



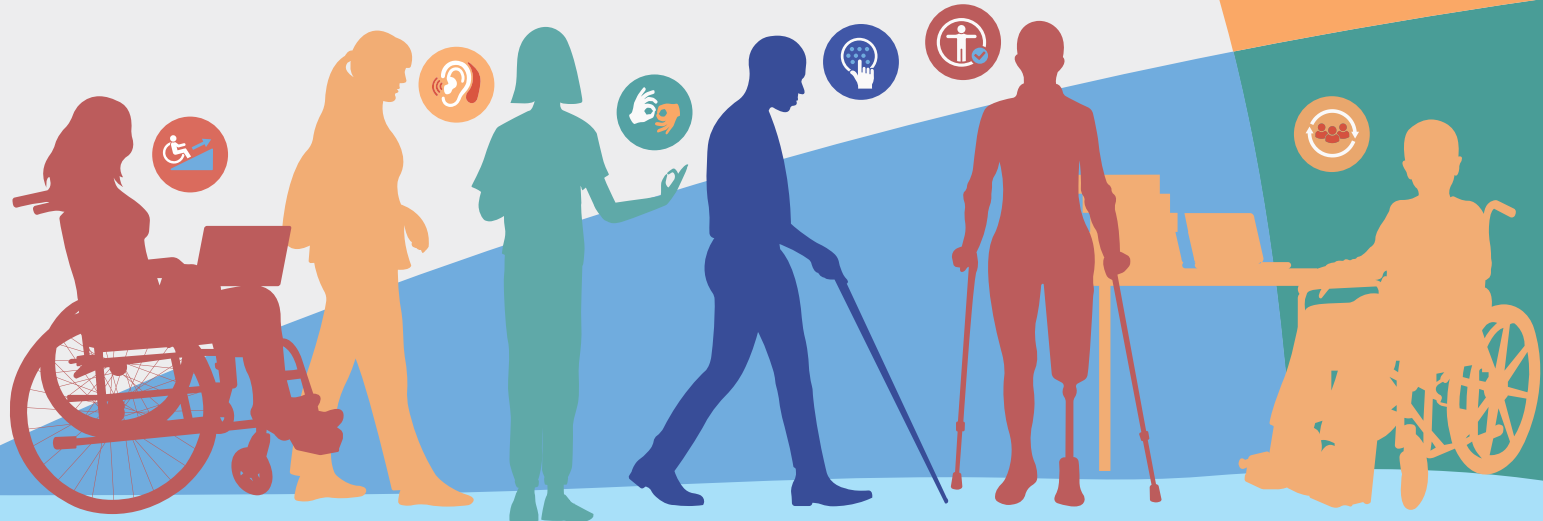
ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



موجز سياسات

دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في تونس: الفرص والتحديات

E/ESCWA/CL2.GPID/2025/Policy brief.9



الرسائل الرئيسية

أبرز التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة:

■ في البحث عن عمل: عدم ملائمة إجراءات التوظيف، والمعاملة التمييزية، والمواقف السلبية أثناء المقابلة.

■ في ريادة الأعمال: ضعف التمويل، وغياب الدعم الفني الميسر، وصعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات حول كيفية بدء رحلة ريادة الأعمال.



يُقدَّر معدل انتشار الإعاقة الشديدة بين البالغين (18-49 عاماً) بنحو 4.3 في المائة، وهو أعلى بين النساء (4.5 في المائة) من الرجال (3.1 في المائة).

يعتقد الأشخاص ذوو الإعاقة أن:

■ أصحاب العمل غير مدركين بشكل كافٍ لحقوقهم واحتياجاتهم في أماكن العمل.

بلغت النسبة الإجمالية للإعاقة على المستوى الوطني 14.1 في المائة في عام 2023.

سكان الريف أكثر عرضة مرتين من سكان الحضر للإصابة بإعاقات.

يعتقد أصحاب العمل أن:

■ الإعاقة الذهنية هي الأصعب للدمج.
■ توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة صعب أو مكلف.
■ الأشخاص ذوي الإعاقة مناسبون لوظائف نمطية محددة، فيبدون قلقاً من ضعف التواصل الفعال معهم وانخفاض الإنتاجية.

