بأساليب أكثر فاعلية.

بالإضافة إلى نتائج المسح، تتضمن هذه الدراسة مراجعة لمصادر المعلومات المتاحة والأدبيات ذات الصلة في الدول الأربع المستهدفة، حيث تم مراجعة السياسات والاستراتيجيات والتشريعات ذات الصلة بالحقوق في العمل وبحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك الدراسات المتاحة وطنياً وإقليمياً ومقارنتها بغرض الخروج بعوامل التشابه والاختلاف في ما بينها واستخلاص ما يمكن البناء عليه من الممارسات النموذجية المتوفرة.

تعتمد الدراسة على استبيان المسح، وقد تم تصميمه ليعكس وجهات نظر المعنّيين من الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن التحديات المادية والسلوكية التي يواجهونها في أماكن العمل أو التي تحول دون حصولهم عليه أو تجعلهم يعزفون عن البحث عنه. وقد روعي في الاستبيان أن يكون قصيراً ما أمكن وبلغة واضحة ومباشرة وبأقل عدد من الأسئلة ذات الإجابات المفتوحة وأن يكون ميسور الاستخدام لمختلف الإعاقات. ويغطي الاستبيان حزمة من المعلومات والبيانات التي تساعد على تحقيق هدف الدراسة الموضح آنفاً، ومن تلك المعلومات والبيانات ما يلي:

أولاً، المعلومات والبيانات الشخصية، حيث يستجلي الاستبيان عمر المجيبين وجنسهم والمنطقة الجغرافية التي يقيمون فيها (حضر، شبه حضر، ريف) ومستوى التعليم. كما يشتمل هذا القسم من الاستبيان على أسئلة حول الحالة الاجتماعية. وتساعد هذه المعلومات في تصنيف وتحليل وجهات نظر المجيبين، كل من وضعيته وزاويته ومدى تأثير البيئة الاجتماعية والظروف الاقتصادية على تشخيصه للمشكلة. فعلى سبيل المثال، تختلف رؤية الشخص ذي الإعاقة المقيم في منطقة نائية وتقييمه لخدمات الدعم والتمكين الاقتصادي عن رؤية نظيره المقيم في منطقة حضرية، كما أن وجهة نظر المرأة ذات الإعاقة قد تكون بدورها مختلفة عن وجهة نظر الرجل نظراً لتباين درجة التمييز الذي يواجهه كل منهما، وهكذا دواليك.

ثانياً، المعلومات والبيانات الخاصة بالتمكين الاقتصادي، وهذا القسم من الاستبيان يستفسر عن حالة النشاط الاقتصادي للشخص وما إذا كان يعمل موظفاً (بدوام كامل، أو بدوام جزئي، من خلال ترتيبات العمل عن بُعد أو العمل المنزلي، أو مسجلاً كموظف دون القيام بعمل)، أو لديه عمل خاص، أو ما إذا كان يبحث عن عمل (من مدة تقل أو تزيد عن ستة أشهر)، أو ما إذا كان متقاعدًا، أو ما زال طالباً. كما يستجلي هذا القسم مصادر الدخل المتاحة للمجيبين - إن وجدت - وما إذا كانوا يتلقون

لمحة عن واقع الإعاقة والحق في العمل في الدول المستهدفة

02

صادق كل من الأردن وتونس والمغرب رسمياً على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. أما في لبنان فقد وافق مجلس النواب على قانون المصادقة على الاتفاقية لكن لم يتم إيداع صك المصادقة بعد لدى الأمانة العامة للأمم المتحدة⁷، الأمر الذي لا يحول مطلقاً دون الالتزام بأحكامها. وعلى الرغم من ذلك، فإن عدداً من هذه التشريعات الوطنية لا تبدو متسقة مع الاتفاقية من حيث تشريعاتها المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولا سيّما الحق في العمل. وقد يرجع عدم الاتساق هذا إلى السياق والظروف الخاصة بكل دولة من الدول، حيث إن بعضها ما زال يتبنى فهماً ينحى إلى النموذج الطبي إلى حد كبير⁸، في حين أن البعض الآخر قطع شوطاً معقولاً للتحوّل من هذا النموذج إلى النموذج القائم على حقوق الإنسان⁷. هذا على مستوى التشريعات. أما على صعيد الممارسات المؤسسية، فيبدو أن الجميع يحتاج لمزيد من الجهد لتحقيق ترجمة فعلية لمبادئ الاتفاقية خصوصاً في مجال الحق في العمل، حيث لا يزال مفهوم "القدرة واللياقة الصحية"⁸ يجد أثره في معظم تشريعات الدول العربية بما في ذلك الدول المستهدفة في هذه الدراسة، والتي نستعرض في ما يلي أبرز ملامح واقع الإعاقة في كل منها في ما يخص سياق الحق في العمل.



أ. الأردن: لمحة عن وضع الأشخاص ذوي الإعاقة

وقد أسس الأردن لجنة تكافؤ الفرص، وهي لجنة تخصصت بالتحقق من الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الإعاقة في مجال العمل¹⁶. وقد أنشئت اللجنة بموجب قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 وتتشكل من ممثلين عن هيئة الخدمة المدنية والقطاع الخاص واتحاد نقابات عمال الأردن وغرفتي الصناعة والتجارة وخبراء مستقلين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

لقد أرسى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني، في مادته الخامسة فقرة (ب)، مبدأ حظر اعتبار الإعاقة حائلاً دون التعيين، كما تبني نسبة تشغيل (كوتة) تصل إلى 4 في المائة في القطاعين العام والخاص. ولغايات إنفاذ أحكام المواد الخاصة بالحق في العمل، صدر نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 35 لسنة 2021¹⁷ الذي ينظم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص لجهة توفير الترتيبات التيسيرية وواجبات مفتشي العمل للكشف عن أي انتهاكات لقانون العمل وتطبيق الكوتة وغيرها من الأحكام. كما أورد نظام الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024¹⁸ نصاً يتعلق بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في القطاع العام وإلزام جهات العمل بتوفير الترتيبات التيسيرية وتهيئة بيئة العمل وتطبيق الكوتة.

يستند الأردن إلى قائمة الأسئلة القصيرة لمجموعة واشنطن في التعداد السكاني لعام 2015 التي تساعد على حصر أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد نتج عن ذلك الحساب نسبة منطقية لعدد الأشخاص ذوي الإعاقة تقترب كثيراً من التقديرات العالمية التي بلغت 11.2 في المائة من إجمالي عدد السكان للفئات العمرية التي تفوق الخمس سنوات⁹.

ويتضمن الدستور الأردني في مادته السادسة في فقرتها الخامسة نصاً واضحاً يلزم الدولة بضمان حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق الدمج الكامل لهم في شتى مناحي الحياة¹⁰. ويُعتبر الأردن من أوائل الدول التي صادقت على الاتفاقية عام 2008¹¹ لتغدو جزءاً أصيلاً من التشريع الوطني الذي استوجب التعديل لينسجم مع مبادئ هذه الاتفاقية وأحكامها التفصيلية. وقد دفع ذلك الجهات المعنية إلى القيام بعملية مراجعة شاملة لمنظومة التشريعات والسياسات بغية مواءمتها مع الاتفاقية. من هنا، صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017¹². كما صدرت عدة استراتيجيات قطاعية بموجب هذا القانون تأخذ بالاعتبار حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعالج الفجوات وترمي إلى تحقيق الدمج الشامل كما هو الحال في الاستراتيجية العشرية للتعليم الدامج¹³ والاستراتيجية الوطنية لبدائل الإيواء¹⁴.

وفي مجال الحق في العمل، تشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة في الأردن لعام 2014¹⁵، إلى أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن إجمالي القوى العاملة لا تتجاوز الـ 10 في المائة، وأن نسبة العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة تبلغ حوالي 16 في المائة من إجمالي عددهم من الفئة العمرية 15-64 سنة. والواقع أن هذه الأرقام تعكس حاجة ملحةً لمراجعة التشريعات الناطمة للحق في العمل وإعادة النظر في الممارسات المؤسسية ومستوى معرفة أصحاب الأعمال والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم بالقوانين ذات الصلة والإجراءات الفنية والإدارية المتعلقة بتهيئة بيئات العمل والمطالبة بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة.

في مجال الحق في العمل، تشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة في الأردن لعام 2014، إلى أن

10
في المائة

نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن إجمالي القوى العاملة لا تتجاوز الـ

16
في المائة

وأن نسبة العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة تبلغ حوالي

من إجمالي عددهم من الفئة العمرية 15-64 سنة.

ب. تونس

كفالة الحق في العمل للمواطنين في ظروف لائقة ومقابل أجر عادل وفقاً لاعتبارات الكفاءة والإنصاف²⁴. كما نص القانون التوجيهي رقم 83 لسنة 2005 السالف الذكر على عدم جواز الحرمان من عمل أو الإقصاء من الترشيح له بسبب الإعاقة، وكذلك بهدف حماية حق الشخص في استدامة الالتحاق بالعمل بعد حدوث إعاقة²⁵. ومع إيجابية هذا التوجّه، فقد نصّ الفصل 27 من القانون نفسه على أنه: "متى كانت الوظائف المزمع إسنادها لا تقتضي توفر مؤهلات بدنية خاصة وفقاً للنظام الأساسي الخاص بالسلك الذي تنتمي إليه الرتبة المترشّح لها"²⁶. وواقع الأمر أن مثل هذه الأحكام كثيراً ما تكون سبباً في حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع بحقوقهم في العمل على أساس أن "طبيعة العمل تتطلب قدرات بدنية معينة"، الأمر الذي يفرض إلى غلبة الصور النمطية حول الممكن وغير الممكن للشخص القيام به بمعزل عن مدى تهيئة بيئة العمل مادياً وسلوكياً.

وتجدر الإشارة إلى أن تعديلات القانون التوجيهي الصادرة في 2016 رفعت الكوّة الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من 1 في المائة إلى 2 في المائة في كل منشأة عامة أو خاصة تشغل مائة شخص أو أكثر²⁷. وفي الاتجاه نفسه، ثمة عدد من الأوامر الحكومية المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في تونس، من بينها الأمر عدد 3087 لسنة 2005 المتعلق بضبط شروط وتراتب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والذي يتناول الدمج في التشغيل والحوافز المشجّعة عليه²⁸. كما ينظم هذا الأمر آليات متابعة التنفيذ من خلال متفقي الشغل والأطباء متفقي الشغل. ومع ما يمكن استنتاجه من مؤشرات إيجابية لمثل هذا التشريع، فإن هذا الأخير يعكس تغلغل معيار "القدرة واللياقة الصحية" السالف البيان في منظومة التشريعات النازمة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، إذ يمكن استقراء ذلك من الأحكام الواردة فيه التي تشير إلى بعض الحالات التي "قد يتعذر فيها تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لما قد يكون فيها من أخطار تهدّد صحتهم وسلامتهم"، حيث يمكن في هذه الحالة لأصحاب العمل

تشير الإحصائيات الرسمية في تونس إلى أن عدد الأشخاص الحاملين لبطاقة الإعاقة يبلغ 2 في المائة من إجمالي عدد السكان وفقاً لتعداد سنة 2014 وهي نسبة تعتبر منخفضة جداً ولا تتماشى مع النسب التي قدّرتها المنظمات والهيئات المتخصصة¹⁹. ولعل ذلك يعود إلى تبني المشرّع التونسي تعريفاً طبيّاً ضيقاً للإعاقة يحصرها في أشكال محدّدة من "القصور الوظيفي" كما ورد في الفصل الثاني من القانون التوجيهي رقم 83 لسنة 2005 المتعلق بالنهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم²⁰. ولكن تجدر الإشارة إلى أن بحثاً لاحقاً للتعداد أجّرتة منظمة Humanity and Inclusion على المستوى المحلي سنة 2017، بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والمعهد الوطني للإحصاء، أظهر أن نسبة الإعاقة بلغت 14 في المائة وهو الرقم الأكثر اتساقاً مع التقديرات العالمية.

وقد أورد الدستور التونسي المعدل لسنة 2022²¹ في فصله 54 أحكاماً تتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز وضمان تحقيق الدمج الكامل. وكانت تونس من أوائل الدول التي صادقت على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري سنة 2008²².

وفي موضوع الحق في العمل، وعلى الرغم من ندرة الإحصائيات المتخصصة التي تبين نسبة المشتغلين والعاطلين عن العمل والباحثين عنه من الأشخاص ذوي الإعاقة في تونس، تفيد إشارات رسمية بارتفاع نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تقدّر بعض الدراسات نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة بما لا يقل عن 84 في المائة²³. وذلك على الرغم من بعض الامتيازات التي تقرّها التشريعات التونسية لجهات القطاع الخاص التي تشغل أشخاصاً ذوي إعاقة، كالإعفاء من نسب كبيرة من مساهمات تلك الشركات في الضمان الاجتماعي عن العاملين لديها من ذوي الإعاقة.

وتحتلّ تونس بإطار تشريعي جيد ينظم الحق في العمل ويمكن البناء عليه لتعزيز هذا الحق للأشخاص ذوي الإعاقة. فقد جاء في الفصل 46 من الدستور التونسي

لأصحاب العمل إنزال أحكامهم ومنظورهم الشخصي على ما "يمكن وما لا يمكن للشخص ذي الإعاقة القيام به". والأولى في هذا المقام ترسيخ وإنفاذ تدابير تهيئة بيئة العمل وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة بمعناها الواسع واحترام خيارات الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين والباحثين عن عمل كما تستوجب الاتفاقية. من جهة أخرى، جاء الأمر عدد 542 لسنة 2019 لضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به، حيث مَنَح الأشخاص ذوي الإعاقة من طالبي الشغل عدداً من الامتيازات لزيادة فرصهم في الدمج الاقتصادي سواء بوصفهم عاملين أو رواد أعمال³⁰.

عدم تشغيلهم والاستعاضة عن ذلك ببعض التدابير مثل اقتناء منتوج الأشخاص ذوي الإعاقة أو مراكز الإنتاج التابعة لجمعياتهم العاملة²⁹. وهذا الحكم وارد أيضاً في الفصل 31 من القانون التوجيهي رقم 83 المذكور آنفاً. وواقع الأمر أن النص الوارد في القانون بهذا الخصوص لا يبيّن ماهية الأعمال ولا الحالات "التي يتعدّر فيها تنفيذ الالتزام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة".

ولعل الفيصل في ذلك، وفقاً لكافة النصوص، هو الطبيب الذي ليس لديه بالضرورة المعرفة الكافية بمتطلبات تهيئة بيئة العمل وتوفير الترتيبات التيسيرية، مما يكرّس نوعاً من الأحكام النمطية المسبقة ويتيح

ج. لبنان

العربية، فإنه يحتاج إلى مراجعة وتعديل، لا سيّما على ضوء التطوّرات المطردة التي طرأت على واقع الإعاقة عالمياً منذ صدوره من قرابة الربع قرن، وبصفة خاصة على الصعيد المفاهيمي وصدور الاتفاقية ودخولها حيّز النفاذ دولياً عام 2008³⁴.

