

## استراتيجيات تمكين القطاع الخاص من شمل الأشخاص ذوي الإعاقة

هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة

2022

## جدول المحتويات

1	المقدّمة
2	الأنظمة والسياسات والتشريعات السعودية للموارد البشرية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة
3	القوانين والتشريعات والاستراتيجيات الدولية المتعلقة بتمكين ذوي الإعاقة في العمل
4	القوانين والتشريعات الدولية
4	الولايات المتحدة
10	بريطانيا
14	الاتحاد الأوروبي
24	الصين
25	تشريعات الأمم المتحدة
27	الاستراتيجيات والممارسات الدولية
52	الاستراتيجية الوطنية الموحدة والداعمة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وشملهم ضمن الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص
53	التوصيات
60	المراجع

## المقدمة

حرصت المملكة العربية السعودية على حفظ حق العمل لجميع مواطنيها، حتى ينعم المواطن بحياة كريمة وعادلة. لذلك يعتبر العمل حق مكفول للمواطن السعودي، وجميع المواطنون متساوون في حق العمل وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة في قانون العمل السعودي. لذلك، ركز هذا التقرير على استعراض الأنظمة والسياسات والتشريعات المحلية والدولية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة. وتم مناقشة استراتيجيات التوظيف في عدد من الدول المتقدمة تشمل: أمريكا، بريطانيا، استراليا، الصين، وبعض دول الاتحاد الأوروبي. كما تم استعراض التجارب الناجحة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في عدد من شركات القطاع الخاص. وبناءً على ما سبق، خرج هذا التقرير بتوصيات ترسم ملامح الاستراتيجية الوطنية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص السعودي.

وتعرف اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها (2019) الشخص ذو الإعاقة بأنه "مَن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقات التالية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التعلم، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، الاضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى يثبت - بموجب تقرير طبي وفني من الجهة المعتمدة لدى «وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية»- احتياج صاحبها لأحد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية لتمكينه من القيام بمهام عمله. ويقصد بالقدرة على العمل هو استيفاء الشخص لشروط شغل الوظيفة. أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العلمية و/أو المهنية و/أو المهارية أو متطلبات أخرى تمكنه من القيام بعمله".

## الأنظمة والسياسات والتشريعات السعودية للموارد البشرية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

تعتبر التشريعات في المملكة العربية السعودية الخاصة بالعمل والخدمة المدنية عامة ولا تستثني أحد، حيث أن الأشخاص ذوي الإعاقة متساوون مع أقرانهم العاديين من حيث المرتبات والمزايا المالية في نظام الخدمة المدنية أو نظام العمل. ولكن حرصت الدولة على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وجعلهم أشخاص منتجين في مجال العمل من خلال توظيفهم "في الأعمال التي تناسب قدرات المعوق ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية، ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب." كما هو مذكور في المادة الثانية من نظام رعاية المعوقين (2000). أو من خلال "منحهم قروض ميسرة للبدء بأعمال مهنية أو تجارية تتناسب مع قدراتهم سواء بصفة فردية أو بصفة جماعية" كما هو مذكور في المادة الخامسة من نظام رعاية المعوقين (2000). بالإضافة إلى أن المادة 28 من نظام العمل في نسخته المحدثة (2020) نصت على أن "كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا". حيث ركزت المادة العاشرة من اللائحة التنفيذية لنظام العمل في نسختها المحدثة (2019) على ضرورة توفير الترتيبات والخدمات التيسيرية وتهيئة البيئة المناسبة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة بلا تمييز في الأجور أو الترتيبات أو الاستفادة من البرامج التدريبية، مادام أنهم قادرين على العمل.

في المقابل، حرصت الدولة ممثلة بوزارة التنمية الاجتماعية والموارد البشرية على تحفيز ودعم القطاع الخاص وذلك لضمان توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال عدة مبادرات تشريعية فاعلة تساهم في تمكين القادرين على العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة في البيئات الوظيفية مثل: توافق، نطاقات، وموائمة .