مقدمة

لا تراعي الترتيبات التيسيرية¹⁰ تفتح مجالاً لانتشار الصور النمطية وتحدّ من فرص التشغيل.

ورغم رفع كوتا تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2016 من 1 إلى 2 في المائة في كل منشأة عامة أو خاصة تشغلّ مائة شخص أو أكثر¹¹، وإطلاق حوافز وبرامج تمكين وتمويل من خلال صندوق التشغيل¹² 2019، وبرنامج 2022 الذي نفّذ 236 مشروعاً في عام 2024¹³ والأوامر الداعمة للنفاذ في المباني والطرق والاتصال والنقل¹⁴، والإعفاءات الممنوحة لأصحاب العمل والتسهيلات المباشرة لذوي الإعاقة¹⁵، لا تتجاوز نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص¹⁶ 2 في المائة، ما يكشف عن فجوة بين النصوص والسياسات والتطبيق العملي.

يستند هذا الموجز إلى نتائج استبيان أجرته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) خلال الفترة 2024-2025 في تونس، حول تصوّرات كلّ من الأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب العمل بشأن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل¹⁷.

يقدّر معدل انتشار الإعاقة على المستوى الوطني بنحو 14.1 في المائة¹، وتصل نسبة الإعاقات الشديدة بين البالغين من الفئة العمرية 18-49 عاماً إلى 4.3 في المائة، تتراوح بين 4.5 في المائة لدى النساء و3.1 في المائة لدى الرجال². وتُظهر البيانات أنّ معدلات انتشار الإعاقة لدى الجنسين ترتفع في المناطق الريفية، حيث بلغت 6.2 في المائة بين نساء الريف مقابل 3.8 في المائة بين نساء الحضر، و4.5 في المائة بين رجال الريف مقابل 2.4 في المائة بين رجال الحضر³.

وفي سوق العمل، يتراوح معدل بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة بين 40 في المائة⁴ و80 في المائة⁵، ما يُضعف إدماجهم في الاقتصاد رغم توفر إطار قانوني ذي صلة متقدّم في تونس. فقد صدّقت الدولة على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2008)⁶، وينصّ دستورها على عدم التمييز، ويكرّس القانون التوجيهي⁷ الحق في العمل. غير أنّ بعض الثغرات التطبيقية، مثل اشتراط مؤهلات بدنية خاصة⁸ والتدرّع بمخاطر الصحة والسلامة⁹ من دون وضع تعريفات دقيقة لهذه المخاطر، واعتماد تقييمات طبية

1. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة

باء. التوظيف

- 87 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة أبدوا رغبة في العمل، و52 في المائة منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من ستة أشهر. وغالبية هؤلاء لديهم مستويات تعليم ثانوية أو جامعية، و68 في المائة منهم يتركزون في المناطق الحضرية.
- السبب الرئيسي لعدم انخراط غير الراغبين في العمل هو عدم توافق الوظائف المتاحة مع مؤهلاتهم.
- 91 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة واجهوا تحديات خلال رحلة البحث عن عمل، أبرزها عدم مراعاة احتياجاتهم، والمعاملة التمييزية، والمواقف السلبية خلال المقابلة.

ألف. ريادة الأعمال

- 87 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين شاركوا في الاستبيان أبدوا رغبة في تأسيس مشروع، 54 في المائة منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من ستة أشهر، و50 في المائة منهم من الفئة العمرية 30-39 سنة.
- 55 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية/الحركية هم من الراغبين في تأسيس مشاريع.
- ثلاثة تحديات رئيسية يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في تأسيس مشروع: صعوبة الحصول على التمويل، وعدم توفر معلومات حول كيفية بدء مشروع أو الحصول على الدعم المالي، وغياب فرص التدريب المراعية لاحتياجاتهم.