أما بالنسبة إلى الحق في العمل، فتشير التقديرات إلى أن البطالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة تسجّل أرقاماً مرتفعة في لبنان تلامس 50 في المائة حسب بعض التقديرات³⁵. ويقدّم مسح القوى العاملة والظروف المعيشية للأسرة الذي أجرته إدارة الإحصاء المركزي بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية في لبنان في 2018-2019 بعض المؤشرات المتعلقة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة³⁶. حيث يشير هذا المسح إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة في عمر 15 سنة وأكثر أقل انخراطاً في سوق العمل من نظرائهم من غير ذوي الإعاقة من الفئة العمرية ذاتها. كما يشير إلى أن العمل غير النظامي ينتشر في دائرة الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة تبلغ حوالي 68 في المائة وهي نسبة تفوق ما هو سائد بين الأشخاص من غير ذوي الإعاقة. وتشير بيانات برنامج تأمين حقوق المعوقين في وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان إلى مجموعة أخرى من الإحصائيات المرتبطة بالعمل

في ظل غياب إحصائيات رسمية موثقة تبين عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، تشير تقديرات المنظمات المتخصصة إلى أنهم يشكّلون نسبة تتراوح بين 10 في المائة و15 في المائة من إجمالي عدد السكان^{32,31}. وبسبب غياب البيانات الناتجة عن تعداد السكان، تعتمد الجهات الرسمية في جانب من تقديراتها لتعداد الأشخاص ذوي الإعاقة على أعداد من صَدَرَت لهم بطاقة الإعاقة التي تتيح حزمة من الخدمات المالية والاجتماعية.

على الرغم من عدم مصادقة لبنان رسمياً على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مع أن مجلس النواب اللبناني وافق على تفويض الحكومة لإيداع صك المصادقة لدى الأمانة العامة للأمم المتحدة وفقاً لما سبق ذكره في مطلع هذه الدراسة، يُعتبَر لبنان من أوائل الدول العربية التي قامت بعملية مراجعة تشريعية شاملة للقوانين النازمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. فصدر قانون رقم 220 لسنة 2000 لحقوق الأشخاص المعوقين³³ الذي يحتوي على حزمة من الأحكام تفصّل تنظيم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مع تركيز أقل على الحقوق المدنية والسياسية. ومع أن هذا القانون اعتُبر في حينه متطوراً مقارنة بالقوانين النظيرة في المنطقة

عمل لهم، الأمر الذي يتناقض ومتطلبات خلق سوق عمل دامج مستوعب للجميع. أما المادة 71 من قانون 220 لسنة 2000 فهي من أوائل النصوص القانونية في المنطقة العربية التي تقرّ بدل بطالة للأشخاص ذوي الإعاقة لحين حصولهم على فرصة عمل تؤمّن لهم دخلاً شهرياً. ومع أن هذا البَدَل لم يدخل حيّز التنفيذ فعلياً، أدرجت الدولة مسألة التأمين ضد البطالة في الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في لبنان التي أطلقت في سنة 2023. وقد ضمّت الاستراتيجية في توجّوها الاستراتيجي الثالث مبادرة لإنشاء صندوق تأمين ضد البطالة ضمن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى مبادرة أخرى لتطبيق إعانات الإعاقة لضمان توفير حماية شاملة في إطار نظام التأمين الاجتماعي³⁸.

تم جمعها في سنة 2019، تبين أن ما يقرب من خمس الأفراد حاملي بطاقة الإعاقة في سن العمل لديهم فرص عمل، وأن بين الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين، يعمل النصف بشكل مستقل و40 في المائة منهم في القطاع الخاص و10 في المائة منهم في القطاع العام³⁷.

لقد جاء قانون 220 لسنة 2000 بأحكام متميِّزة في ما يخص حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل، إذ نصّت المادة 69 منه على أن الإعاقة لا تُعتَبَر حائلاً دون التشغيل، كما اعتبرت هذه المادة أنه يسقط باطلاً كل شرط للعمل يتعلق بـ "سلامة البنية أو الخلو من الإعاقة". وعلى الرغم من هذا الحكم المتقدم، يلاحظ أن المادة 70 من هذا القانون أوردت إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة في ورش عمل محمية باعتبار ذلك أحد التدابير الرامية إلى إيجاد فرص

د. المغرب

التشريع الرئيسي الذي يحكم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان وصولهم إلى الخدمات على أساس من المساواة مع الآخرين. والواقع أن هذا القانون يُعتَبَر من التشريعات المتطوّرة من حيث المفاهيم والمبادئ التي يقوم عليها إذ يتبنى في مادته 2 تعريفات للإعاقة وعدم التمييز تنسجم مع الاتفاقية. والأمر كذلك بالنسبة للمراكز الأساسية التي تبناها القانون مبادئ له يجب أن تنعكس في سائر أحكامه، على حد ما ورد في المادة 3 منه.

أما بالنسبة إلى الحق في العمل، فوفقاً لتقديرات بعض الدراسات المسحية المتخصصة، تبلغ نسبة العاطلين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة في المغرب حوالي

تشير المندوبية السامية للتخطيط في المغرب³⁹ إلى أن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة بلغ 1,703,424 شخصاً سنة 2014 بنسبة تقدر بـ 5.1 في المائة من إجمالي عدد السكان. وقد تكون نسبة الإعاقة أعلى من ذلك قليلاً، فقد قدّرها البحث الوطني الثاني حول الإعاقة في 2014 بـ 6.8 في المائة⁴⁰. وفي كلتا الحالتين، لا تتوافق النسبة المقدّرة في المغرب مع التقديرات الصادرة عن منظمات متخصصة.

يُعتبر المغرب من بين دول المنطقة القليلة التي تبنت دستورها لسنة 2011 صراحةً الإعاقة بوصفها أحد أشكال التمييز المحظورة إلى جانب العرق والجنس واللغة والدين، حيث تصدّر هذا الحكم الدستور المغربي في ديباجته⁴¹. هذا فضلاً عن إيراد الفصل 34 منه أحكاماً تتعلق بضمان توفير خدمات التأهيل والدمج للأشخاص ذوي الإعاقة⁴². وقد صادق المغرب على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري سنة 2009⁴³ ليكون من الدول الأوائل التي تقوم بهذه الخطوة الهامة.

ويعتبر القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016، المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها⁴⁴،

عدد الأشخاص ذوي الإعاقة بلغ سنة 2014

شخصاً **1,703,424**

بنسبة تقدر بـ **5.1** في المائة

من إجمالي عدد السكان

المادة 14 من قانون الإطار رقم 97.13 السالف الذكر إلى أن الإعاقة لا تُعتبر بذاتها مانعاً من الترشُّح والتعيين. أما بخصوص الكوتة، فقد تركت المادة 15 من هذا القانون تحديدها للنصوص التنظيمية الإجرائية في القطاع العام وللتعاقدات الخاصة بين الحكومة والشركات أو المقاولات في القطاع الخاص، الأمر الذي يُعتبر ممارسةً محمودةً تتيح مرونةً واستجابةً لتنوع الظروف واختلافها في جهات التشغيل، كل على حدة.

67.75 في المائة⁴⁵. كما أن تلك الدراسات ذاتها تشير إلى أن نسبة الشعور بانعدام الأمان الوظيفي في أوساط الأشخاص ذوي الإعاقة تُعتبر كبيرة جداً، مما يشير إلى عزوف القطاعين العام والخاص عن استقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة وتشغيلهم، بسبب الصور النمطية الرائجة عن ارتباط الإعاقة بـ "القدرة واللياقة". وذلك على الرغم من وجود أحكام قانونية جيدة تناهض التمييز على أساس الإعاقة خصوصاً في مجال العمل، حيث تشير

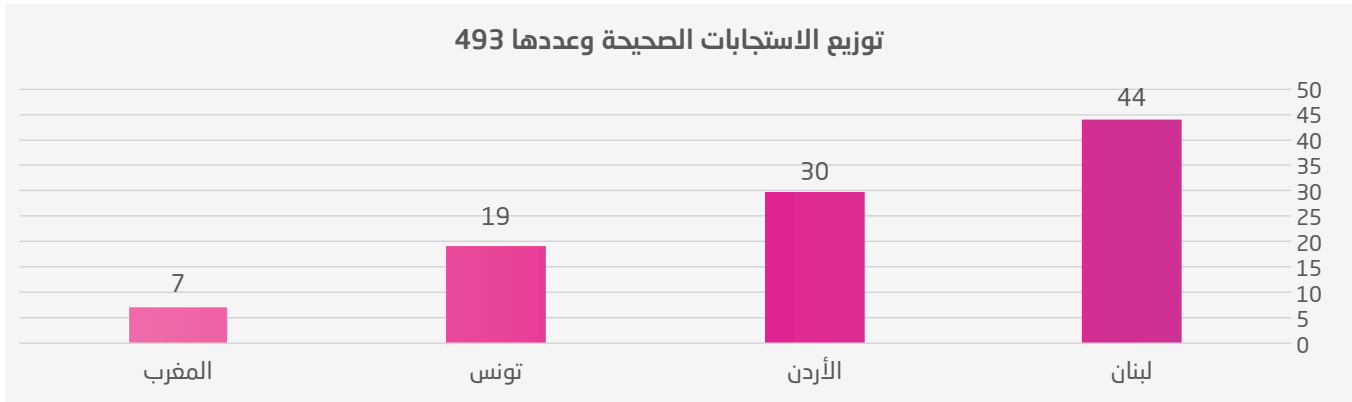
ملخص حول أبرز تتائج المسح بشأن تحديات وواقع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول المستهدفة

03

أ. الخلفية الديمغرافية للمجيبين

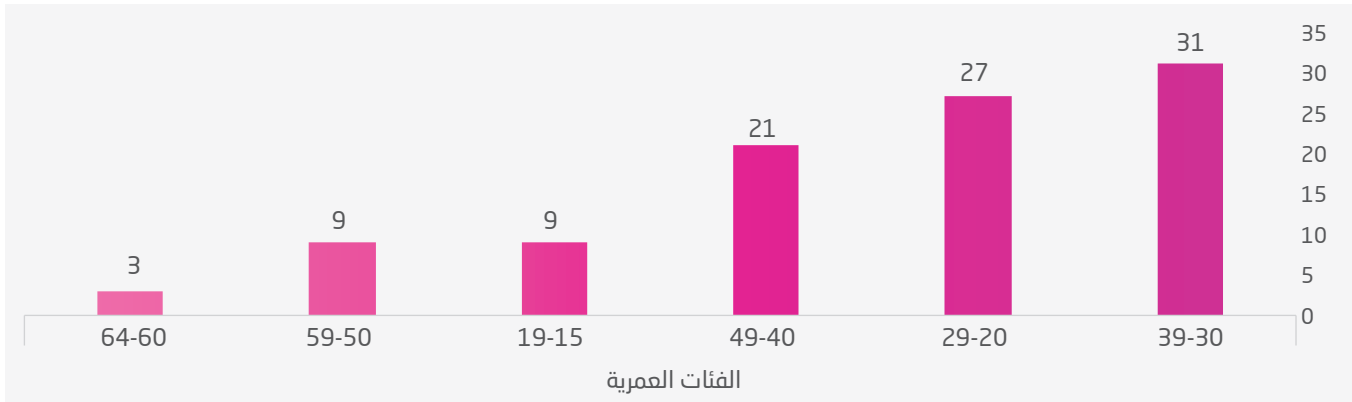
إنّ الدراسة مبنية على عينة عشوائية وإجابات لا يمكن تعميمها على المجتمع انما يمكن استخدامها لتسليط الضوء على بعض الاتجاهات التي يمر بها الأشخاص ذوو الإعاقة. لقد تم توجيه استبيان المسح الخاص بهذه الدراسة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم في الدول المستهدفة الأربع، فبلغ عدد المجيبين 599 مع استبعاد 106 استبيانات لنقص جوهر في البيانات أفقدها المصادقية. وعليه، فقد بلغ عدد الاستبيانات الصحيحة من الدول الأربع 493، يمكن تقسيمها وفقاً للرسم البياني التالي:



الشكل 1. نسبة الإجابات حسب الدولة (بالنسبة المئوية)

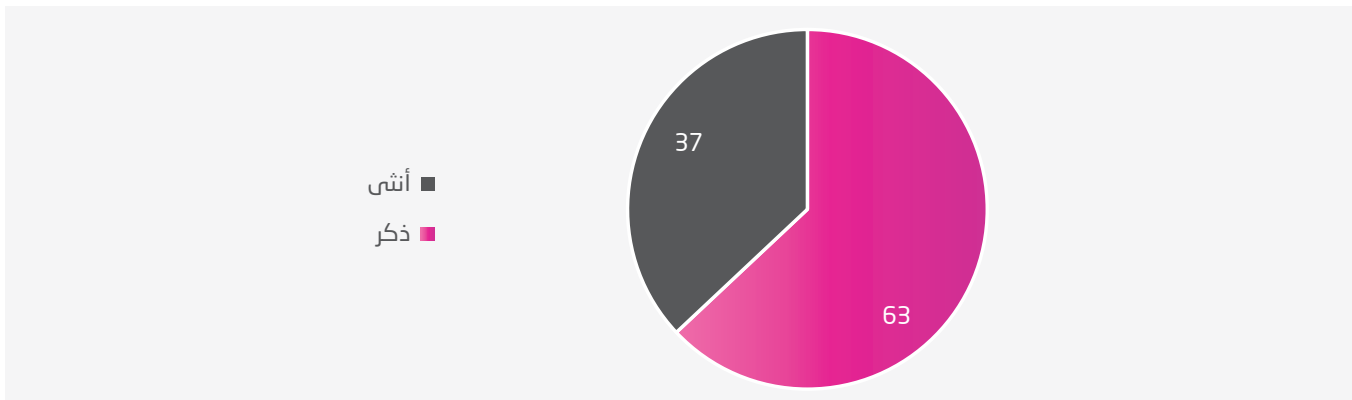
المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

وكانت الفئة العمرية الأعلى مشاركة في الإجابة عن الاستبيان هي من سن 30 إلى 39 سنة، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:

الشكل 2. توزيع المجيبين حسب الفئات العمرية (بالنسبة المئوية)

المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

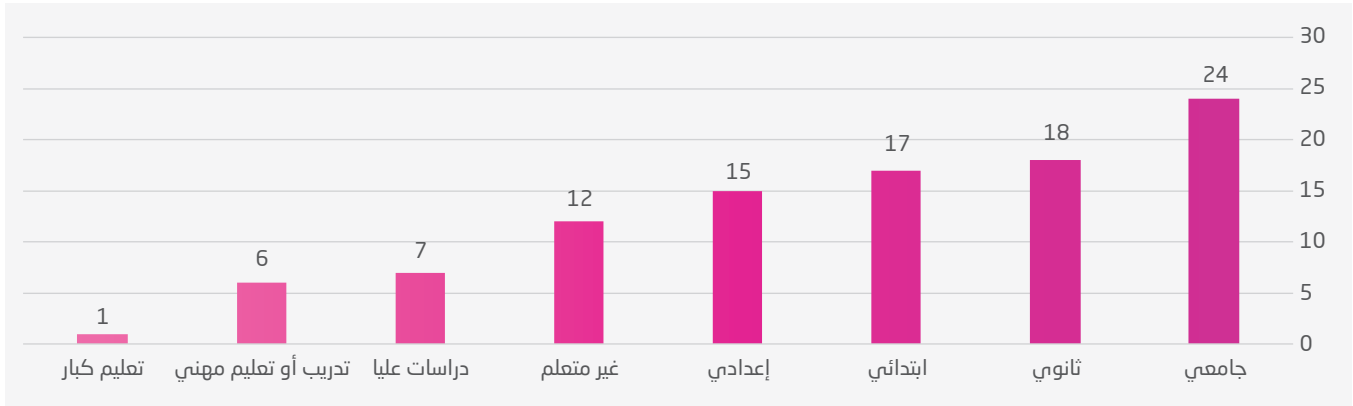
كما كان الذكور هم الأكثر إجابة على الاستبيان بنسبة بلغت 63 في المائة مقارنة بـ 37 في المائة من النساء.

