



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



# الأشخاص ذوو الإعاقة: مسح للتصورات السائدة في سوق العمل لبنان


E/ESCWA/CL2.GPID/2022/Policy brief.9



Vesnaandjic/E+ via Plus via Getty Images



## مقدمة

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

تقل معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عن الفئات الأخرى من السكان في البلدان العربية. ولا تزال هذه الفجوة قائمة على الرغم من الجهود التي بذلتها غالبية البلدان العربية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أسواق العمل، كما لا تزال مواقف أرباب العمل إزاء الأشخاص ذوي الإعاقة سلبية في الغالب. ولا يمكن تفسير ذلك بعدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل أو عدم رغبتهم في ذلك، بل ثمة حواجز عديدة أخرى تحول دون حصولهم على فرص العمل. لدراسة هذه الحواجز، أجرت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في عام 2021 مسحاً شمل 77 من أرباب العمل في لبنان، من القطاعين العام والخاص، ومن أحجام مختلفة، ومن قطاعات شتى. وركّز المسح على تحديد تصورات المجيبين بشأن العوامل التي تعيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

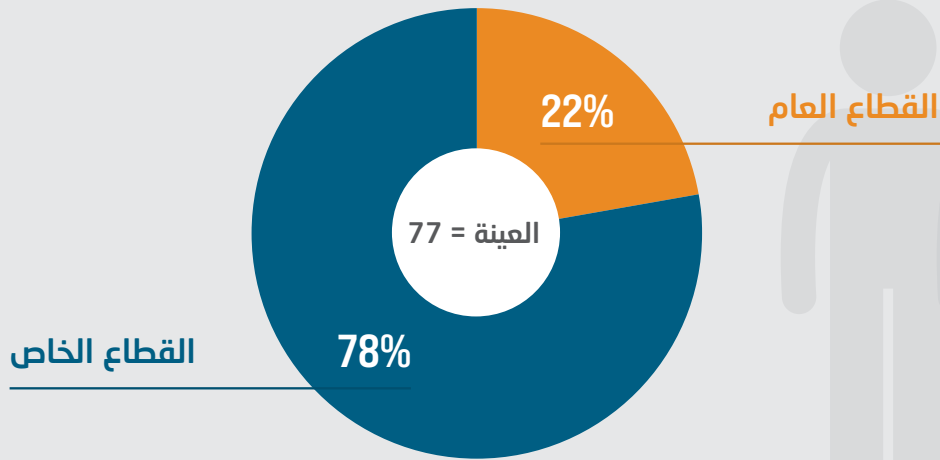
يقدم موجز السياسات هذا لمحة عن تصورات أرباب العمل بشأن عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، ويتبين فيه



المساواة مع الآخرين في سوق العمل.

أن أرباب العمل لديهم حواجز من حيث المواقف والبيئات تحول دون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم

الشكل 1. توزيع المجيبين بين القطاعين العام والخاص



## التصورات والمفاهيم الخاطئة السائدة بين أرباب العمل

إنتاجية من غيرهم، وأكد 60 في المائة من المجيبين الذين يوظفون أشخاصاً ذوي إعاقة بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة له آثار إيجابية. وأخيراً، أفاد 60 في المائة من المجيبين الذين يوظفون أشخاصاً ذوي إعاقة بأن ما ثمة، من الموظفين ذوي الإعاقة، من يحتاج إلى تسهيلات في مكان العمل.

أعرب المجيبون عن مصادر عدة للقلق بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشمل تصورهم بأن الأشخاص ذوي الإعاقة أقل إنتاجية، وأن الترتيبات التيسيرية المعقولة باهظة الثمن، وأن الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة للحوادث والإصابات. وبالمقابل، أفاد 75 في المائة من المجيبين بأن الأشخاص ذوي الإعاقة ليسوا أقل