يليه التدريب على تأسيس المشاريع وتنفيذها وتقييمها (19 في المائة)، ثم دعم الحقوق (15 في المائة)، فـ دعم التوظيف (9 في المائة).

- 42 في المائة من الدعم الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة يُعزى إلى البرامج الحكومية، تليها منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة 34 في المائة، ثم منظمات المجتمع المدني المحلية بنسبة 21 في المائة. أما دور المنظمات الدولية فيبقى محدوداً (4 في المائة). ويُظهرُ نحو ثلثي الأشخاص ذوي الإعاقة (62 في المائة) عدم رضاهم عن خدمات الدعم الاقتصادي المتاحة.

واو. الحلول التي يطرحها الأشخاص ذوو الإعاقة

- ضرورة تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات جديدة، وزيادة وعي أصحاب العمل باحتياجات وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير الأدوات والأجهزة التكنولوجية المساعدة، إلى جانب الترتيبات التيسيرية المعقولة لتيسير توظيفهم.
- ضرورة توفير منصات ميسرة تتيح لهم بدء الأعمال أو الحصول على الدعم والتمويل لتسهيل ريادة الأعمال.
- التدريب على إدارة الأعمال وريادة الأعمال وتنمية المهارات الشخصية لتعزيز فرصهم في التوظيف أو في تأسيس مشروع.

جيم. الحالة المادية

- غياب الدخل المستدام يطال غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ لا يملك أكثر من نصفهم أي مصدر دخل، بينما يعتمد ثلث من لديهم دخل على الدعم الحكومي.

دال. إمكانية الوصول

- 86 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات تحد من قدرتهم الكاملة على الوصول إلى أماكن العمل، و69 في المائة منهم يواجهون صعوبات في الحصول على معلومات تتعلق بالإعلانات الوظيفية، و54 في المائة يجدون صعوبة في استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل.

- 39 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات تحد من قدرتهم الكاملة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، و10 في المائة يستحيل عليهم استخدامها.

هاء. الاستفادة من خدمات الدعم في مجال التمكين الاقتصادي

- ثلث الأشخاص ذوي الإعاقة لا يتلقون أي خدمات دعم في مجال التمكين، وترتفع هذه النسبة إلى نحو النصف في المناطق الريفية. ومن بين من حصلوا على دعم، كان التدريب المهني هو الأكثر شيوعاً (23 في المائة)،

2. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل

- تُتاح بعض الترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية (تعديل أعباء العمل)، لكن ليس في الشركة موظفون مختصون بتقييم طلبات التيسير.

- توفر الشركة تدريباً داخلياً يغطي موضوعات أساسية مثل التواصل الفعال، وإجراءات الطوارئ، والحقوق القانونية، ويعطي لمحة عن الإعاقة والتشريعات الوطنية.

- لا تتوفر برامج مخصصة لدعم النساء ذوات الإعاقة أو تطويرهن مهنيّاً.

ألف. وجهة نظر الشركات التي توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

1. السياسات والممارسات

- لا تتوفر لدى الشركة¹⁸ سياسة رسمية للدمج والتنوع، وقد أدرجت الإعاقة في سياسات الموارد البشرية من خلال الإشارة إلى عدم التمييز.

- الشركة التي ليس لديها خطط لتوظيف أشخاص ذوي إعاقة أرجعت ذلك إلى أن الكفاءة هي المعيار الوحيد للتوظيف.
- لا تشترط كلتا الشركتين خلو المرشحين لوظائف معينة من الإعاقة.