الشكل 3. توزيع المجيبين حسب الجنس (بالنسبة المئوية)

المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

أما من حيث مستوى التعليم للمجيبين، فكانت النسبة الأعلى لحَمَلَة المؤهلات الجامعية ثم التعليم الثانوي فالابتدائي.

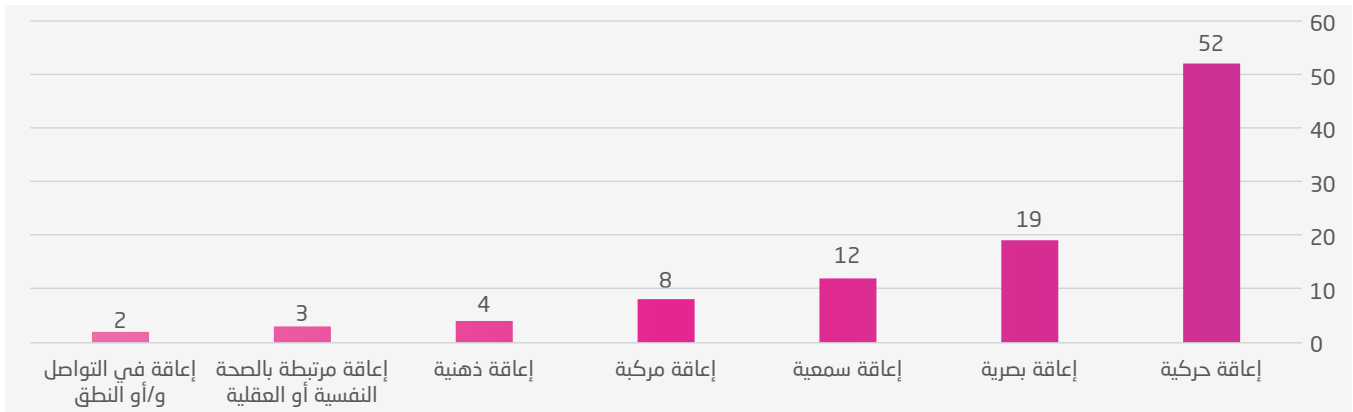
الشكل 4. توزيع المجيبين حسب مستوى التعليم (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

في ما يخص نوع الإعاقة للمشاركين في الاستبيان، فقد تصدّرت الإعاقات الجسدية/الحركية قائمة المجيبين على الاستبيان من حيث الأعداد ثم تلتها الإعاقات البصرية والسمعية والمركبة فالدّهنية.

الشكل 5. توزيع المجيبين حسب الإعاقة (بالنسبة المئوية)



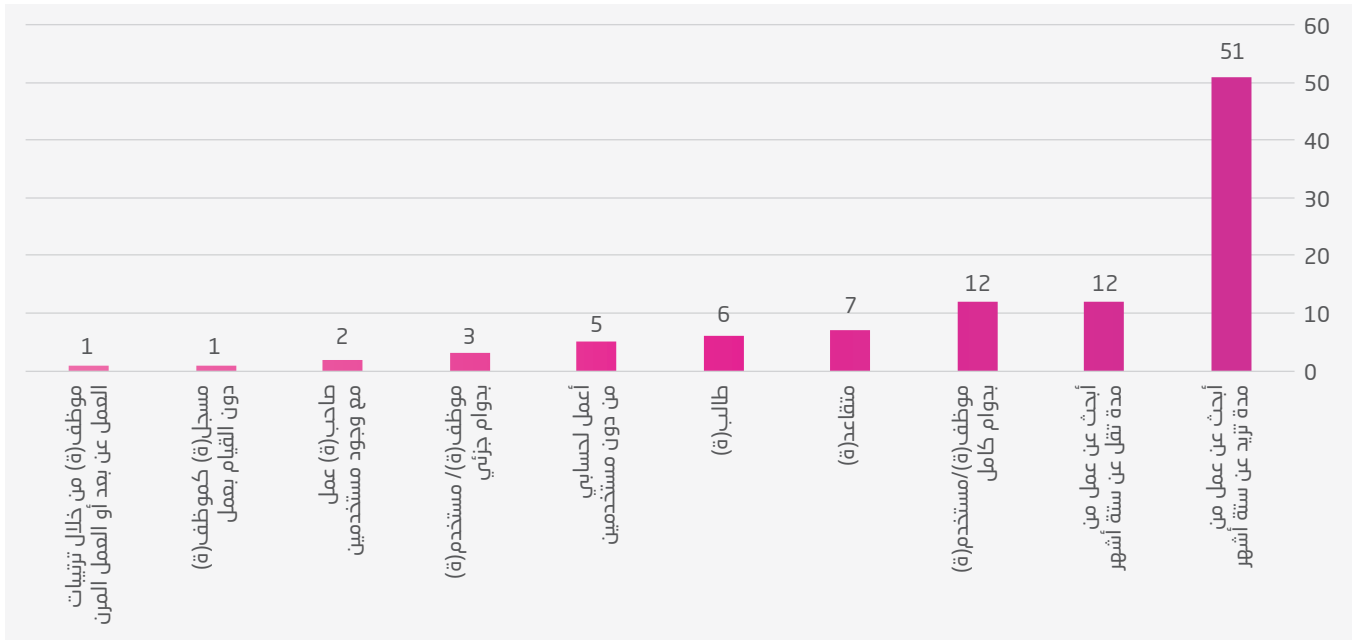
المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

خاصة مستقلة، ولعل السبب في ذلك عدم شمولية برامج وخدمات الدعم ذات الصلة وكذلك الصور النمطية التي تعوق تسهيل شمولهم في برامج ريادة الأعمال وتمويل المشاريع التي تنفّذها الدولة أو الجهات المانحة. وأتت أقلّ الإجابات، بنسبة 1 في المائة، من المسجّلين كموظفين دون القيام بعمل والموظفين من خلال ترتيبات العمل عن بُعد أو العمل المرن، في إشارة إلى استمرار وجود فئة - حتى ولو قليلة العدد - من الأشخاص ذوي الإعاقة غير الممكنين في أعمالهم، سواء لأنها وظائف غير حقيقية، أو لقلة اللجوء إلى ترتيبات تيسيرية مثل العمل المرن أو العمل عن بُعد، رغم أهميتها.

وفي ما يخص وضعية العمل والنشاط الاقتصادي، فقد أظهرت الإجابات أن أكثر من نصف المجيبين يبحثون عن عمل لمدة تزيد على 6 أشهر، وهو ما يعكس التحديات التي يواجهها الباحثون عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد جاء في المركز الثاني بنسبة 12 في المائة الباحثون عن عمل لمدة تقل عن 6 أشهر، ثم أتى الموظفون بدوام كامل بنسبة 12 في المائة. بينما جاء في مرتبة لاحقة المتقاعدون والطلبة وأصحاب الأعمال بفئتيهم.

وتشير تلك النسب إلى محدودية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة أو غيابهم من المشاركة في ريادة وقيادة أعمال

الشكل 6. توزيع المجيبين حسب الوضع المهني (بالنسبة المئوية)

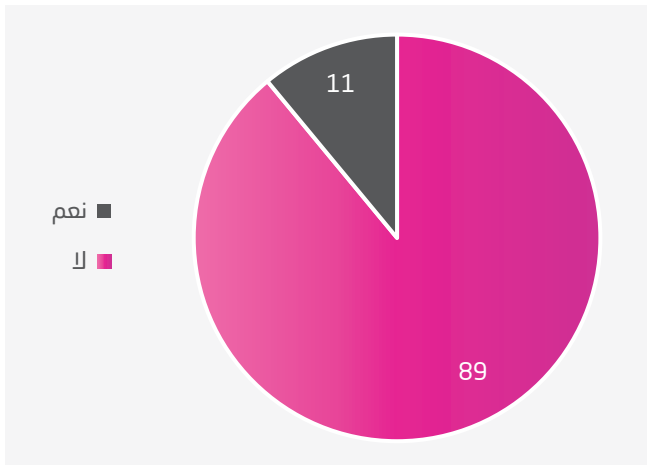


المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

ب. رغبة المجيبين في العمل وتأسيس مشاريع وتأمين مصادر دخل

التي يمر بها لبنان منذ فترة على الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين والباحثين عن عمل وغير العاملين على حد سواء.

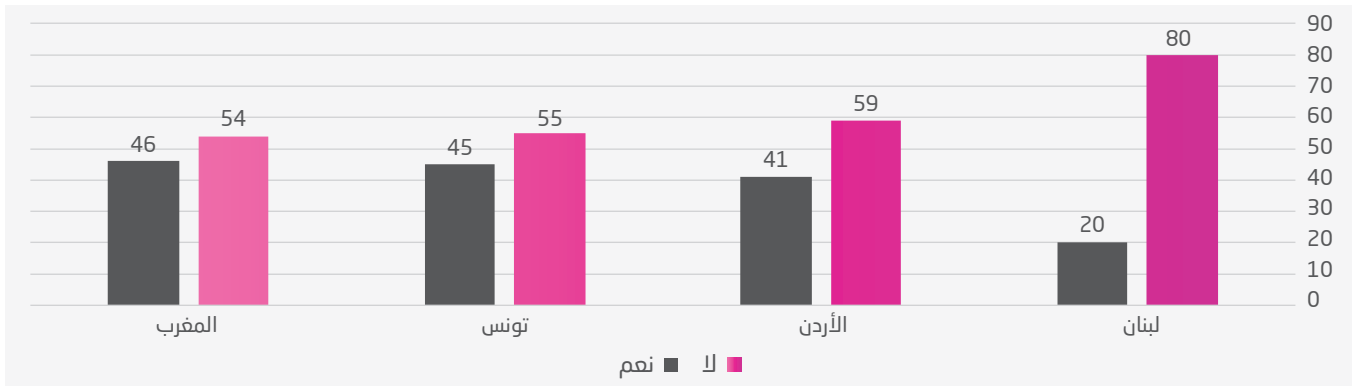
الشكل 7. رغبة المجيبين في تأسيس مشروع (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

أشار 88 في المائة من المجيبين (ومنهم موظفون وأصحاب أعمال) عن رغبتهم في العمل، وأعرب 89 في المائة منهم عن رغبتهم في تأسيس مشروع خاص عوضاً عن العمل التقليدي. والواقع أن هذا قد يعكس رغبة في العمل ضمن بيئة آمنة يختارها الشخص ذو الإعاقة ويصممها بعيداً عن المخاوف من التعرّض للتنمر والإقصاء وعدم المساواة في مسار وظيفي سواء أكان في القطاع العام أو الخاص، مما يدعو إلى مراجعة ظروف العمل ومدى شمولية بيئاته واستيعابها للتنوع والاختلاف بين العاملين والعاملات بوجه عام، وبالنسبة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة بوجه خاص.

كما يُظهر الاستبيان أن 80 في المائة من المجيبين من لبنان ليس لديهم مصدر دخل، بينما تبدو النسب متقاربة وأقل بالنسبة للأردن وتونس والمغرب بما يتراوح بين 54 و59 في المائة، الأمر الذي يعكس أثر الأزمة الاقتصادية الطاحنة

الشكل 8. وضع المجيبين بالنسبة لوجود مصدر دخل (بالنسبة المئوية)

المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

ج. العوائق والتحديات في مجال العمل

وتشير الإجابات المتعلقة بالتمييز على أساس الجنس والتعرض للتحرش الجنسي بوصفهما من العوائق السلوكية والمسلكية التي تحد أو تحرم الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل، إلى أن هذين العائقين يحتلان مرتبة متدنية جداً في نسبة تعاطي المجيبين معهما. فقد صرّح 4 في المائة فقط من إجمالي المجيبين بتعرضهم لتمييز على أساس الجنس، بينما أشار 2 في المائة فقط إلى أن التعرض للتحرش و/أو الإيذاء في الطريق إلى المقابلة الشخصية شكّل تحدياً أثناء سعيهم للحصول على فرصة عمل. وعند تحليل الإجابات بين الجنسين وجدنا أن 6 في المائة من النساء تعرضن لتمييز على أساس الجنس و3 في المائة منهن واجهن تحرشاً جنسياً أو إيذاءً في الطريق إلى المقابلة الشخصية، بينما كانت النسبة لدى الذكور 3 في المائة و1 في المائة. إن وجود نسبة من النساء في هذه الإجابات - ولو ضئيلة مع أنها ضعف نسبة الرجال رغم قلة المجيبات بالنسبة إلى المجيبين - تؤشر إلى وجود تمييز على أساس الجنس مضافاً إلى التمييز على أساس الإعاقة؛ مما يؤكد أن المرأة ذات الإعاقة عرضة دائماً لتمييز مركّب، يجعلها في وضعية أدق وأشق في ما يخص حصولها على فرصة عمل.

ويلاحظ في هذا المقام أن التصريح بالخوف من التحرش الجنسي و/أو الإيذاء في الطريق إلى المقابلة

تشير الإجابات إلى أن 85 في المائة من المجيبين واجهوا تحدياً وعائقاً أو أكثر للحصول على عمل أياً كانت طبيعته. وقد سُجّلت أعلى النسب في تونس إذ بلغت 91 في المائة من إجمالي المجيبين الذين أشاروا إلى مواجهة تحديات فعلية في رحلة البحث عن عمل وإيجاده، بينما بلغت النسبة في الأردن 86 في المائة، وفي لبنان 83 في المائة، وفي المغرب 80 في المائة. ولا ريب في أن ارتفاع النسب يشير بوجه عام إلى ما يكتنف الحق في العمل، سواء أكان في القطاع الخاص أو العام أو بشكل مستقل من خلال تأسيس مشاريع، من تحديات على مختلف الصُّعد.

1. التحديات والحواجز السلوكية والمسلكية

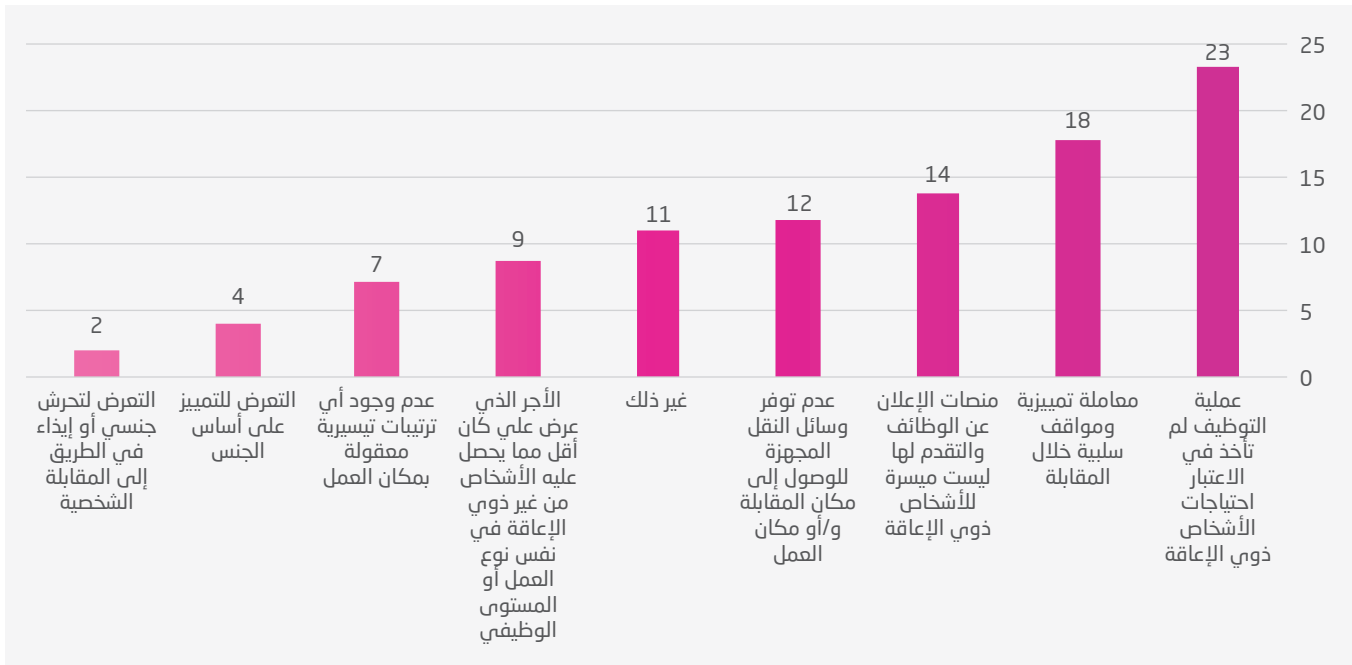
تشير مجمل الإجابات على استبيان الدراسة أن ما نسبته 18 في المائة من المجيبين واجهوا تمييزاً ومواقف سلبية أثناء المقابلات الخاصة بالعمل. وقد يكون ذلك مرتبطاً بمفهوم "القدرة واللياقة" المتجذر في الذهنية كما في التشريعات والذي تمت الإشارة إليه سابقاً. وبمنظرة مقارنة سريعة على الدول الأربع، يتضح أن النسبة الأعلى التي واجهت هذا التحدي السلوكي سُجّلت من المجيبين في الأردن وقد بلغت 21 في المائة، يلي ذلك تونس بنسبة 18 في المائة فلبنان بنسبة 15 في المائة ثم المغرب بنسبة 13 في المائة.

