



أكثر عرضةً للحوادث والإصابات، وكان ذلك رأي أكثر من ثلاثة أرباع مؤسسات القطاع الخاص. ويرى أكثر من نصف مؤسسات القطاعين أن الأشخاص ذوي الإعاقة ليسوا بنفس مستوى إنتاجية الموظفين الآخرين. وافترض ربع مؤسسات القطاع الخاص أن الزبائن أو العملاء لن يكونوا مرتاحين لوجودهم. وأعربت المؤسسات أيضاً عن مخاوف بأن يكون تشغيلهم مُكلفاً بسبب ما قد يحتاجونه من ترتيبات تيسيرية؛ وأنه لا يوجد لديها معرفة بطريقة التواصل معهم؛ وأن تكاليف التأمين الصحي لهم سوف تكون أعلى من المعتاد؛ كما لن يكون بوسعهم الالتزام بمواعيد العمل أو الدوام.

أن لدى أصحاب العمل حواجز في المواقف والبيئات تحول دون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين في سوق العمل.

التصورات والمفاهيم الخاطئة السائدة لدى أصحاب العمل

تباينت ردود مؤسسات القطاعين العام والخاص بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. فكما يبيّن الجدول 1، يُعتبر أكثر من نصف مؤسسات القطاع العام أن الأشخاص ذوي الإعاقة

الجدول 1. تصورات مؤسسات القطاعين العام والخاص حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (نسبة مئوية)

التحديات	القطاع الخاص	القطاع العام
ليسا بنفس مستوى إنتاجية الموظفين الآخرين	52.4	54.5
تشغيلهم مُكلف بسبب ما قد يحتاجونه من ترتيبات تيسيرية	9.5	9.1
أقساط أو اشتراكات التأمين الصحي لهم التي سوف تتحملها المؤسسة سوف تكون أعلى من المعتاد	9.5	0.0
هم أكثر عرضة للحوادث والإصابات	81.0	63.6
في الغالب لن يكون بوسعهم الالتزام بمواعيد العمل أو الدوام	9.5	9.1
الزبائن أو العملاء لن يكونوا مرتاحين لوجودهم	23.8	0.0
موظفو المؤسسة لن يكونوا مرتاحين بوجودهم	4.8	0.0
لا يوجد معرفة بطريقة التواصل معهم	4.8	9.1



معدل التشغيل حسب نوع الإعاقة

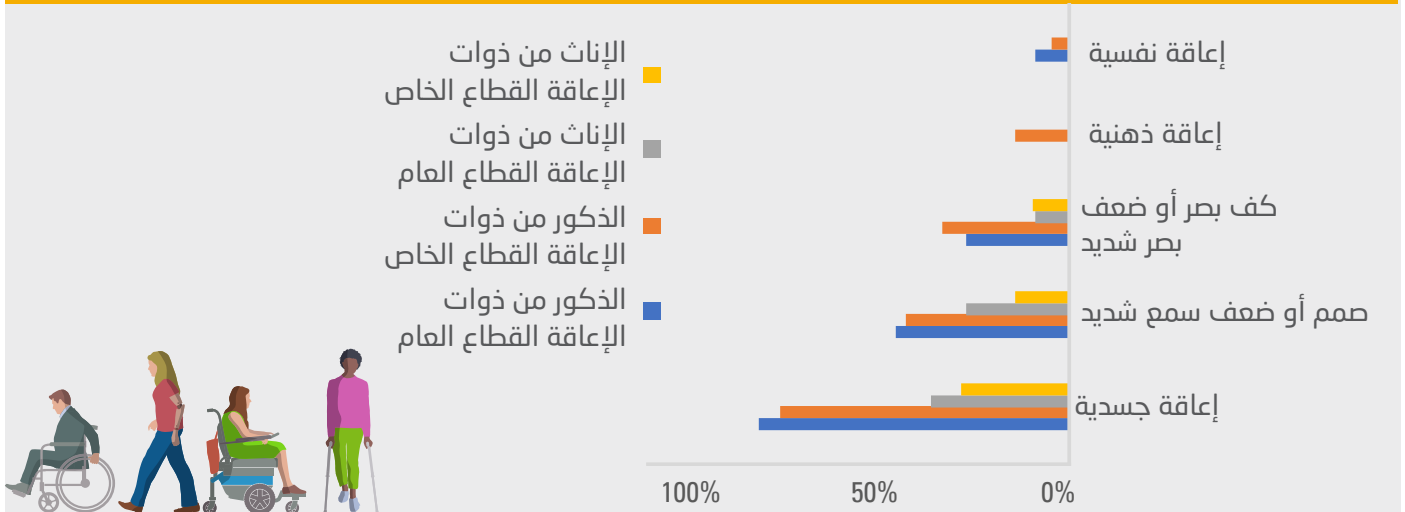
وُجد تباين واضح بين معدلات تشغيل الأشخاص ذوي

الإعاقات المختلفة (الشكل 1). فلدى الأشخاص الذين يعانون من إعاقات الصمم وضعف السمع الشديد أو إعاقات كف البصر أو ضعف البصر الشديد فرص أكبر للعمل في القطاعين العام والخاص من الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية والنفسية الذين لا يجري تشغيلهم إلا بمعدلات منخفضة جداً. وينطوي الأمر على جوانب متعدّدة إذ تعاني النساء ذوات الإعاقة من تمييز مزدوج، حيث يعملن بمعدلات أقل في القطاعين العام والخاص وحسب مختلف أنواع الإعاقات.