2. التصورات حول التوظيف الدامج

- اعتبرت واحدة من الشركتين أن توفير الترتيبات التيسيرية صعب أو مكلف.
- تعتبر الشركتان أن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية هو الأكثر صعوبة.
- تمثلت أبرز التحديات المتوقعة التي قد تعيق التوظيف في ضعف القدرة على التواصل مع الزملاء ذوي الإعاقة، وأنخفاض مستوى الإنتاجية، وعدم ارتياح بعض الموظفين لوجود أشخاص من ذوي الإعاقة في بيئة العمل.
- شملت أبرز السياسات والإجراءات المقترحة لتجاوز العقبات: توفير دعم مالي لتغطية الترتيبات التيسيرية وضمان الإتاحة في مكان العمل، وإعداد سياسات وبرامج خاصة بالتوظيف الدامج، ومنح إعفاءات أو تخفيضات ضريبية للجهات الدامجة.
- عبّرت الشركتان عن رغبتها في الحصول على دعم لتعزيز الدمج من خلال الحوافز المالية والاستعانة بخبراء مختصين وتجهيز أماكن العمل بما يتناسب مع استقبال أشخاص من ذوي الإعاقة.



- تستهدف سياسة التسويق للشركة أيضاً عملاء من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- لا تشترط الشركة خلو المرشحين من الإعاقة لأي وظيفة، لكنها لا تعتمد استراتيجيات خاصة لجذب المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

2. التصورات حول التوظيف الدامج

- ترى الشركة أن التوظيف الدامج لا يترك أثراً مباشراً فيها، لكنها تعترف بفوائد عامة تشمل تعزيز التنوع والدمج داخل القوة العاملة، والامتثال للقوانين الوطنية، وزيادة الوصول إلى مواهب جديدة واكتشاف مهارات غير مستغلة، إضافة إلى تحسين المنتجات والخدمات عبر مساهمات الموظفين ذوي الإعاقة.
- تتركز الوظائف التي تعتبرها الشركة ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات نمطية محددة (إدارية مساعدة بالنسبة للإعاقات الجسدية، مالية ونظم بالنسبة للإعاقات السمعية، واتصالات بالنسبة للإعاقات البصرية)، فيما تغيب فرص العمل المناسبة لذوي الإعاقات الذهنية أو النفسية-الاجتماعية.
- تعتبر الشركة أن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية هو الأصعب.
- أبرز التحديات التي قد تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي الكلفة غير المتوقعة للترتيبات التيسيرية، وافتراس انخفاض الإنتاجية أو ارتفاع مخاطر الحوادث، إضافة إلى صعوبة مواءمة ترتيبات العمل المرنة مع طبيعة النشاط.
- أبرز الاحتياجات والسياسات المطلوبة لتيسير إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة هي الحوافز المالية والإعفاءات الضريبية، ووسائل النقل الميسرة وميسورة الكلفة، والبرامج التدريبية المتخصصة للموظفين وأصحاب العمل.

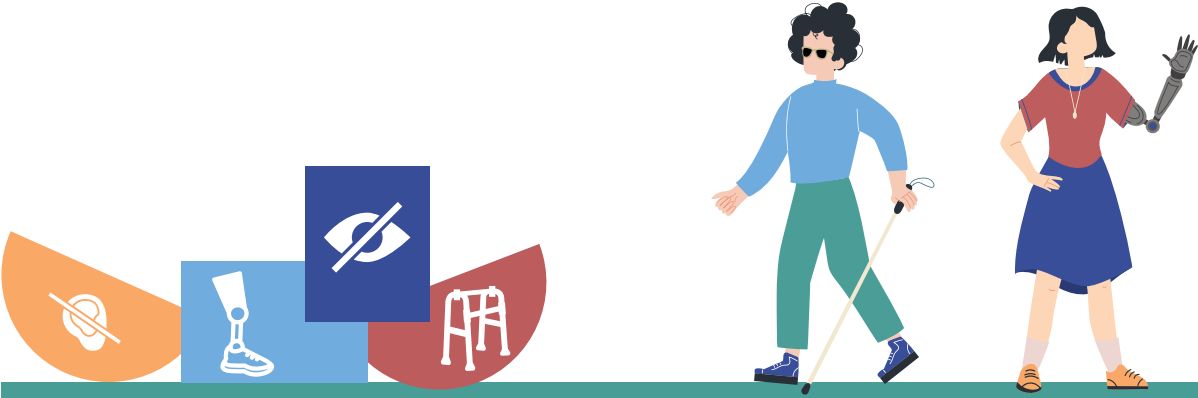
باء. وجهة نظر الشركات التي لا توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

1. السياسات والممارسات

- واحدة من الشركتين¹⁹ اللتين شملهما الاستطلاع لديها خطط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتُعدّ حالياً سياسات رسمية للدمج والتنوع.