المطلوبة، والتعامل مع الشخص ذي الإعاقة بشفقة. أما الاختلاف فجاء في نسبة أكبر من الذكور الذين تعرّضوا لتمييز على أساس الإعاقة وبعدهم ذكرهم للتحرش الجنسي كموقف سلبي، بينما أفصح عنه 3 في المائة من الإناث. وهو ما يؤكد ما سبق وذكرناه من تعرّض النساء ذوات الإعاقة لنسب أكبر من التحرش من أقرانهنّ الذكور.

الشخصية جاء بنسبة 4 في المائة من المجيبين من لبنان و2 في المائة من المغرب، و1 في المائة من الأردن وتونس.

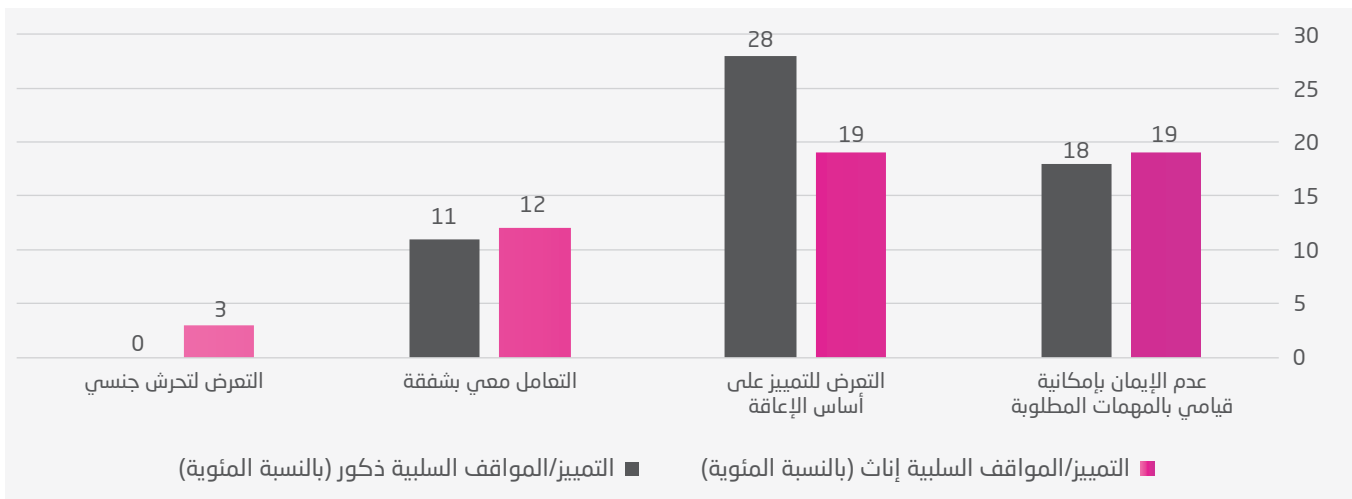
وبسؤال المجيبين "إذا كان لديكم عمل في الماضي، هل واجهتم أي نوع من أنواع التمييز أو المواقف السلبية أثناء العمل؟"، وجدنا تشابهاً كبيراً بين إجابات الجنسين في عاملي عدم الإيمان بإمكانيات الفرد على أداء المهام

الشكل 9. التحديات التي واجهت المجيبين أثناء السعي للحصول على فرصة عمل (بالنسبة المئوية)



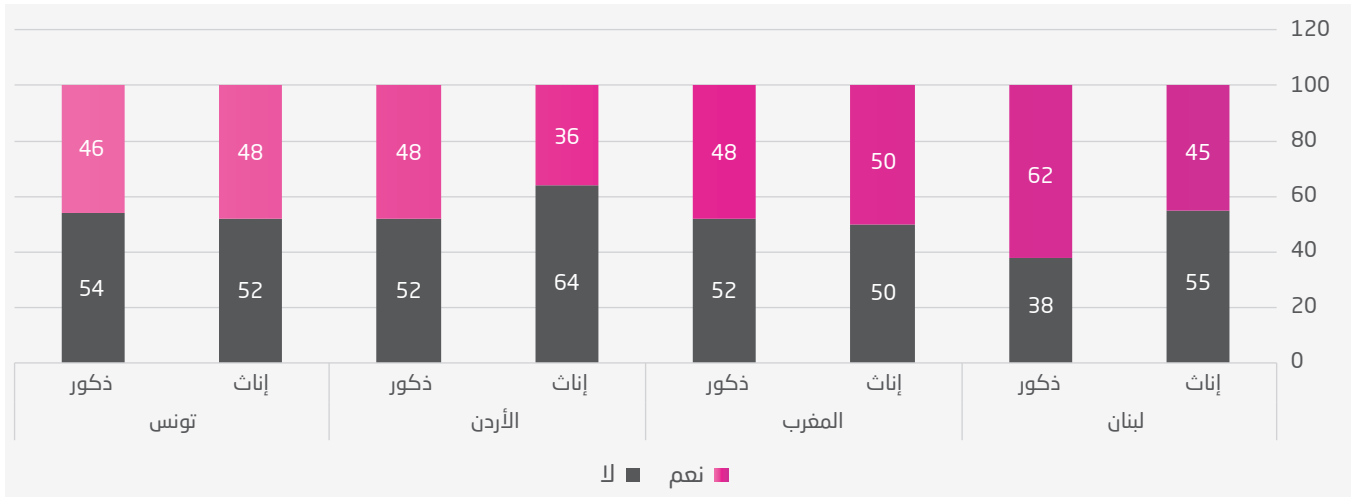
المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

الشكل 10. أهم أنواع التمييز أو المواقف السلبية التي واجهت المجيبين أثناء عمل سابق (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

الشكل 11. نسبة التعرّض للتمييز أو المواقف السلبية أثناء عمل سابق حسب الدولة والجنس (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

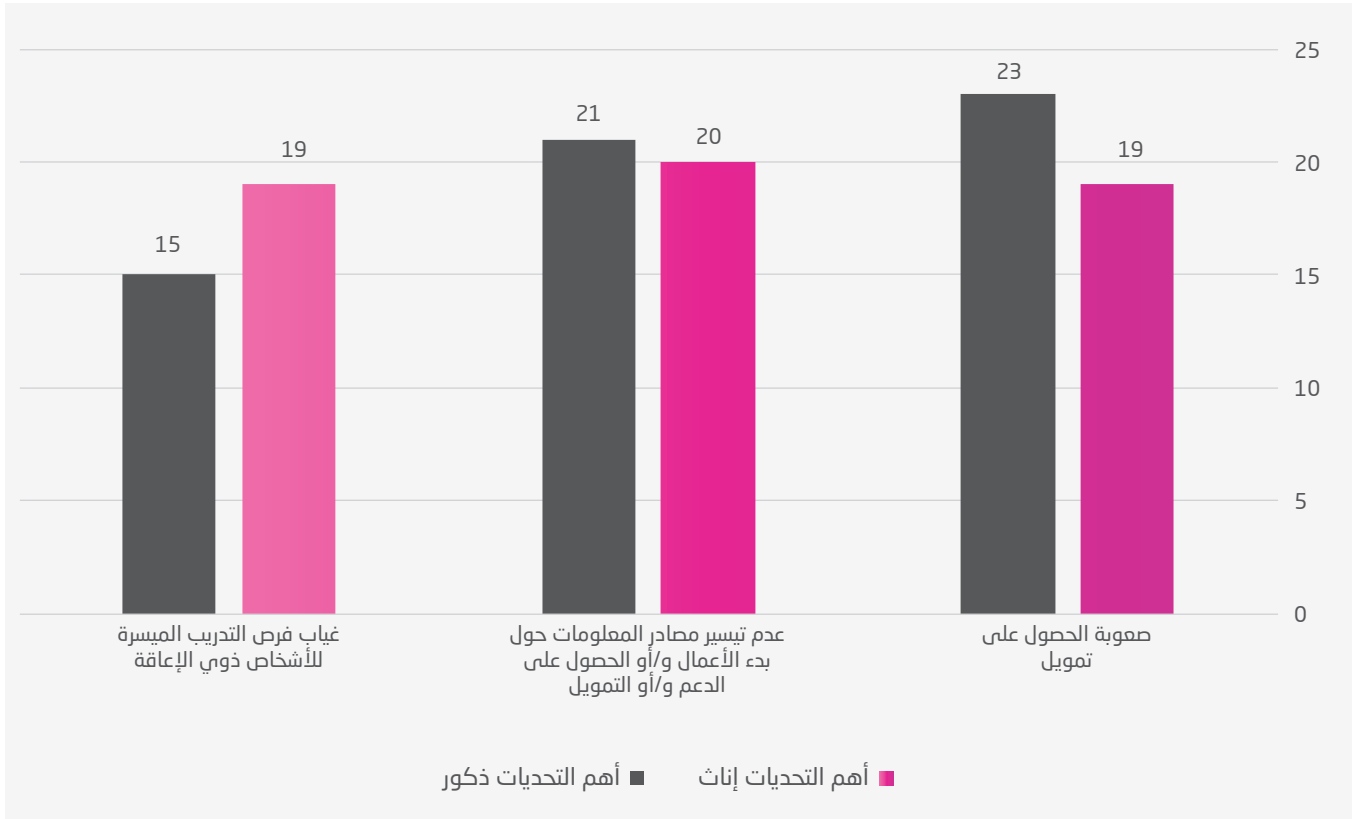
ولم يظهر العائق الإجرائي التمييزي الخاص بدفع أجور أدنى على أساس الإعاقة بوصفه تحدياً رئيسياً في الدول الأربع للباحثين عن عمل، حيث بلغت نسبة تشخيص هذه الممارسة باعتبارها تحدياً رهنأً 10 في المائة في لبنان و9 في المائة في تونس و8 في المائة في الأردن و4 في المائة في المغرب.

وبالنسبة للساعين لتأسيس عمل مدر للدخل بين المجيبين، فقد تمثّلت أكبر التحديات التي واجهتهم في صعوبة الحصول على تمويل، وعدم تيسير مصادر المعلومات حول بدء الأعمال و/أو الحصول على الدعم و/أو التمويل. وقد تشابهت الدول المستهدفة في نسب التحدي الأول التي تراوحت بين 20 في المائة في لبنان و25 في المائة في تونس. أما بالنسبة إلى عدم تيسير مصادر المعلومات، فقد جاءت نسبته متشابهة هي أيضاً بين الدول الأربع وتراوحت بين 17 في المائة في تونس و25 في المائة في المغرب. وعند مقارنة إجابات الجنسين على سؤال التحديات التي واجهتهم أثناء سعيهم إلى تأسيس مشروع، لوحظ أن التحدي الخاص بعدم تيسير مصادر المعلومات احتل المركز الأول بالنسبة للإناث، بنسبة 20 في المائة، بينما احتل المركز الثاني لدى الذكور بنسبة 21 في المائة. وقد احتل المركز الأول بالنسبة للذكور التحدي الخاص بصعوبة الحصول على تمويل، بنسبة 23 في المائة، وهو التحدي الذي احتل المركز الثاني لدى الإناث مناصفةً مع غياب فرص التدريب الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، بنسبة 19 في المائة لكل منهما.

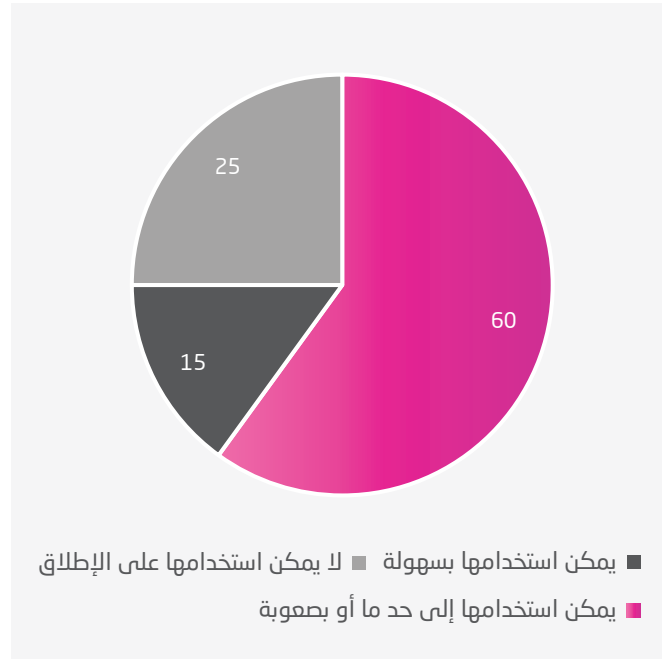
وبمقارنة الإجابات على نفس السؤال السابق بين الدول الأربع المستهدفة وجدنا أن أكثر من نصف المجيبين لم يواجهوا تمييزاً أو مواقف سلبية أثناء العمل، باستثناء الذكور اللبنانيين ذوي الإعاقة الذين أفصح 62 في المائة منهم أنهم واجهوا تمييزاً أو مواقف سلبية أثناء عمل سابق. وهو ما يتسق أكثر مع ما هو معروف عن الصعوبات التي تواجه عادةً الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصةً في مجال العمل.

2. العوائق الإجرائية والمعلوماتية والمادية

يشير 23 في المائة من الباحثين عن عمل المجيبين على استبيان الدراسة إلى أن عدم تكييف العمل وبيئته لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة يُعتبر التحدي الأكبر الذي يواجهونه في الدول المستهدفة. وسُجّلت النسبة الأعلى في ما يخص هذا العائق في الأردن حيث بلغت وفقاً للإجابات المستخلصة 28 في المائة، مع تقارب شديد بينها وبين النسب المسجلة في المغرب وتونس، بينما سجّل لبنان النسبة الأدنى التي بلغت 18 في المائة. وتشير الإجابات إلى أن ثمة حاجة لتعريف عملية تكييف ومواءمة بيئة العمل لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث يكون مؤداها بيئة خالية من العوائق، ملبية لكل ما يتطلبه الأشخاص ذوي الإعاقة للقيام بمهام وظيفتهم، وليس الإعفاء الكلي أو الجزئي لهؤلاء من المهام الوظيفية، دون مقتضى.