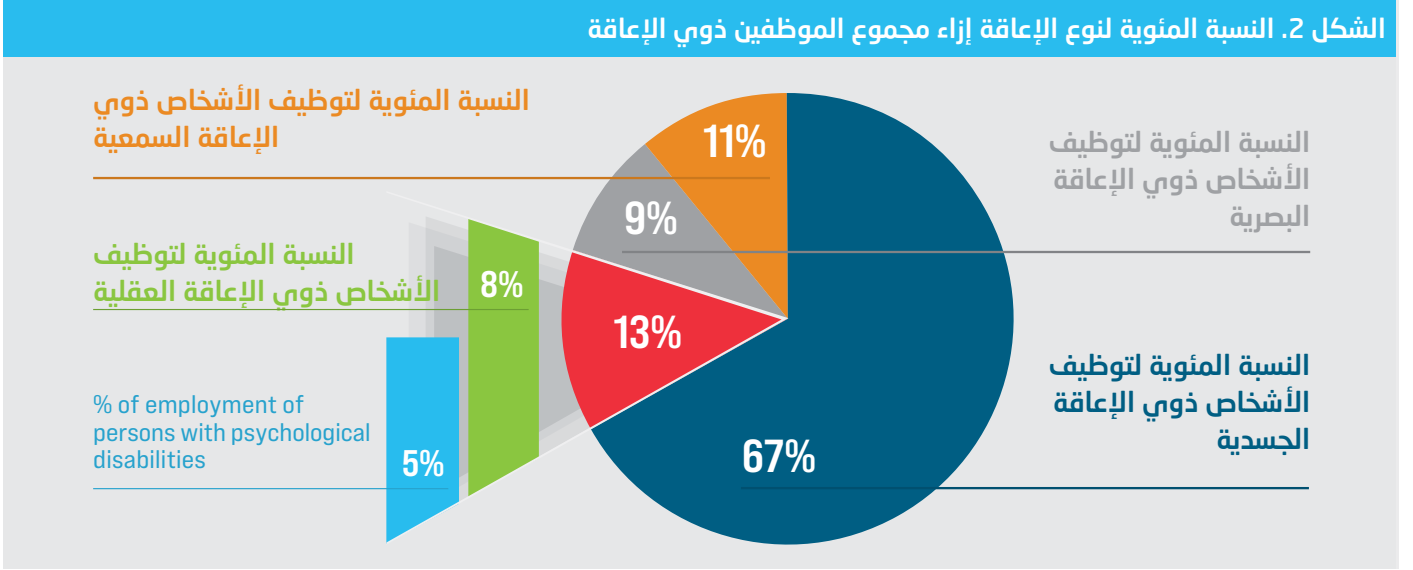
الترتيبات التيسيرية في مكان العمل	خطر وقوع الحوادث	الإنتاجية
24.7 في المائة من المجيبين اعتقدوا أن الأشخاص ذوي الإعاقة ليسوا منتجين بقدر الآخرين.	33.8 في المائة من المجيبين اعتقدوا أن الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر احتمالاً للتعرض للحوادث والإصابات.	49.4 في المائة من المجيبين اعتقدوا أنه من المكلف توظيف أو الاستعانة بخدمات أشخاص ذوي إعاقة بسبب الترتيبات التيسيرية التي قد يحتاجون إليها.

## معدل العمالة حسب نوع الإعاقة

من الإعاقات يواجهون عقبات إضافية بفعل القوالب النمطية السلبية والتصورات الخاطئة بشأنهم، التي تحول دون تمكينهم من الوصول إلى فرص العمل. بيد أن استكشاف الأسباب الكامنة وراء هذا التفاوت يتطلب دراسة أعمق بما يتجاوز نطاق المسح الحالي.

تشير معدلات العمالة حسب نوع الإعاقة إلى تفاوت واضح بين عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من بين الموظفين ذوي الإعاقة المجيبين على المسح، كان الثلثان لديهم إعاقات جسدية، مقابل نسبة ضئيلة ممن لديهم إعاقات سمعية أو بصرية أو عقلية أو نفسية. وقد تشير هذه النتيجة إلى أن الأشخاص الذين لديهم هذه الأنواع الأخيرة

الشكل 2. النسبة المئوية لنوع الإعاقة إزاء مجموع الموظفين ذوي الإعاقة



## الفوارق بين الجنسين

ذوي الإعاقة هم من الذكور، وربعهم من الإناث، ما يدل على تداخل أوجه التمييز الذي تواجهه النساء ذوات الإعاقة.