الفرص المتاحة لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل

- الإطار التشريعي والسياساتي الناظم للحق في العمل يوفر فرصة لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال مراجعة شرط «القدرة واللياقة الصحية» بما يجعله أكثر اتساقاً مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- الاهتمام الحكومي وغير الحكومي يشكل رافعة أساسية لتعزيز الدمج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، عبر التحفيزات المقدمة لهم ولأصحاب العمل، إلى جانب جهود الجمعيات الأهلية ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة التي توفر مجتمعة أكثر من نصف الدعم في مجال التمكين الاقتصادي.
- دمج المرأة في سوق العمل، وإفصاح الشركات المشاركة في الاستبيان عن عدم وجود تحديات إضافية في توظيف النساء ذوات الإعاقة مقارنة بالرجال، يُعدّ فرصة يمكن البناء عليها من خلال تشجيع الشركات على اعتماد سياسات وبرامج تستهدف النساء ذوات الإعاقة وتدعم تطويرهن المهني.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة بين نصف الأشخاص ذوي الإعاقة تقريباً، يساهم في وصولهم إلى المعلومات والتعليم والتدريب وفرص العمل وبالتالي تمكينهم اقتصادياً.



3. التوصيات

بناءً على نتائج دراسة الإسكوا، فيما يلي توصيات لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، موجّهة إلى الدولة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والجهات المانحة:



ألف. تفعيل وإنفاذ التشريعات والسياسات القائمة وتعديلها لتتسق مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

- ضمان تنفيذ القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 ولا سيما: تخصيص الموازنات اللازمة، وتفعيل دور الجهات الحكومية في متابعة تنفيذه، والاستمرار في توفير حوافز مالية وضريبية لتشجيع القطاع الخاص على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتأكد من تطبيق الكوتا كحد أدنى لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مراجعة التشريعات والأوامر للتأكد من اتساقها الكامل مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة مفهوم «القدرة واللياقة الصحية» الذي يحد من الدمج الاقتصادي الكامل للأشخاص ذوي الإعاقة.



باء. دعم أصحاب الأعمال لتعزيز الدمج في العمل

- مواصلة اتخاذ إجراءات تشجيعية كالإعفاء من مساهمات المؤجر في أنظمة الضمان الاجتماعي، وإمدادهم بحوافز مالية للمساهمة في توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل.
- تدريبهم على ضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومتطلباتهم في العمل، بما في ذلك الترتيبات التيسيرية المعقولة.
- توعيتهم بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وكيفية التواصل معهم، وإزالة القوالب النمطية التي تحدّد لكل نوع إعاقة وظيفة أو مهام محددة، مع التركيز على الإعاقات الذهنية والنفسية-الاجتماعية.
- مساعدتهم في إعداد سياسات وخطط وبرامج خاصة بالتنوّع والدمج، وفي مواجهة التحديات المرتبطة بالدمج في العمل، وفي اتباع استراتيجيات توظيف محددة جاذبة للمتقدّمين من الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة النساء منهم.
- حثهم على تطبيق عدد من الترتيبات الميسّرة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة على غرار توفير أدوات وأجهزة تكنولوجية مساعدة وترتيبات تيسيرية معقولة، ومراعاة المرونة في ساعات العمل، وإدخال تعديلات هندسية في مكان العمل (تهيئة مكانية)، وتوفير خيار العمل عن بُعد حسب الاقتضاء.
- إمدادهم بمعلومات وموارد حول الممارسات الجيدة في التوظيف الدامج.