الشكل 12. أهم التحديات أثناء السعي لتأسيس مشروع حسب الجنس (بالنسبة المئوية)

المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

الشكل 13. إمكانية الوصول إلى/الحصول على معلومات متعلقة بالإعلانات الوظيفية (بالنسبة المئوية)

المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

أما بالنسبة للعوائق المعلوماتية، فيواجه الأشخاص ذوو الإعاقة الباحثون عن عمل، وفقاً لإجاباتهم على الاستبيان، تحدياً حقيقياً في الوصول إلى المنصات الخاصة بالإعلان عن التشغيل والتوظيف. وقد سُجِّلَت أعلى النسب التي ترقى في ذلك تحدياً قائماً، في الأردن وتونس، حيث بلغت النسبة 15 في المائة، بينما سجَّل لبنان النسبة الأدنى 11 في المائة. ويشير عدم تهيئة الإعلانات عن الوظائف ومنصاتها، الأمر الذي يشكل عائقاً أمام 14 في المائة من المجيبين، إلى ضرورة اتخاذ خطوات عاجلة وجادة لمعالجة هذه المسألة، حيث إن بوابة البحث والحصول على فرصة عمل تبدأ من الإعلان ونشر المعلومات التي يجب أن تأتي على الدوام بالأشكال الميسرة.

كما تشير الإجابات على سؤال آخر إلى أن ما نسبته 60 في المائة من المجيبين يرون أنه يمكن الوصول إلى حد ما أو بصعوبة إلى المعلومات الخاصة بالوظائف وفرص العمل، بينما يرى 25 في المائة منهم أن هذا الوصول غير ممكن

بالمطلق، في حين أن 15 في المائة فقط يعتقدون أن الوصول لتلك المعلومات لا تحول دونه عوائق تذكر.

وقد سجّلت أعلى النسب التي تجد صعوبة في الوصول إلى المعلومات الخاصة بالتوظيف والتشغيل في تونس حيث بلغت النسبة 69 في المائة، مقابل 63 في المائة في المغرب و61 في المائة في الأردن و55 في المائة في لبنان، بينما تراوحت نسبة من يجدون استحالة في الوصول إلى تلك المعلومات في الدول الأربع بين 11 في المائة (في المغرب) و35 في المائة (في لبنان). والواقع أن هذه النسب تشير القلق حول مستوى توفر المعلومات والبيانات في قطاع العمل بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، مع ضرورة التثبت - ربما من خلال دراسة متخصصة - من ماهية تلك الصعوبات التي تكتنف الوصول إلى معلومات التشغيل؛ فثمة احتمال أن يكون مجرد عدم سماع الشخص أو عدم السعي للوصول والحصول على المعلومة تحدياً من وجهة نظره، مما يتطلب تصميم وتنفيذ برامج تطوير القدرات حول آليات البحث عن عمل من خلال استخدام التكنولوجيا المساندة في مسح منصات التشغيل والمواقع الإلكترونية الناشطة في هذا المجال.

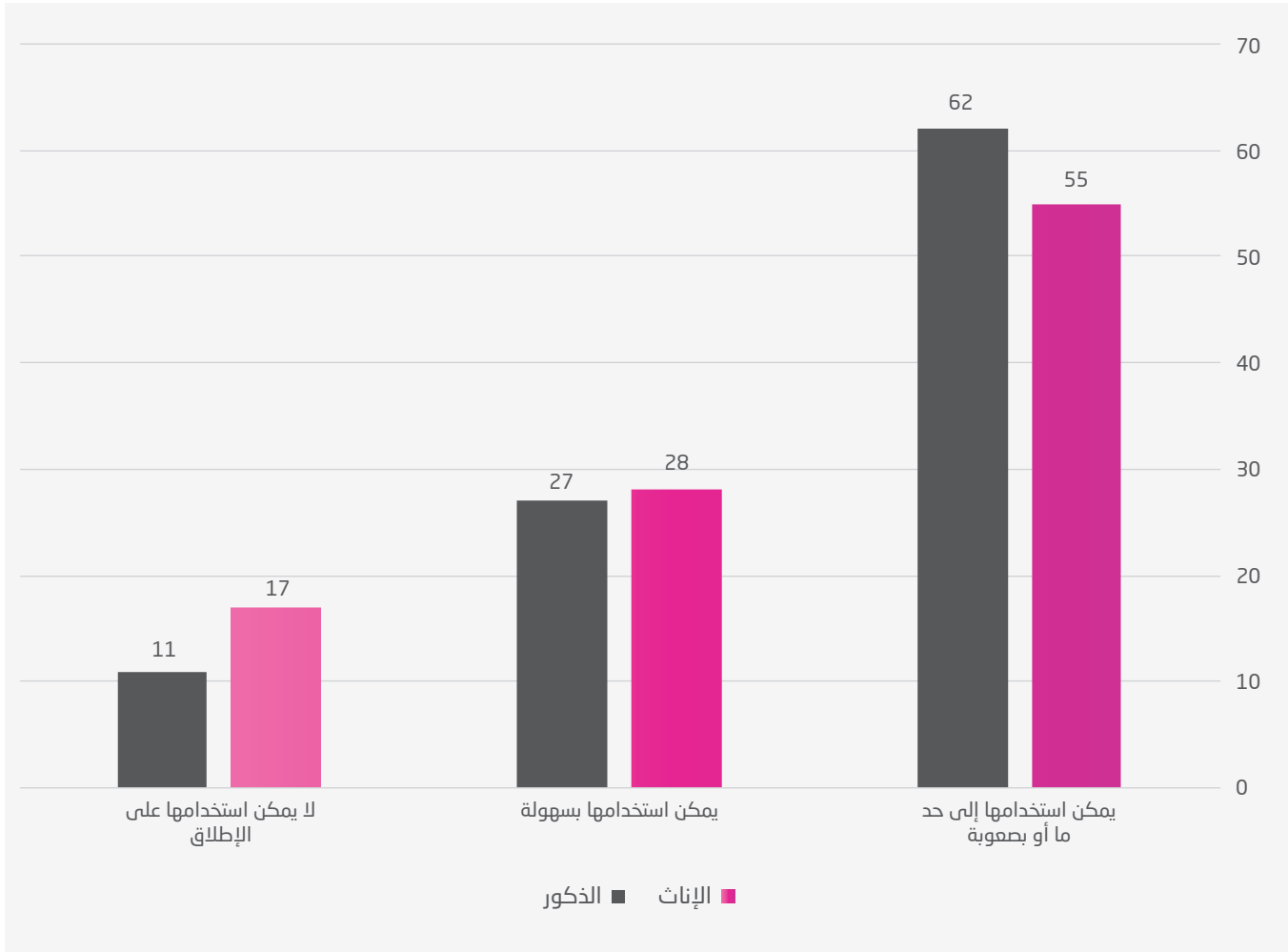
أما بالنسبة للعوائق المادية، فقد كان لافتاً عدم بروز غياب أو ضعف الترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل بوصفه تحدياً أساسياً للحد أو الحرمان من الحق في العمل بين من كان لديهم عمل في الماضي. فقد بلغت النسبة الإجمالية التي رأت في ذلك قيداً وحائلاً من العمل 8 في المائة فقط من إجمالي الإجابات. ووصلت النسبة إلى 13 في المائة في المغرب و10 في المائة في تونس، بينما بلغت 7 في المائة في كل من الأردن ولبنان. وتدل هذه النسب إلى محدودية المستوى المعرفي والتوعوي في أوساط الأشخاص ذوي الإعاقة، المتعلق بأهمية الترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل التي أفردت لها الاتفاقية أحكاماً في موادها 2 و5 و27. فعماد التمتع بالحق في العمل يقوم على توفير هذه الترتيبات التيسيرية التي تمكن العاملين و/أو الموظفين ذوي الإعاقة من القيام بمهام الوظيفة أو العمل الموكلة إليهم. لذلك فإن ثمة حاجة ملحة إلى تصميم وتنفيذ برامج تطوير قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وتوعيتهم حول أهمية الترتيبات التيسيرية وجوهرها وأدوات تحديدها بفاعلية والمطالبة بها.

وعند مقارنة الإجابات عن التمييز أو المواقف السلبية في عمل سابق بين الإناث والذكور وجدنا أن الجنسين اتفقا على أن العاملين الرئيسيين كانا التعرّض للتمييز على أساس الإعاقة وعدم الإيمان بإمكانية قيامهم بالمهام المطلوبة. في المرتبة التالية بالنسبة للإناث جاءت النظرة الدونية من قبل بعض الموظفين التي جاءت في مرتبة متأخرة لدى الذكور. وفي ما يخص التعرّض لتحرش جنسي في عمل سابق ذكرت 3 في المائة من الإناث هذا العامل بينما لم يذكره الذكور إطلاقاً.

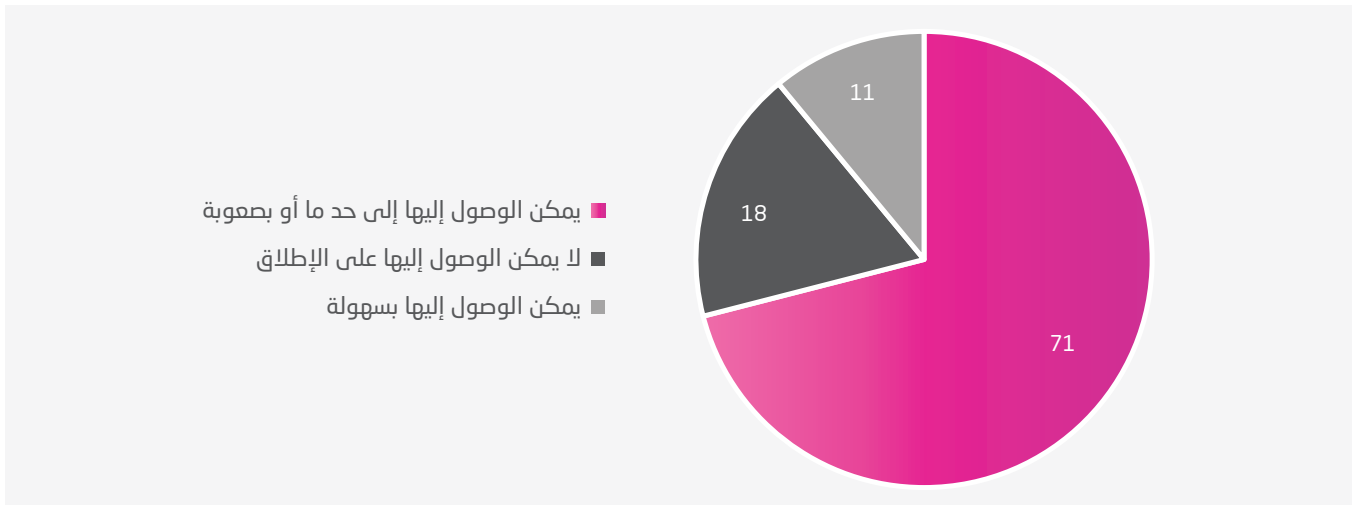
هذا وسجّلت صعوبة النقل والانتقال باعتبارها عائقاً يحول دون الحصول على فرصة عمل أو ربما الاستمرار فيه بسبب عدم تهيئة وسائط النقل نسباً مرتفعة، إذ يرى 60 في المائة من إجمالي المجيبين أن وسائط النقل يمكن استخدامها إلى حد ما أو بصعوبة، وقد توزّعوا بنسبة 74 في المائة في المغرب و63 في المائة في لبنان و56 في المائة في الأردن و54 في المائة في تونس. ورغم إقرار هؤلاء المجيبين بوجود صعوبة في استخدام وسائط النقل، إلا أنهم لا يرون فيها استحالة تحول دون التنقل بغرض الحصول على عمل. أما عند مقارنة الإجابات بين الذكور والإناث، فإننا نجد تشابهاً بين الجنسين في الترتيب والنسب ولكن مع ملاحظة أن النساء يجدن صعوبة أكبر نسبياً من الرجال في التنقل حسب ما هو موضح في الشكل 14. وعند مقارنة الإجابات حسب مناطق السكن، نجد أن النسبة الأكبر من المجيبين الذين يرون استحالة في استخدام وسائل النقل كانت بين المقيمين في المناطق الريفية، حيث بلغت النسبة 24 في المائة، بينما جاءت أعلى نسبة لمن يجدون صعوبة في استخدام المواصلات في المناطق شبه الحضرية بنسبة 65 في المائة.

سجّلت أعلى النسب التي تجد صعوبة في الوصول إلى المعلومات الخاصة بالتوظيف والتشغيل في تونس حيث بلغت النسبة

69 في المائة مقابل
61 في المائة
و
55 في المائة
في لبنان

الشكل 14. إمكانية استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل حسب الجنس (بالنسبة المئوية)

المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

الشكل 15. إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أماكن العمل (بالنسبة المئوية)

المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

يرى ما نسبته **71 في المائة** من إجمالي المجيبين صعوبة في إمكانية الوصول إلى أماكن العمل وهي نسبة مرتفعة حتى وإن لم تصل إلى حد الحائل الكامل من الوصول إلى أماكن العمل. وقد سجّلت النسبة الأعلى

86 تونس ب **في المائة**
77 ثم المغرب ب **في المائة**
69 فالأردن ب **في المائة**
63 فلبان ب **في المائة**

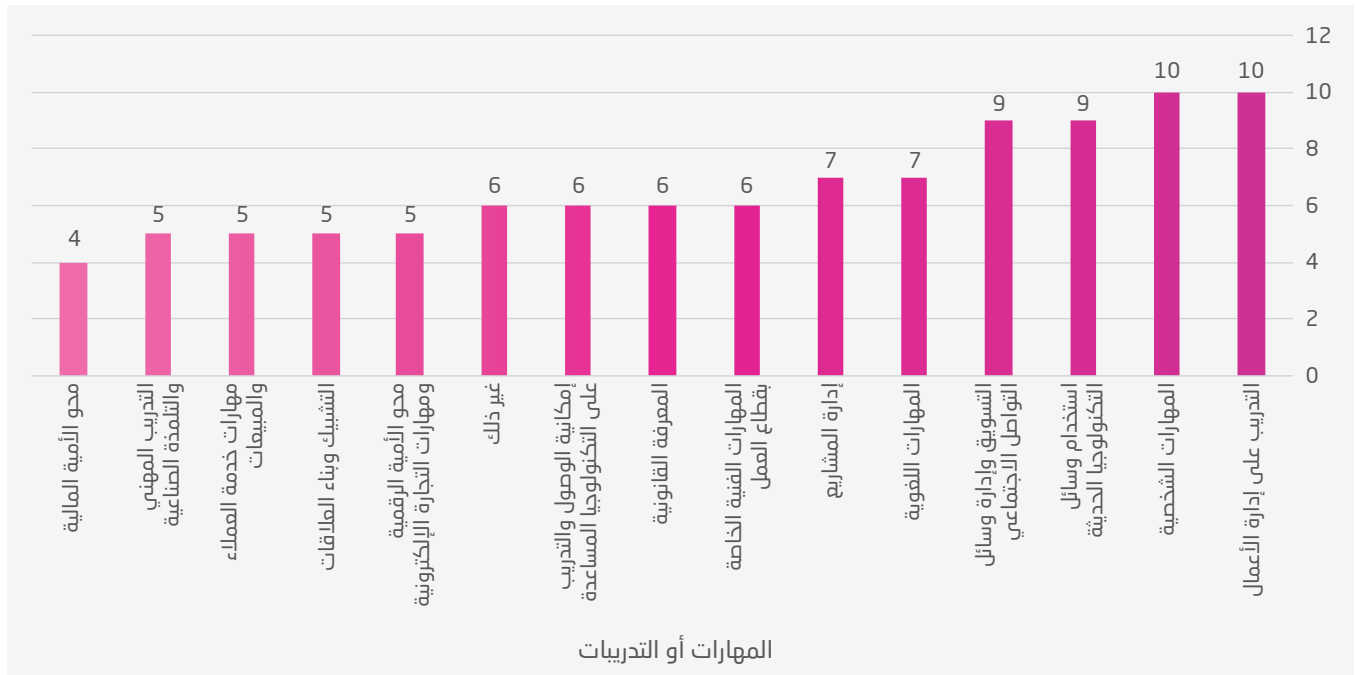
ممكنة لهذا السؤال، جاء في صدارتها بنفس النسبة (10 في المائة) عاملان هما التدريب على إدارة الأعمال وريادة الأعمال والمهارات الشخصية.