سُجِّلت فوارق واسعة في معدل عمالة الرجال ذوي الإعاقة مقارنة بالمعدلات للنساء ذوات الإعاقة. وثلاثة أرباع الموظفين



# 2/3

المجيبين يعتقدون بأنه من الصعب والمكلف توفير ترتيبات تيسيرية للموظفين ذوي الإعاقة.

## الترتيبات التيسيرية المعقولة

وعلى الرغم من أن اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تدعو الدول الأطراف إلى ضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، يبقى التنفيذ من أهم الحواجز والتحديات التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وكان توفير الترتيبات التيسيرية وكلفتها من الشواغل التي ذكرها المجيبون أكثر من غيرها.

وأعرب ثلثا المجيبين عن اعتقادهم بأنه من الصعب والمكلف توفير ترتيبات تيسيرية للموظفين ذوي الإعاقة.



## التوصيات بشأن السياسات

وبقدرتهم على المطالبة بهذه الحقوق. وثانياً، زيادة الوعي بين أسر الأشخاص ذوي الإعاقة حتى لا تفرط في حمايتهم، بل أن تسمح لأفراد الأسرة ذوي الإعاقة، ولا سيما النساء، بالعمل. وثالثاً، تعميم منظور المساواة بين الجنسين، وتمكين النساء ذوات الإعاقة من الحصول على المهارات القيادية اللازمة للمطالبة بحقوقهن والدفاع عنها، ولا سيما الحق في العمل. رابعاً، قد تساعد الحملات الإعلامية الداعية إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في إيجاد بيئة دامجة تعامل الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم عنصراً أساسياً لا غنى عنه في المجتمع.

**تعزيز آليات التنسيق.** ويشمل ذلك إقامة شراكات مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيدين المحلي والوطني. وينبغي دعم المشاريع المشتركة بين المؤسسة الوطنية للتوظيف والمنظمات الداعمة للتنمية، والمجتمع المدني بنطاقه الأوسع، لوضع برامج تجريبية شاملة داخل المؤسسات العامة والخاصة. وينبغي أن يمتد التنسيق أيضاً إلى المنظمات الدولية، التي يمكنها الوصول إلى أفضل الممارسات والمعارف العالمية.

**إصلاح نُظُم القوانين والسياسات العامة،** بدءاً بالتصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومواصلة استعراض وتعديل القوانين الوطنية المتعلقة بالحق في العمل، بما في ذلك القانون 220، لتتوافق مع الاتفاقية. وينبغي أن يُستكمل ذلك بلوائح ومراسيم ومخصصات في الميزانية لتيسير التنفيذ.

**تعزيز ثقافة الشمول في التوظيف بين أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص.** وينبغي أن يعتبر أرباب العمل الشمول والتنوع جزءاً من مهمتهم الاجتماعية والاقتصادية. وينبغي عليهم أيضاً السعي إلى إزالة الحواجز المتصلة بمكان العمل وظروفه عبر إتاحة الترتيبات التيسيرية اللازمة والتأكد من أن سياساتهم لا تميز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة. وكذلك ينبغي على أرباب العمل إعداد مواد تدريبية وأدلة للمساعدة في بناء المعارف بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وينبغي توفير خدمات التوفيق والتوظيف والمتابعة لكل من أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة على حد سواء.

**الاستثمار في زيادة الوعي.** ويتطلب ذلك، أولاً، تحسين معرفة الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة  
الاستثمار  
ESCWA

**رؤيتنا:** طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقراراً وعدلً وازدهار

**رسالتنا:** بشغف وعزم وعمل: نبكر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030. بدأ بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

[www.unescwa.org](http://www.unescwa.org)