جيم. تعزيز سبل الإتاحة وإمكانية الوصول

- تفعيل الكامل للأمر عدد 1467 لسنة 2006 المتعلق بضبط المواصفات الفنية الخاصة بتيسير تنقّل الأشخاص ذوي الإعاقة في البنايات والطرق والمسالك والأمر عدد 1477 لسنة 2006 المعني بتهيئة وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقّل الأشخاص ذوي الإعاقة في وسائل النقل الجماعي.
- توفير وسائل نقل عامة مجهزة وميسورة التكلفة لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة - خاصة الإناث - في الوصول إلى أماكن العمل.
- تسهيل الوصول إلى فرص العمل من خلال إتاحة المعلومات عنها، وتوفير الدعم اللازم في عملية البحث عن عمل والتقدّم له.
- تيسير الوصول الرقمي من خلال توفير منصات ومواقع إلكترونية ميسّرة للباحثين عن عمل ومنهم الأشخاص ذوي الإعاقة حول بدء الأعمال و/أو الحصول على الدعم و/أو التمويل، بالإضافة إلى تطبيقات تسجيل وتنظيم الأعمال.
- تهيئة المباني لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفير أدوات وأجهزة تكنولوجية مساعدة وترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.



دال. تعزيز العمل الدامج من خلال الدعم والتدريب

- توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة لرفع مهاراتهم اللازمة لسوق العمل خاصة الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية والنفسية-الاجتماعية. ومن هذه التدريبات ما يرتبط بالتوظيف وإدارة الأعمال وريادة الأعمال وتطوير المهارات الشخصية، بالإضافة إلى تطوير قدراتهم وتمكينهم من تحديد أنواع الترتيبات التيسيرية الملائمة التي تلبي متطلباتهم الفردية، وتعريفهم على آليات المطالبة بها.
- تطوير خدمات الدعم المرتبط بالتمكين الاقتصادي وإتاحتها في كل المناطق خصوصاً في المناطق الريفية.
- الاهتمام بالمرأة ذات الإعاقة ومراعاة خصوصيتها من خلال اعتماد نهج مزدوج يوفر تدريبات متخصصة لها، بالإضافة إلى التدريبات المتاحة لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل/فرصة لبدء مشروع.



هاء تشجيع ريادة الأعمال

- توفير آليات تمويل للمشاريع التي يقودها أشخاص ذوو إعاقة والتأكد من إمكانية وصول المرأة ذات الإعاقة إليها، بما يشمل الخدمات التي يوفرها برنامج التمكين الاقتصادي للفئات الفقيرة ومحدودة الدخل المنتفعة ببرنامج الأمان الاجتماعي والأشخاص ذوي الإعاقة.
- تسهيل الوصول إلى المعلومات والموارد بما في ذلك إتاحة منصات إلكترونية ميسرة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة حول بدء الأعمال و/أو الحصول على الدعم و/أو التمويل.
- توفير تدريب عالي الجودة للأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في تأسيس مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك التدريب على كيفية الحصول على تمويل من خلال الحصول على قروض من المصارف أو فتح حساب مصرفي أو التعامل مع المصارف.
- تبسيط إجراءات ومتطلبات تسجيل الأعمال وتسهيل الحصول على التراخيص من الجهات الرسمية.



واو. تفعيل دور منظمات المجتمع المدني

- دعم منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والجمعيات الأهلية الوطنية/المحلية لتمكينها من تقديم المزيد من خدمات الدعم المرتبطة بالدمج الاقتصادي وتحسينها، خاصة في الريف، مع التركيز على التوظيف والحقوق وريادة الأعمال.
- وضع آليات للتعاون والتنسيق بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والجمعيات الأهلية لضمان تنفيذ السياسات والقوانين الداعمة للدمج الاقتصادي.



زاي. جمع البيانات والرصد والتقييم

- جمع البيانات: دعم الجهات التنفيذية، من خلال وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والمنظمات الدولية، لبناء قواعد بيانات رسمية دقيقة ومحدثة ودورية متعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تشمل أعداد العاملين والعاطلين عن العمل والباحثين عنه، وأعداد المصنّفين ضمن البطالة المقنّعة، مع التصنيف حسب الإعاقة والجنس والعمر والمنطقة السكنية ونوع العمل ومكان العمل وخدمات التمكين الاقتصادي المختلفة التي استفادوا منها.
- رصد التقدّم وتقييم السياسات: وضع آليات لرصد التقدّم المُحرَز في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وتقييم فاعلية السياسات والبرامج القائمة، وإجراء التعديلات اللازمة وفقاً للبيانات التي يتم جمعها دورياً.