وقد احتل استخدام التكنولوجيا الحديثة المركز التالي مباشرةً بنسبة 9 في المائة، بالتساوي مع التسويق وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي. وعند سؤالهم عما إذا كانوا يواجهون صعوبة في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، أشارت النسبة الأكبر من المجيبين أنه يمكنها استخدامها بسهولة، كما هو موضح في الشكل 17.

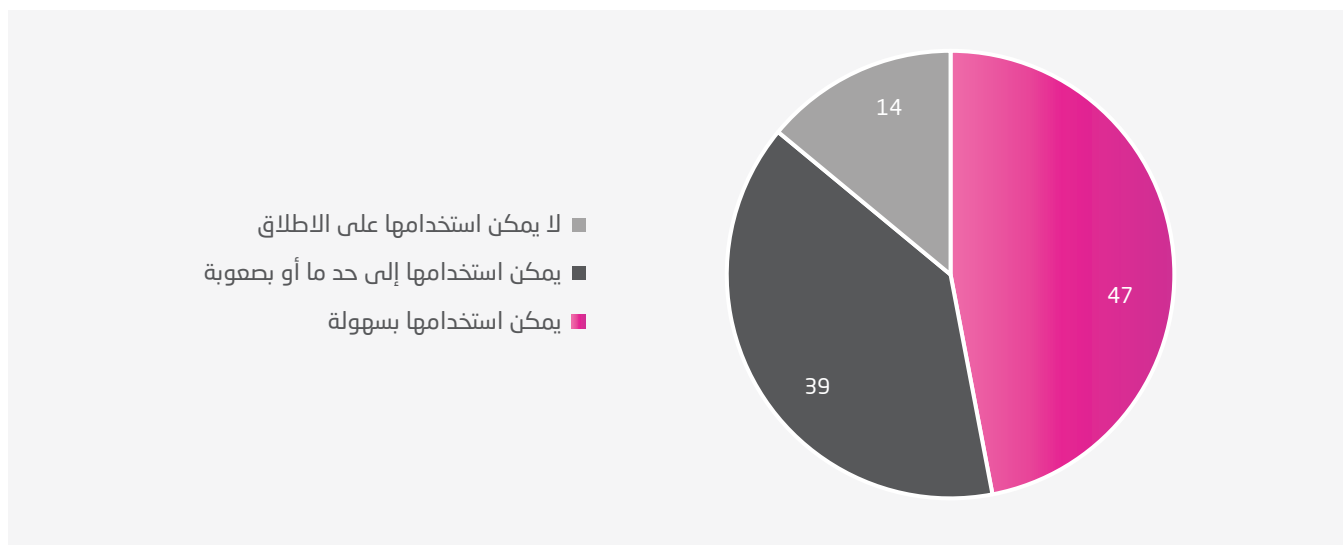
في الاتجاه نفسه، يرى ما نسبته 71 في المائة من إجمالي المجيبين صعوبة في إمكانية الوصول إلى أماكن العمل وهي نسبة مرتفعة حتى وإن لم تصل إلى حد الحائل الكامل من الوصول إلى أماكن العمل. وقد سجّلت النسبة الأعلى تونس ب 86 في المائة، ثم المغرب ب 77 في المائة، فالأردن ب 69 في المائة، فلبان ب 63 في المائة. وفي العموم، فإن العوائق المادية في المرافق والمباني الخاصة بجهات العمل هي جزء من المشكلة الأكبر الخاصة بعدم إنفاذ معايير البناء في الدول العربية، وعدم وجود حملات مدافعة فعّالة تسلط الضوء على هذه المسألة وتضعها في أعلى سلم أولويات صانعي القرار والجهات التنفيذية.

أما بالنسبة لمدى الحاجة إلى اكتساب معارف ومهارات خاصة بتأسيس وإدارة المشاريع وريادة الأعمال واستقطاب التمويل ومهارات الإدارة والتشبيك وفرض النزاعات والتدريب والتأهيل المهني ومحو الأمية الرقمية، فقد سجّلت إجابات متقاربة بين الدول الأربع، بنسب إجمالية تراوحت بين 4 في المائة و10 في المائة، الأمر الذي يشير ربما إلى حاجة إلى زيادة المعرفة حول أهمية هذه المهارات في مجال ريادة الأعمال وتأسيس مشاريع تشغيل ذاتية. وقد يكون ذلك عائداً إلى وجود 15 إجابة

الشكل 16. أنواع المهارات أو التدريبات التي يمكنها تعزيز إمكانية التوظيف أو تأسيس مشروع (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

الشكل 17. إمكانية استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة (بالنسبة المئوية)

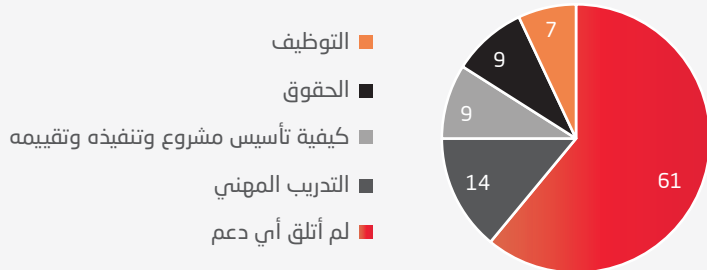
المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

الاستفادة من خدمات الدعم والتمكين الاقتصادي

04

في ما يخص الاستفادة من خدمات الدعم والتمكين الاقتصادي، أكد 61 في المائة من إجمالي المجيبين أنهم لم يتلقوا أي شكل من أشكال الدعم. وأكد ما نسبته 14 في المائة فقط أنهم استفادوا من برامج التدريب المهني، حيث استفاد ما نسبته 9 في المائة من المجيبين من لبنان من تلك البرامج، بينما بلغت النسبة 13 في المائة في الأردن و16 في المائة في المغرب و23 في المائة في تونس. أما نسبة من تلقوا تدريبات أو خدمات خاصة بتأسيس مشروع وتنفيذه وإدارته وتقييمه، فبلغت في إجماليها 9 في المائة، بنسب تراوحت بين 5 في المائة في الأردن و19 في المائة في تونس. والنسبة الإجمالية ذاتها تنسحب على الاستفادة من برامج التوعية بالحقوق، بينما بلغت نسبة الاستفادة من البرامج الخاصة بالتوظيف عموماً 7 في المائة فقط.

الشكل 18. الاستفادة من خدمات الدعم والتمكين الاقتصادي (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

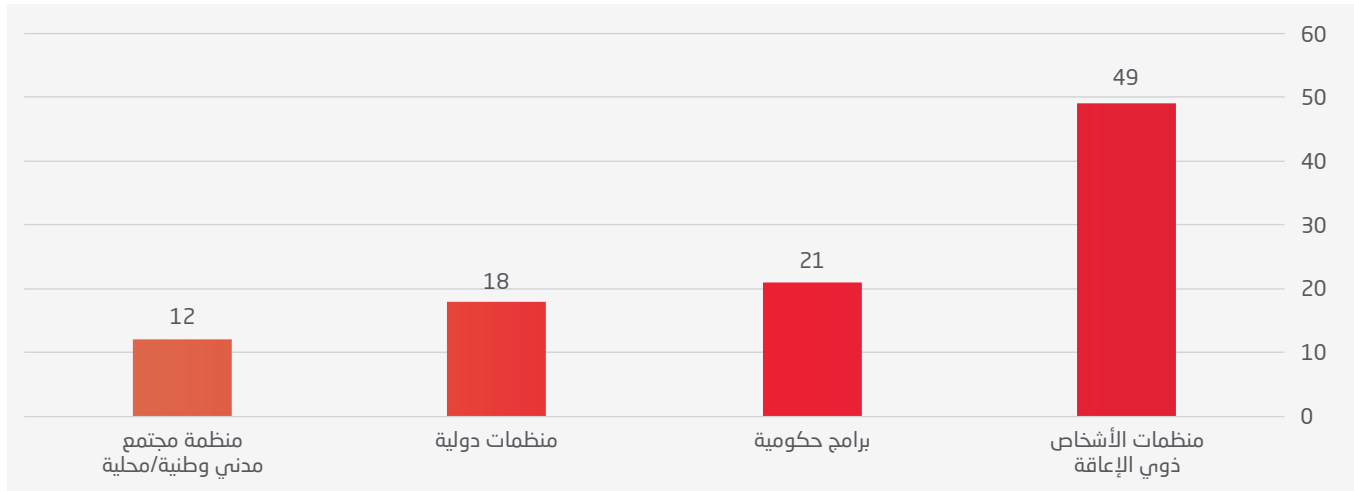


تُعدُّ منخفضة في ما يخص تدخلات البرامج الحكومية الداعمة اقتصادياً ووظيفياً للأشخاص ذوي الإعاقة، مقارنة بتدخلات منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، لذا ينبغي زيادتها وتوسيع القائم منها وتطوير مضامينها.

وبسؤالهم عن مدى رضاهم عن خدمات الدعم المتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز تمكينهم الاقتصادي، أفاد 60 في المائة من المجيبين أنهم غير راضين عنها، في مقابل 6 في المائة فقط من الراضين جداً عن خدمات الدعم في مجال التمكين الاقتصادي.

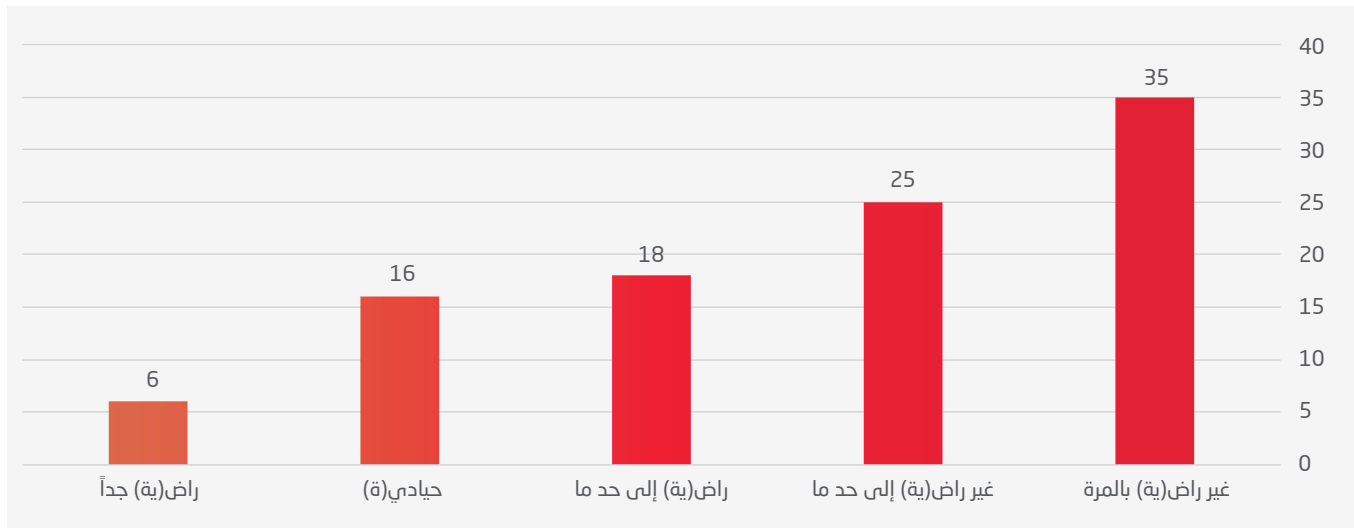
تبقى الإشارة إلى أن الإجابات تبين أن خدمات الدعم في مجال التمكين الاقتصادي على اختلاف أنواعها في الدول المستهدفة، وفقاً للمجيبين على استبيان الدراسة، تأتي في جُلّها من جهات غير حكومية، تتنوّع بين منظمات أشخاص ذوي إعاقة (49 في المائة) ومنظمات دولية (18 في المائة) ومنظمات مجتمع مدني محلية (12 في المائة). وقد بلغت نسبة برامج الدعم الحكومية في هذا المجال 4 في المائة في لبنان و26 في المائة في الأردن و27 في المائة في المغرب، بينما سجّلت تونس النسبة الأعلى التي بلغت 42 في المائة. والواقع أن هذه النسب

الشكل 19. الجهة التي وفّرت الدعم (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

الشكل 20. مدى الرضا عن خدمات الدعم المتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز تمكينهم الاقتصادي (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

خاتمة وتوصيات

أ. أهم الخلاصات

- 51 في المائة من المجيبين يبحثون عن عمل من مدة تزيد عن 6 أشهر.
- 88 في المائة من المجيبين يرغبون في العمل.
- 89 في المائة من المجيبين يرغبون في تأسيس مشروع.
- 67 في المائة من المجيبين ليس لديهم مصدر دخل، بنسبة تصل إلى 80 في المائة في لبنان.
- 85 في المائة من المجيبين واجهوا تحديات أثناء السعي للحصول على فرصة العمل.
- 69 في المائة من المجيبين واجهوا تحديات أثناء السعي لتأسيس مشروع.
- حوالي 50 في المائة من المجيبين تعرّضوا للتمييز أو المواقف السلبية في تجربة عمل سابقة.
- أهم التحديات للباحثين عن عمل تضمنت: عدم أخذ احتياجاتهم في الاعتبار في عملية التوظيف، والمعاملة التمييزية والمواقف السلبية خلال المقابلة، وعدم تيسير منصات الإعلان عن الوظائف.
- أهم التحديات لرؤاد الأعمال تضمنت: صعوبة الحصول على تمويل، وعدم تيسير مصادر المعلومات حول بدء الأعمال و/أو الحصول على الدعم و/أو التمويل، وغياب فرص التدريب الميسرة.
- اعتبرت 60 في المائة من المجيبين أن النقل والانتقال عائق يحول دون الحصول على فرصة عمل أو ربما الاستمرار فيه بسبب عدم تهيئة وسائل النقل.
- يرى 60 في المائة أن أصحاب العمل غير واعين بما يكفي باحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في أماكن العمل.
- 50 في المائة من المجيبين يرون حاجة إلى تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات إضافية جديدة تدعم التمكين الاقتصادي.