- برنامج توافق الذي يهدف إلى تشجيع ودعم القادرين على العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص والقطاع الغير ربحي، بحيث يقدم البرنامج الدعم والمشورة والأدلة الاسترشادية التي تضمن موائمة وتكييف بيئات الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيف فاعل لهم. ومن أهم المخرجات لهذا البرنامج: (1) دليل آداب وقواعد التخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة، (2) الدليل الاسترشادي لتكييف ومطابقة الوظائف وفرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، (3) الدليل الاسترشادي لتوعية المنشآت في كيفية تهيئة بيئة العمل والتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، (4) الدليل الاسترشادي للترتيبات التيسيرية

للمتقدمين للتوظيف والموظفين ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية، (5) الدليل الاسترشادي لمواد نظام العمل ومواد اللوائح التنفيذية لتوضيح الحقوق والواجبات لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى التدريب وملتقيات التوظيف.

- برنامج نطاقات، بحيث يهدف البرنامج إلى تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف «نطاقات» عددا من المعايير التي تعزز من فرص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، عبر تحفيز أصحاب الأعمال إلى الاستفادة من الأنظمة والبرامج التي توفرها «وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية» لدعم عملية التوظيف هذه الفئة من القوى العاملة الوطنية. ويتم احتساب الموظف السعودي من ذوي الإعاقة القادر على العمل في نسبة التوطين عن أربعة موظفين سعوديين وذلك بنسبة 10% من إجمالي عدد الموظفين .

- شهادة "موامة"، وهي شهادة تمنح للمنشآت الراغبة في تطوير بيئات عملها وتقديم خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة بحيث تكون شاملة لممارسة مهامهم الوظيفية بالشكل المناسب والفعال. وبناء على القرار الوزاري الأخير رقم 156563 في تاريخ 18/8/1440 هـ لموامة المنشآت المتوسطة ونطاقات فإنه يجب على المنشآت المتوسطة البالغ عدد موظفيها (499-50) الحصول على شهادة موامة لاحتساب الموظف من ذوي الإعاقة عن أربعة موظفين سعوديين، وفي حالة عدم الحصول على شهادة موامة خلال المدة المحددة فإنه يتم احتساب الموظف من ذوي الإعاقة عن موظفين سعوديين فقط.

### القوانين والتشريعات والاستراتيجيات الدولية المتعلقة بتمكين ذوي الإعاقة في العمل

الأشخاص ذوي الإعاقة حسب اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، هم الأشخاص الذين لديهم إعاقات جسدية أو عقلية أو فكرية أو حسية على المدى البعيد وتعيق من مشاركتهم وتفاعلهم المجتمعي بشكل متساو مع الآخرين. ويقدر البنك الدولي أن هناك أكثر من مليار شخص حول العالم (قرابة 15% من عدد السكان) يوجد لديهم إعاقات. وتنص المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على حق العمل والتوظيف، وهذا مختلف عن واقع الملايين من الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم.

وعلى الرغم من المزايا التي يمكن أن يقدمها الأشخاص ذوي الإعاقة لأصحاب العمل، فإن الكثير من الشركات مازالت مترددة عندما يتعلق الأمر بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. على الرغم من إيمانهم بقضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وأنه حق من حقوقهم، إلا أن واقع الشركات لا يرون في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فوائد تجنّبها الشركة على المدى القريب أو البعيد. حيث، تشير دراسة حديثة أجرتها المنظمة الوطنية للإعاقة إلى أن 13٪ فقط من الشركات في الولايات المتحدة قد حققت هدف وزارة العمل المتمثل في توظيف 7٪ من ذوي الإعاقة من إجمالي عدد الموظفين لديها (Henneborn, Jerdee, Kennedy, 2019). ويناقش هذا الفصل (1) القوانين والتشريعات (2) والإستراتيجيات في توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول التالية: الولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا، وبعض دول الاتحاد الأوروبي، والصين.