تتضمن المادة 27(1) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأن تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين. وهي تُرشد الدول الأطراف بشأن كيفية إعمال حقهم في العمل عن طريق سنّ التشريعات، ولا سيما ما يلي: (أ) حظر التمييز؛ (ب) إمكانية الوصول؛ (ج) الترتيبات التيسيرية المعقولة؛ (د) ضرورة اتخاذ الدول لتدابير إيجابية لتشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى الواجب المفروض على أرباب العمل في القطاع الخاص.

الشكل 1. معدل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة، والجنس، والقطاع



تباين في الآراء التي أدلى بها كلا القطاعين، حيث أفادت غالبية المجيبين من القطاع الخاص أنه لم تكن هناك تكلفة للترتيبات التيسيرية المعقولة، بينما أفادت بالأمر نفسه قلة قليلة فقط من المجيبين من القطاع العام.

وبخصوص القدرة على توفير ترتيبات تيسيرية في مكان العمل للعمال أو الموظفين ذوي الإعاقة، أفاد ما يقارب 45.5 في المائة من ممثلي مؤسسات القطاع العام أنهم لا يتفقون مع فكرة أن المؤسسات غير قادرة على تحمّل تكاليف توفير هذه الترتيبات التيسيرية، في حين أفاد بالأمر نفسه 57.1 في المائة من ممثلي مؤسسات القطاع الخاص. وهذا يشير إلى تقارب آراء القطاعين العام والخاص حيال القدرة على توفير الترتيبات التيسيرية وإلى أن الفجوة بينهما بشأن هذه المسألة ليست كبيرة.

الترتيبات التيسيرية المعقولة

تُعَدُّ الترتيبات التيسيرية المعقولة ضروريةً من أجل تهيئة أماكن عمل شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا يزال نقصها يشكل حاجزاً رئيسياً أمام تشغيلهم. وهي تشمل تعديلات الأدوات والمعدات، والواجبات الوظيفية، وترتيبات العمل والبيئات.

وفي ما يتعلق بمتوسط تكلفة الترتيبات التيسيرية المعقولة، فقد أفاد 33.3 في المائة من ممثلي مؤسسات القطاع العام أنه لم تكن هناك تكلفة، بينما أفاد 55.6 في المائة بأنهم لا يعلمون قيمة الترتيبات، في حين أشار 11.1 في المائة منهم إلى أن التكلفة تراوحت بين 100 و500 دولار.



تعرّف اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة "الترتيبات التيسيرية المعقولة" باعتبارها:

"التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محدّدة، لكفالة تمتّع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها".

قيمة الترتيبات

500\$-100\$



أما بخصوص مؤسسات القطاع الخاص، فقد أفاد 65 في المائة من ممثليها بأنه لا توجد تكلفة للترتيبات التيسيرية المعقولة، في حين أشار 5 في المائة منهم إلى أن التكلفة تراوحت بين 100 و500 دولار، وأشار 25 في المائة منهم إلى أنهم لا يعلمون قيمة الترتيبات التيسيرية المعقولة. ويلاحظ

التوصيات بشأن السياسات

الاستثمار في برامج التوعية لتعزيز معرفة أصحاب العمل بالأشخاص ذوي الإعاقة ودحر الخرافات والصور النمطية السلبية التي يحملها بعض أصحاب العمل عنهم. ومن المهم أن يصبح أصحاب العمل أكثر وعياً بإمكانات إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة وأن يصمّموا وينفذوا سياسات واستراتيجيات للعمالة الشاملة لأجلهم، بما في ذلك توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لهم.

تعزيز العمالة الشاملة من خلال مراجعة السياسات السارية في الأردن، بما في ذلك جميع الأنشطة التي تمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على عمل لائق.

اعتماد تدابير إيجابية ومناسبة لتعزيز فرص العمالة للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما من قبل أصحاب العمل في القطاع الخاص. وتشمل هذه التدابير القوانين والأنظمة والقواعد الإدارية لمكافحة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في فرص العمالة وأماكن العمل. ومن المستصوب تماماً أن يقوم صانعو السياسات في الأردن بسنّ تشريعات فعالة لمكافحة التمييز وإنفاذها.

تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال ضمان أن تشملهم الاستراتيجيات والبرامج والخطط الوطنية. وقد حظي الأردن بالاعتراف باعتباره أحد أكثر بلدان المنطقة التزاماً بتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ولا بدّ من تخصيص ما يكفي من الموارد والخبرات الفنية لتنفيذ قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 في الأردن. ويدعو القانون، تماشياً مع المادة 4 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى المساواة في الحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة من جميع النواحي.



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



رؤيتنا: طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقراراً وعدلاً وازدهار

رسالتنا: بشقّف وعزّم وعَمَل: نبكّر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030. يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

www.unescwa.org