1. United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities (UNPRPD), Situational Analysis of the Rights of Persons with Disabilities in Tunisia: Country Report, November 2022.
2. حسابات الإسكوا بناءً على المسح الوطني العنقودي متعدد المؤشرات - تونس 2023.
3. المرجع نفسه.
4. The Borgen Project. Addressing Disability and Poverty in Tunisia.
5. Mohamed Ben Abderrazek. Les handicapés, grandes victimes de la crise. Tunisie Numérique. 9 Décembre 2020.
6. United Nations Treaty Collection. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York, 13 December 2006.
7. القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المؤرخ في 15 آب/أغسطس 2005 المتعلق بالتهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم.
8. المرجع نفسه، الفصل السابع.
9. الفصل 3 2005 المؤرخ في 29 تشرين الثاني/نوفمبر 2005 المتعلق بضبط شروط وترتيب تشغيل الأشخاص المعوقين.
10. المقصود بالترتيبات 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.
11. قانون عدد 41 لسنة 2016 المؤرخ 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.
12. ملامح قطرية. سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. الجمهورية التونسية. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. 2023. Policies-Employment-Persons-Disability-Tunisia_1.pdf.
13. اجتماع افتراضي مع السيدة سعيدة بن صالح. كاهية مديرة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. الإدارة العامة للتهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة. الهيئة العامة للتهوض الاجتماعي. وزارة الشؤون الاجتماعية. تونس. 7 تموز/يوليو 2025.
14. أمر عدد 1467 لسنة 2006 المؤرخ في 30 أيار/مايو 2006 يتعلق بضبط المواصفات الفنية الخاصة بتسيير تنقل الأشخاص المعوقين داخل البنايات العمومية والفضاءات والتجهيزات المشتركة والمركبات السكنية والبنائات الخاصة المفتوحة للعموم.
15. أمر عدد 1477 لسنة 2006 المؤرخ في 30 أيار/مايو 2006 يتعلق بتهيئة وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقل الأشخاص المعوقين.
16. Hamza Marzouk. Tunisie: En 2024, 2% des personnes handicapées occupent un emploi. L'Economiste. 3 Décembre 2024.
17. تضمنت الدراسة الأولى عيّنة محدودة من 94 شخصاً من ذوي الإعاقة في تونس، فيما ركّزت الدراسة الثانية على القطاع الخاص من خلال عيّنة من ثلاث شركات (واحدة منها فقط توظف أشخاصاً ذوي إعاقة). وتعتمد هذه الورقة على نتائج الدراستين، لكن لا يمكن تعميمها إحصائياً على المجتمع، بل تُستخدم لفهم الأولويات والتحديات التي تواجه هذه الفئة.
18. مؤسسة وطنية صغيرة يعمل فيها أقل من 25 موظفاً في الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية. أحد الشركاء/أعضاء مجلس الإدارة لديه إعاقة جسدية، وتبلغ نسبة العاملين فيها من ذوي الإعاقة نحو 1-2 في المائة من إجمالي الموظفين، مع توازن بين الذكور والإناث، وغالبيتهم في وظائف إدارية/دعم. معظم هؤلاء من ذوي الإعاقات الجسدية، مع بعض الأشخاص من ذوي الإعاقات السمعية والذهنية والمركبة، وجميعهم مدمجون مع بقية الموظفين ويعملون وفق مؤهلاتهم.
19. شركتان وطنيتان صغيرتان تعملان في قطاع الزراعة والحراثة وصيد الأسماك.



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



رؤيتنا: طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقرار وعدل وازدهار

رسالتنا: بشفّف وعزّم وعَمَل: نبتك، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.

يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

www.unescwa.org

2500679A