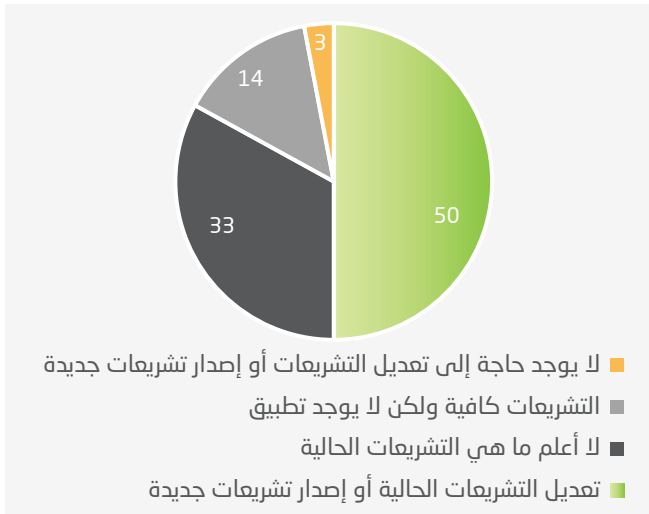
05



الإعاقة. وقد ظَهَرَ ذلك جلياً أثناء استعراضنا وتحليلنا للتحديات الخاصة بالتنقل والتحرُّش الجنسي والتمييز على أساس الجنس واحتمال التعرُّض للاعتداء والأذى في الطريق للعمل، وهي أمور أثَّرت على عزوف النساء ذوات الإعاقة عن البحث عن فرص عمل رغم حاجتهن إليه.

إن هذا التقارب الكبير في التحديات وتشخيص المشكلات من وجهة نظر المعنَّيين من الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يُولِّد فرصةً تتضافر فيها جهود منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة الآيلة إلى البحث عن حلول إقليمية ناجعة، تُصْلح للتطبيق على المستوى الوطني وتكون ذات طابع عملي من مبني على التجارب والخبرات الذاتية والمعارف المتبادلة.

الشكل 21. هل هناك حاجة إلى تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات إضافية جديدة في ما يخص التمكين والإدماج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة؟ (بالنسبة المئوية)



المصدر: مسح حول التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، 2024.

في استنتاجات ختامية مقارنة، يتضح من التحليل السابق أن ثمة فجوات جدية تكتنف الوصول والحصول على فرص عمل ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة في الدول المستهدفة من هذه الدراسة. وتبيّن الإجابات أن عوامل التشابه بين الدول الأربع في ما يخص تشخيص التحديات والعوائق التي تقيد أو تحرم الأشخاص ذوي الإعاقة من الانخراط في سوق العمل جليةً وعديدة. فعلى الرغم من التطوّر النسبي الطارئ على بعض التشريعات النازمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيّما الحق في العمل كما هو الحال في الأردن وتونس ولبنان والمغرب إلى حد ما، وذلك من حيث إقرار المشرّع في هذه الدول حظر استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل أو حرمانهم منه على أساس الإعاقة سواء أكان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال اشتراطات "اللياقة الصحية والخلو من العوارض والأمراض التي تحول دون القيام بالعمل"، ما زالت بعض النصوص والممارسات الإجرائية تحول دون إنفاذ هذه الأحكام على نحو فعال. وهو ما جعل نصف المجيبين يدعون إلى تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات جديدة كما هو مبين في الشكل 21.

وكما يتضح من هذه الدراسة، يتشارك الأشخاص ذوي الإعاقة الهم نفسه المتعلق بالتحديات البيئية المتمثلة في صعوبة الوصول إلى أماكن العمل وفي استخدام وسائل النقل، والأمور سيّان بالنسبة للحواز السلوكية التي تعكس تجذّر صور نمطية لدى أصحاب العمل حول "قدرة" الباحثين عن عمل بل والعاملين أيضاً من الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويلاحظ من تحليل الإجابات على النحو الآنف البيان أن المرأة ذات الإعاقة أقل ولوجاً لسوق العمل وأكثر عرضةً لمواجهة عقبات أشد من تلك التي يواجهها الرجل ذو

ب. توصيات

1. على صعيد السياسات

أ. إجراء مسوحات نوعية مبنية على أسئلة مجموعة واشنطن المحورية الخاصة بالعمل والبطالة، واستطلاع آراء المعنَّيين ووجهات نظرهم حول مدى تمتّعهم بحقوقهم في العمل وممارستهم له على أساس من المساواة مع

الآخرين، وكذلك التعرّف على توجّهات جهات العمل في ما يخص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتشغيلهم؛

ب. دعم الجهات التنفيذية، من خلال وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والمنظمات الدولية، لبناء قواعد بيانات مصنّفة بدقة تبين أعداد العاملين والعاطلين

عن العمل والباحثين عنه من الأشخاص ذوي الإعاقة، ووضعية بيئات العمل، وأعداد المصنّفين ضمن البطالة المقنّعة، وذلك ليتسنى تطوير خطط الاستجابة الخاصة بالعمل بشكل واقعي وفَعّال؛

ج. مراجعة وتعديل القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات التي تشير بشكل مباشر أو غير مباشر إلى الإعاقة بوصفها حائلاً دون القيام بعمل أو شغل وظيفه ما، على غرار البنود التي تتضمن وجوب التمتع باللياقة للقيام بالعمل. والنظر أثناء المراجعة والتعديل في إمكانية اعتماد تعريف العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية كمعيار للأعمال المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة. وكذلك النظر في تيسير منظومة المواصلات وتهيئتها لتكون صالحة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة خصوصاً في المناطق شبه الحضرية؛

د. إنشاء آليات وطنية متخصصة لمتابعة الشكاوى الخاصة بالممارسات التمييزية على أساس الإعاقة في مختلف مراحل العمل، بدءاً من تصميم الشاغر، مروراً بالإعلان عنه وإجراء المقابلات والالتحاق به، وانتهاءً بإجراءات الاستقالة والتقاعد وإنهاء الخدمات. ويهدف ذلك إلى ضمان تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم بفاعلية في هذه الآليات، مع منحها صلاحيات التحقق والتحقيق والإحالة إلى الجهات القضائية المختصة حسب الاقتضاء. والنظر في تشديد العقوبات في حالات التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة أو تعرّضهم إلى مواقف سلبية ولا سيّما النساء منهم؛

هـ. وضع أسس شفافة تضمن تطبيق كوتة التشغيل بفاعلية، بحيث يمثل استيفائها الحد الأدنى المطلوب وليس الوفاء الكامل بالالتزام بتوظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، دون تمييز؛

و. مراجعة الخطط والبرامج الوطنية الداعمة للتمكين الاقتصادي وريادة الأعمال وتعديلها بشكل يجعلها ميسرة لاستفادة الأشخاص ذوي الإعاقة منها مع التركيز على تبسيط إجراءات ومتطلبات تسجيل

الأعمال وتسهيل الحصول على تراخيص من الجهات الرسمية؛

ز. العمل على نشر التعليم الدامج ومراجعة المناهج التربوية، لا سيّما تلك التي تستهدف التعليم المهني لتضمينها المهارات المطلوبة في سوق العمل.

2. على صعيد الممارسات المؤسسية

أ. إنشاء آلية وطنية تكفل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للعاملين والموظفين ذوي الإعاقة وتهيئة أماكن العمل؛

ب. تطوير وتنفيذ برامج تعريفية ومهاراتية تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة لتطوير قدراتهم وتمكينهم من تحديد أنواع الترتيبات التيسيرية الملائمة التي تلي متطلباتهم الفردية وتعريفهم على آليات المطالبة بها؛

ج. تنفيذ برامج تطوير قدرات معرفية ومهاراتية لأصحاب العمل بشأن أهمية وكيفية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لما لها من أثر إيجابي على بيئة العمل برمتها، ودحض المعتقدات النمطية حول "الكلف الباهظة والخسائر المحتملة" المترتبة على توفير هذه الترتيبات؛

د. تصميم وتنفيذ برامج تطوير قدرات متخصصة لمفتشي العمل لتمكينهم من رصد المخالفات الخاصة بعدم تطبيق الكوتة والامتناع عن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة؛

هـ. تضمين برامج التعاون الدولي الخاصة بالتعليم والتدريب المهني وتعزيز فرص العمل تدابير تجعلها دامجة للأشخاص ذوي الإعاقة ولا سيّما النساء منهم؛

و. تطوير وزيادة خدمات الدعم والتمكين الاقتصادي الميسرة لاستفادة الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة في الريف؛

ز. تيسير منصات البحث عن عمل أو تأسيس مشروع وجعلها في تصرّف الأشخاص ذوي الإعاقة؛

- * اكتساب المهارات الشخصية (مثل التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات).
- * استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.
- * التسويق وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي.

ح. إجراء دراسة متخصصة عن الصعوبات التي تحول دون الوصول إلى معلومات التشغيل، واقتراح سُبل لتذليلها بشكل يسهّل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها؛

ط. زيادة وتوسيع البرامج الحكومية الداعمة اقتصادياً ووظيفياً للأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير مزامينها.

3. على صعيد مكافحة التمييز والأفكار النمطية حول الأشخاص ذوي الإعاقة:

أ. إطلاق حملات توعية تستهدف القطاع الخاص حول دور ونجاحات الأشخاص ذوي الإعاقة في موضوع التشغيل وريادة الأعمال؛

ب. تنظيم ورشات عمل تستهدف منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة حول حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية.

توفير برامج توعية للأشخاص ذوي الإعاقة مراعية للنوع الاجتماعي وتدريبهم على أهمية وكيفية الإفصاح عن تعرّضهم للتمييز والتحرّش وغيرها من التحديات وكيفية التوجّه بالشكاوى إلى الجهات المختصة. وتزويدهم بأهم المعارف والمهارات التي ستزيد من فرص للعمل المتاحة لهم مثل:

- * التدريب على إدارة الأعمال وريادة الأعمال (على سبيل المثال: تخطيط الأعمال والإدارة المالية والبحث عن تمويل).

استمارة المسح

استمارة تقييم احتياجات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وتونس ولبنان والمغرب

تقوم الإسكوا بتنفيذ مشروع يهدف إلى تعزيز الفرص الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تحديد العوائق التي تواجههم، كباحثين عن عمل أو عن فرص ريادة الأعمال، وتسهيل الضوء على الدعم الضروري المطلوب لتجاوزها، وتعزيز بيئة اقتصادية دامجة في كل من الأردن وتونس ولبنان والمغرب.

لذا، فإن اجابكم على هذا الاستطلاع ضرورية لفهم الاحتياجات والتحديات التي تواجه النساء والرجال ذوي الإعاقة في الوصول إلى فرص المشاركة في سوق العمل وريادة الأعمال.

سيتم استخدام المعلومات التي يتم جمعها لتطوير السياسات والبرامج والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الفرص الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة.

يُتوقع أن تستغرق الإجابة على الاستمارة من 5 إلى 7 دقائق، ويمكن أن تستغرق من 20 إلى 30 دقيقة لمن لديهم إعاقات بصرية، كما يمكن أن تستغرق من 25 إلى 30 دقيقة لمن لديهم إعاقة مرتبطة بالصحة النفسية أو العقلية.

شاكرين لكم جهدكم، كما نتمنى أن تساهموا في نشر الاستمارة على أوسع نطاق في البلدان المذكورة.

القسم الأول: المعلومات الديمغرافية

1-1 الاسم (اختياري):

2-1 دولة الإقامة:

- ☐ الأردن
- ☐ تونس
- ☐ لبنان
- ☐ المغرب

3-1 الفئة العمرية:

- ☐ 19-15
- ☐ 29-20
- ☐ 39-30
- ☐ 49-40
- ☐ 59-50
- ☐ 64-60

4-1 الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

5-1 المستوى التعليمي:

- ☐ دراسات عليا
- ☐ جامعي
- ☐ ثانوي
- ☐ إعدادي
- ☐ ابتدائي
- ☐ أو تعليم مهني
- ☐ تعليم كبار
- ☐ غير متعلم

6-1 الوضع العائلي (ضعوا علامة على كل ما ينطبق):

- ☐ متزوج(ة)
- ☐ مطلق(ة)
- ☐ أرمل(ة)
- ☐ أعزب/عزباء

7-1 لديكم أطفال؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم، عدد الأطفال:

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ أكثر من 3

8-1 نوع الإعاقة (ضعوا علامة على كل ما ينطبق):

- ☐ إعاقة جسدية أو حركية
- ☐ إعاقة بصرية (ضعف أو كف بصر)
- ☐ إعاقة سمعية (ضعف أو فقدان سمع)
- ☐ إعاقة ذهنية
- ☐ إعاقة في التواصل و/أو النطق
- ☐ إعاقة مرتبطة بالصحة النفسية أو العقلية
- ☐ إعاقة مركبة
- ☐ غير ذلك (يرجى التحديد)

9-1 الوضع المهني:

- ☐ موظف(ة)/مستخدم(ة) بدوام كامل
- ☐ موظف(ة)/مستخدم(ة) بدوام جزئي
- ☐ موظف(ة) من خلال ترتيبات العمل عن بُعد أو العمل المرن
- ☐ مسجل(ة) كموظف(ة) دون القيام بعمل

- صاحب(ة) عمل مع وجود مستخدمين
- أعمل لحسابي من دون مستخدمين
- طالب(ة)
- متقاعد(ة)
- أبحث عن عمل منذ مدة تقل عن ستة أشهر
- أبحث عن عمل منذ مدة تزيد عن ستة أشهر

10-1 هل ترغبون في العمل؟

- نعم
- لا

في حالة الإجابة بلا، يرجى تحديد السبب (يمكن اختيار أكثر من إجابة):

- الوظائف التي تُعرض علي لا تتلاءم مع مؤهلاتي
- الأجور المعروضة لا تتناسب مع طبيعة العمل
- مكتب/مكتفية مادياً ولست بحاجة للعمل
- ما ألقاه من دعم ومساعدات يفوق أي راتب قد أحصل عليه من أي عمل أقوم به
- الالتحاق بالعمل سيحرمني الحصول على الدعم المالي المقدم من الحكومة
- لا أستطيع تحمّل نظرات الشفقة والتمييز والمعاملة الدونية أثناء العمل
- منظومة المواصلات في منطقتي غير ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة
- الخوف من التعرّض للمضايقة أو التحرش في مكان العمل أو في الطريق إلى مكان العمل
- رفض العائلة/الزوج خروجي للعمل
- صعوبة الخروج من المنزل (طوابق عليا بدون مصاعد أو كهرباء)
- غير ذلك

11-1 هل ترغبون في تأسيس مشروع؟

- نعم
- لا

12-1 المنطقة الجغرافية:

- حضرية
- شبه حضرية
- ريفية

القسم الثاني: التمكين الاقتصادي

1-2 هل لديكم مصدر دخل حالياً؟

- نعم
- لا

في حالة الإجابة بنعم، يرجى تحديد مصدر الدخل (ضعوا علامة على كل ما ينطبق):

- من العمل

- ☐ من استثمارات/عقارات شخصية/عائلية
- ☐ من مساعدات عائلية
- ☐ من دعم حكومي
- ☐ من دعم غير حكومي
- ☐ غير ذلك

2-2 هل واجهتم أي تحديات أثناء سعيكم للحصول على فرصة عمل بسبب إعاقتكم؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم، يرجى تحديد نوع الصعوبة (ضعوا علامة على كل ما ينطبق):

- ☐ منصات الإعلان عن الوظائف والتقدم لها ليست ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة
- ☐ عدم توفر وسائل النقل المجهزة للوصول إلى مكان المقابلة و/أو مكان العمل
- ☐ عملية التوظيف لم تأخذ في الاعتبار احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة
- ☐ معاملة تمييزية ومواقف سلبية خلال المقابلة
- ☐ الأجر الذي عُرض علي كان أقل مما يحصل عليه الأشخاص من غير ذوي الإعاقة في نفس نوع العمل أو المستوى الوظيفي
- ☐ عدم وجود أي ترتيبات تيسيرية معقولة بمكان العمل
- ☐ التعرض لتحرش جنسي أو إيذاء في الطريق إلى المقابلة الشخصية
- ☐ التعرض للتمييز على أساس الجنس
- ☐ غير ذلك

3-2 هل واجهتم أي تحديات أثناء سعيكم لتأسيس مشروع بسبب إعاقتكم؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم، يرجى تحديد التحديات التي واجهتكم (ضعوا علامة على كل ما ينطبق):

- ☐ مصادر المعلومات حول بدء الأعمال و/أو الحصول على الدعم و/أو التمويل غير ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة
- ☐ صعوبة الوصول إلى الإدارات المعنية بتأسيس وتنظيم الأعمال
- ☐ تعقيدات في إجراءات التسجيل
- ☐ صعوبة الحصول على تمويل (بما في ذلك الحصول على قروض من المصارف أو فتح حساب مصرفي أو التعامل مع المصارف)
- ☐ غياب فرص التدريب الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة
- ☐ صعوبة الوصول إلى شبكات الأعمال
- ☐ غير ذلك

4-2 إذا كان لديكم عمل في الماضي، هل واجهتم أي نوع من أنواع التمييز أو المواقف السلبية أثناء العمل؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم، يرجى التوضيح إذا كان السبب:

- ☐ عدم توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة

- النظرة الدونية من قِبَل بعض الموظفين
- عدم الإيمان بإمكانية قيامي بالمهام المطلوبة
- تكليفي بمهام لا تتناسب مع مؤهلاتي العلمية والعملية
- التعامل معي بشفقة
- التعرّض لتحرّش جنسي
- التعرّض للتمييز على أساس الجنس
- التعرّض للتمييز على أساس الإعاقة
- غير ذلك

5-2 كيف تقيّمون إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعكم إلى أماكن العمل؟

- يمكن الوصول إليها بسهولة
- يمكن الوصول إليها إلى حد ما أو بصعوبة
- لا يمكن الوصول إليها على الإطلاق

6-2 هل تواجهون صعوبة في الوصول إلى والحصول على المعلومات التي تتعلق بالإعلانات الوظيفية؟

- يمكن الوصول إليها بسهولة
- يمكن الوصول إليها إلى حد ما أو بصعوبة
- لا يمكن الوصول إليها على الإطلاق

7-2 هل تواجهون صعوبة في استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل؟

- يمكن استخدامها بسهولة
- يمكن استخدامها إلى حد ما أو بصعوبة
- لا يمكن استخدامها على الإطلاق

8-2 هل تواجهون صعوبة في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة؟

- يمكن استخدامها بسهولة
- يمكن استخدامها إلى حد ما أو بصعوبة
- لا يمكن استخدامها على الإطلاق

9-2 ما هي أنواع المهارات أو التدريبات التي تعتقدون أنها ستعزز إمكانية توظيفكم أو تحسّن قدراتكم في مجال تأسيس مشروع؟ (ضعوا علامة على كل ما ينطبق)

- المهارات الفنية الخاصة بقطاع العمل أو مجال اهتمامي (على سبيل المثال: المهارات الميكانيكية)
- التدريب على إدارة الأعمال وريادة الأعمال (على سبيل المثال: تخطيط الأعمال والإدارة المالية والبحث عن تمويل)
- المهارات الشخصية (مثل التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات)
- مهارات التجارة الإلكترونية
- إمكانية الوصول والتدريب على التكنولوجيا المساعدة
- التسويق وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي
- المعرفة القانونية حول بدء وإدارة الأعمال التجارية (على سبيل المثال: قانون العمل)
- محو الأمية المالية والحصول على التدريب الائتماني
- إدارة المشاريع والمهارات التنظيمية
- المهارات اللغوية (على سبيل المثال: إجادة اللغة الإنكليزية أو اللغات الأخرى ذات الصلة بالأعمال)

- ☐ التدريب المهني والتلمذة الصناعية
- ☐ مهارات خدمة العملاء والمبيعات
- ☐ التشبيك وبناء العلاقات
- ☐ محو الأمية الرقمية واستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة
- ☐ غير ذلك

القسم الثالث: خدمات الدعم

1-3 هل تلقيتم أي خدمات دعم في المجالات التالية؟ (ضعوا علامة على كل ما ينطبق)

- ☐ التدريب المهني
- ☐ التوظيف
- ☐ الحقوق
- ☐ كيفية تأسيس مشروع وتنفيذه وتقييمه
- ☐ لم أتلّق أي دعم

2-3 إذا كنتم قد تلقيتم دعماً في إحدى المجالات أعلاه، فما هي الجهة التي وفّرت الدعم؟

- ☐ برامج حكومية
- ☐ منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة
- ☐ منظمة مجتمع مدني وطنية/محلية
- ☐ دولية

3-3 ما مدى رضاكم عن خدمات الدعم المتوفّرة للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز تمكينهم الاقتصادي؟

- ☐ راض(ية) جداً
- ☐ راض(ية) إلى حد ما
- ☐ حيادي(ة)
- ☐ غير راض(ية) إلى حد ما
- ☐ غير راض(ية) على الإطلاق

4-3 هل هناك عمليات دعم أو مناصرة تقوم بها المنظمات غير الحكومية لدعم التمكين والإدماج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في منطقتكم؟

- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ لا أعلم

5-3 في حالة الإجابة بنعم، هل تعتقدون أن جهود الدعم أو المناصرة المبذولة كافية للتأثير بشكل إيجابي على الإدماج الاقتصادي للأفراد ذوي الإعاقة؟

- ☐ كافية جداً
- ☐ كافية إلى حد ما
- ☐ غير كافية نسبياً
- ☐ غير كافية على الإطلاق

القسم الرابع: التوصيات والاقتراحات

1-4 هل تعتقدون أن التمكين والإدماج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة بحاجة إلى تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات إضافية جديدة؟

- نعم، هناك حاجة إلى تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات إضافية جديدة
- لا يوجد حاجة إلى تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات إضافية جديدة
- التشريعات كافية ولكن لا يوجد تطبيق
- لا أعلم ما هي التشريعات الحالية

2-4 أي نوع من الترتيبات أو التعديلات التالية ممكن أن تسهل عليكم أو تيسر إمكانية حصولكم على عمل؟ (ضعوا علامة على كل ما ينطبق)

- مرونة في ساعات العمل
- خيار العمل عن بُعد
- تعديلات هندسية في مكان العمل (تهيئة مكانية)
- توفير أدوات وأجهزة تكنولوجية مساعدة وترتيبات تيسيرية معقولة
- خدمات المرافق الشخصي
- وجود قوانين تحمي من التحرش والعنف والتمييز في مكان العمل
- غير ذلك

3-4 أي نوع من الترتيبات أو التعديلات يمكن أن تسهل عليكم أو تيسر إمكانية أن تُديروا عملاً أو تُأسسوا مشروعاً؟ (ضعوا علامة على كل ما ينطبق)

- توفر منصات ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة حول بدء الأعمال و/أو الحصول على الدعم و/أو التمويل
- أن تكون المباني والمواقع الإلكترونية وتطبيقات التسجيل وتنظيم الأعمال ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة
- تبسيط إجراءات ومتطلبات تسجيل الأعمال
- تيسير متطلبات الحصول على تمويل (مثل طلب الضمانات العقارية)
- توفير حاضنات أعمال ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة
- توفر خدمات المرافق الشخصي
- تسهيل الحصول على التراخيص من الجهات الرسمية (الوزارية)
- حضانة أطفال للأمهات العاملات من ذوي الإعاقة
- غير ذلك

4-4 بحسب رأيكم، ما مدى وعي أصحاب العمل لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في أماكن العمل؟

- واعون جداً
- واعون إلى حد ما
- غير واعين بما يكفي
- غير واعين على الإطلاق

الحواشي

- 1 <https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/persons-disabilities-labour-market-perceptions-survey-jordan-arabic.pdf>; https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/disability-labour-market-survey-lebanon-arabic_0.pdf; <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/persons-disabilities-labour-market-perceptions-survey-morocco-arabic.pdf>.
- 2 <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- 3 Degener, T. (2017). A New Human Rights Model of Disability. In: Della Fina, V., Cera, R., Palmisano, G. (eds.) The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities A Commentary. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-43790-3_2
- 4 <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- 5 مرسوم 10966 إبرام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري العائد لها. الجريدة الرسمية العدد 6، 9 شباط/فبراير 2023. <http://www.pcm.gov.lb/archive/j2023/j6/wfm/m10966.htm>
- 6 Zaks, Z. (2023). Changing the medical model of disability to the normalization model of disability: Clarifying the past to create a new future direction. Disability & Society. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2255926>
- 7 Bill Albert and Rachel Hurst. Disability and a human rights approach to development. Brief paper <https://hpod.law.harvard.edu/pdf/human-rights-approach.pdf>
- 8 مفهوم القدرة واللياقة الموجود في بعض التشريعات وقوانين العمل التي تُستعمل من قِبَل أرباب العمل للتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة وحرمانهم من العمل.
- 9 https://dosweb.dos.gov.jo/Databank/Analytical_Reports/Health/Disability_2010.pdf
- 10 دستور المملكة الأردنية الهاشمية https://www.memr.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Info_Page/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B3%D8%AA%D9%88%D8%B1_2022.pdf
- 11 United Nations Human Rights Treaty Bodies. Ratification Status for Convention on the Rights of Persons with Disabilities. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CRPD.
- 12 قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017. قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 - المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 13 الاستراتيجية العشرية للتعليم الدامج. https://moe.gov.jo/sites/default/files/lstrtyjy_lshry_lltlym_ldmj_0_0.pdf
- 14 الاستراتيجية الوطنية لبدائل دُور الإيواء الحكومية والخاصة المتخصصة بالأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن. الإستراتيجية الوطنية لبدائل دور الإيواء.pdf1
- 15 واقع الإعاقة في الأردن 2010: العمالة والبطالة. https://dosweb.dos.gov.jo/Databank/Analytical_Reports/Health/Disability_2010.pdf
- 16 حول لجنة تكافؤ الفرص - المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 17 نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2021. نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2021.docx
- 18 نظام الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024. نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024.pdf
- 19 UNPRPD, Situational Analysis of the rights of persons with disabilities, Tunisia. Country report, 2021. https://unprpd.org/new/wp-content/uploads/2023/12/CR_Tunisia_2021-a86.pdf
- 20 القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 مؤرخ في 15 آب/أغسطس 2005 يتعلق بالتهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم.
- 21 دستور الجمهورية التونسية الصادر في 26 من شهر ذي الحجة الحرام 1443 الموافق لـ 25 تموز/يوليو 2022. دستور الجمهورية التونسية الصادر في 26 من شهر ذي الحجة الحرام 1443 الموافق لـ 25 جويلية 2022. Tunisie - Legal Databases - 2022

- 22 Status of Ratification Interactive Dashboard. United Nations. Human Rights. Officer of the High Commissioner. <https://indicators.ohchr.org/>
- 23 <https://www.almamlakatv.com/news/107362->
- 24 دستور الجمهورية التونسية الصادر في 26 من شهر ذي الحجة الحرام 1443 الموافق لـ 25 تموز/يوليو 2022. دستور الجمهورية التونسية الصادر في 26 من شهر ذي الحجة الحرام 1443 الموافق لـ 25 جويلية 2022 - Tunisie - Legal Databases
- 25 القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 مؤرخ في 15 آب/أغسطس 2005 يتعلق بالتهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم. https://wrcati.cawtar.org/assets/documents/pdf/LoiOrientationN83du15aout2005_Protection_Andicape.pdf
- 26 المرجع نفسه.
- 27 قانون عدد 41 لسنة 2016 مؤرخ في 16 أيار/مايو 2016 يتعلق بتنقيح القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المؤرخ في 15 آب/أغسطس 2005 المتعلق بالتهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم. [Law 41 for 2016 amending law 83 for 2005.pdf](https://www.almamlakatv.com/news/107362-)
- 28 الأمر عدد 3087 لسنة 2005 مؤرخ في 29 تشرين الثاني/نوفمبر 2005 يتعلق بضبط شروط وترتيب تشغيل الأشخاص المعوقين. <https://travailjuripratique.tn/handicapes/>
- 29 المرجع نفسه.
- 30 ملامح قُطرية. سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. الجمهورية التونسية. [Policies-Employment-Persons-Disability-Tunisia_1.pdf](https://www.almamlakatv.com/news/107362-)
- 31 قد تزايدت التقديرات بعد الحرب التي شُنت على لبنان في أيلول/سبتمبر 2024.
- 32 لبنان يبنّي قدماً؛ شامل ومتاح للجميع. <https://www.undp.org/ar/lebanon/lbna-ybny-qdma-shaml-wmtah-lljmy>; <https://nhrcb.org/archives/1660>
- 33 قانون 220 يتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين. <https://disability-hub.com/wp-content/uploads/2020/05/Law-220-2000-Arabic.docx>
- 34 <https://al-akhbar.com/Community/289718>
- 35 الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان. سلمى السمان 2023. <https://euromedmonitor.org/uploads/reports/Ar-work-PWDs-report.pdf>
- 36 Labour Force and Household Living Conditions Survey 2018-2019 Lebanon. Lebanese Republic Central Administration of Statistics, International Labour Organization, European Union. 2020. <http://www.cas.gov.lb/images/Publications/Labour%20Force%20and%20Household%20Living%20Conditions%20Survey%202018-2019.pdf>
- 37 الأشخاص ذوو الإعاقة في لبنان. تحليل الوضع الحالي نحو إعداد استراتيجية وطنية. 13 آب/أغسطس 2021. وزارة الشؤون الاجتماعية، صندوق الأمم المتحدة للسكان، الإسكوا. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/persons-disabilities-lebanon-national-strategy-arabic_1.pdf
- 38 الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في لبنان. تشرين الأول/أكتوبر 2023. عُذّلت في آب/أغسطس 2023. <https://www.unicef.org/lebanon/ar/media/11136/file>
- 39 <https://www.hcp.ma/attachment/2233441/>
- 40 نتائج البحث الوطني الثاني حول الإعاقة. المملكة المغربية. البوابة الوطنية. الأربعاء 27 نيسان/أبريل 2016. [نتائج البحث الوطني الثاني حول الإعاقة | Maroc.ma](https://www.hcp.ma/attachment/2233441/)
- 41 دستور المملكة المغربية 2011. دستور 2011 | مجلس النواب، البرلمان، المملكة المغربية.
- 42 المرجع نفسه.
- 43 Nations Human Rights Treaty Bodies. Ratification Status for Convention on the Rights of Persons with Disabilities. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CRPD
- 44 قانون إطار رقم 97.13 يتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها. <https://e-inclusion.unescwa.org/ar/book/1838>
- 45 الاندماج المهني للأشخاص في وضعية إعاقة في المغرب. دراسة مسحية متخصصة. لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الإسكوا. 2017. https://www.unescwa.org/sites/default/files/event/materials/inclusion-pwd-labour-market-morocco-experience-ar_0.pdf



تحلل هذه الدراسة أسباب الضعف الذي يعتري شمول الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم الاقتصادي. ومن خلال مسح استهدف الأشخاص ذوي الإعاقة، وبأسلوب التحليل المقارن، ترمي الدراسة إلى استجلاء آراء الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن التحديات التي تواجههم في مجال العمل، وإلى البحث في أسباب هذه التحديات للتثبت من مدى ارتباطها بما يشوب التشريعات والسياسات من فجوات، وما تشتمل عليه الممارسات المؤسسية من سلوكيات تمييزية متأتية من قصور الوعي وقلة المعرفة بالقوانين والحقوق بوجه عام.