## أولاً: القوانين والتشريعات الدولية

### الولايات المتحدة

هناك خمسة قوانين اتحادية هامة تحمي الأفراد ذوي الإعاقة من التمييز في العمل وعملية التقديم للحصول على عمل:

- قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة
- قانون إعادة التأهيل
- قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة
- قانون إصلاح الخدمة المدنية
- قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة. (Office of Disability Employment Policy, n.d)

### قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة لعام 1990 (بصيغته المعدلة في عام 2008)

حيث يعتبر قانون تاريخي للحقوق المدنية للأشخاص ذوي الإعاقة، يضمن تكافؤ الفرص وعدم التمييز على أساس الإعاقة، ويغطي الباب الأول من القانون التمييز في العمل (باستثناء القطاع الفدرالي). ويشمل الباب الثاني من القانون خدمات وبرامج وأنشطة أي كيان عام حكومي أو محلي، بما في ذلك النقل العام والتعليم. ويشمل الباب الثالث من القانون التعديلات والتكيفات العامة.

### قانون إعادة التأهيل لعام 1973 (بصيغته المعدلة في 1986 ، 1994):

حيث يتضمن الباب الخامس من قانون إعادة التأهيل، حماية الحقوق المدنية للأشخاص ذوي الإعاقة. ويتضمن البند 501، تدابير الحماية من التمييز ومتطلبات العمل الإيجابي المطبقة على الإدارات والمؤسسات الفدرالية. وتتضمن المادة 503، تدابير الحماية من التمييز ومتطلبات العمل الإيجابي المطبقة على المتعاقدين الفدراليين. وتشمل المادة 504، تدابير الحماية من التمييز المطبقة على المستفيدين من المساعدة المالية الفدرالية والأنشطة التي تنفذ على المستوى الفدرالي. والمادة 508 تلزم الإدارات المؤسسات الفدرالية بتصميم وشراء واستخدام وصيانة نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يمكن للموظفين وأفراد الجمهور من ذوي الإعاقة الوصول إليها.

### قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة لعام 2014:

قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة لعام 2014 هو إجراء إصلاحي كبير يستهدف نظام القوى العاملة الحالي ويتضمن تعديلات على قانون إعادة التأهيل لعام 1973. حيث أن قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة يلغي ويحل محل قانون استثمار القوى العاملة لعام 1998 ، ويعدل الباب الرابع من قانون إعادة التأهيل لعام 1973 ليطلب من مؤسسات إعادة التأهيل المهني الحكومية الدخول في شراكات رسمية مع مؤسسات الرعاية الطبية الحكومية والإعاقة الفكرية والنمائية. كما يحدد قانون إعادة التأهيل، بصيغته المعدلة بقانون الابتكار والفرص في القوى العاملة، نتيجة التوظيف في إطار برنامج التأهيل المهني على أنها "توظيف مدمج تنافسي". ويعرف هذا العمل بأنه العمل بدوام كامل أو بدوام جزئي بالحد الأدنى للأجور أو أعلى، مع أجور واستحقاقات مماثلة للذين ليس لديهم إعاقة ويؤدون نفس العمل، ودمجهم تماما مع زملاء العمل العاديين. كما يلزم قانون إعادة التأهيل، بصيغته المعدلة بقانون الابتكار والفرص في القوى العاملة، مؤسسات التأهيل المهني الحكومية بتخصيص 15 % من أموال التأهيل العامة لاستخدامها في المدرسة لخدمات انتقال البالغين. بالإضافة إلى ذلك، ينص قانون إعادة التأهيل (بصيغته المعدلة) تحديد الظروف الوظيفية للشخص ذوي الإعاقة يتقاضى فيها الحد الأدنى من الراتب. كما تم نقل بعض خدمات ووكالات الإعاقة، مثل مراكز الحياة المستقلة والمعهد الوطني لبحوث الإعاقة وإعادة

التأهيل، من وزارة التعليم إلى إدارة العيش المجتمعي في وزارة الصحة والخدمات الإنسانية (National Conference of State Legislatures, 2021).

### قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة لعام 2004

ويقضي قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة لعام 2004 بأن يكون لجميع الأطفال ذوي الإعاقة الحق في الحصول على تعليم عام مناسب مجاناً في أقل البيئات تقييداً. ويتطلب القانون توفير التعليم الخاص والخدمات المساندة المدرجة في البرنامج التربوي الفردي لكل طفل مشارك. البرامج التربوية الفردية مصممة لتلبية الاحتياجات الفردية وتتضمن: خطة للتعليم، بما في ذلك خطة انتقالية في سن 16 للتعليم ما بعد الثانوي أو للتوظيف.

### قانون إصلاح الخدمة المدنية

يتضمن قانون إصلاح الخدمة المدنية (الذي يغطي معظم المؤسسات الاتحادية) عدة قواعد تهدف إلى تعزيز الإنصاف في إجراءات التوظيف ومنع التمييز ضد مقدمي الطلبات والموظفين ذوي الإعاقة.

### تحديد القوانين المنطبقة (قائمة مرجعية)

وتشترك القوانين الاتحادية التي تحظر التمييز في العمل على أساس الإعاقة في نفس الهدف الأساسي وهي: إزالة العوائق التي يواجهها الأفراد ذوو الإعاقة أمام العمل. غير أن هذه القوانين لا تنطبق كلها على جميع أرباب العمل، ويتوقف هذا على معايير، مثل ما إذا كان أرباب العمل في القطاع العام أو الخاص، وعدد الموظفين الذين لديهم، وما إذا كانوا يحملون عقوداً اتحادية (فدرالية) أو عقوداً من الباطن. والقائمة المرجعية الواردة أدناه تشرح هذه المعايير.

المعيار الأول: إذا كان صاحب العمل شركة خاصة

- توظف 15 شخصاً أو أكثر: يجب على صاحب العمل الامتثال للباب الأول من قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة ولوائح التنفيذ.

- لديه عقود أو عقود من الباطن مع الحكومة الاتحادية تتجاوز 10,000 دولار: يجب على صاحب العمل الامتثال

المادة 503 من قانون إعادة التأهيل ولوائح التنفيذ

• يتلقى المساعدة المالية الاتحادية: يجب على المؤسسة أو الكيان الامتثال للمادة 504 من قانون إعادة التأهيل ولوائح المؤسسة التي تنفذ المادة 504.

• حصل على مساعدة مالية اتحادية في إطار قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة أو شركاء في برنامج تمويله الجمعية مع مركز وظيفي واحد: يجب على صاحب العمل أن يمتثل للمادة 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة ولائحته التنفيذية.

المعيار الثاني: إذا كان صاحب العمل هو مؤسسة حكومية أو محلية أو هيئة حكومية محلية

• توظف 1-14 شخصا: يجب على المؤسسة أو الكيان الامتثال للباب الثاني من قانون مكافحة الإعاقة ولوائحه التنفيذية.

• توظف 15 شخصا أو أكثر : يجب على المؤسسة أو الكيان الامتثال للباب الأول والباب الثاني من قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة ولوائحه التنفيذية

• يتلقى المساعدة المالية الاتحادية: يجب على المؤسسة أو الكيان الامتثال للمادة 504 من قانون إعادة التأهيل ولوائح المؤسسة التي تنفذ المادة 504

• حصل على مساعدة مالية اتحادية في إطار قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة أو شركاء في برنامج تمويله الجمعية مع مركز وظيفي واحد: يجب على الكيان أو المؤسسة الامتثال للمادة 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة ولائحته التنفيذية.

• وجود وحدة أو قسم أو فرع له عقد اتحادي أو عقد من الباطن يزيد على ١٠,٠٠٠ دولار: يجب أن تمتثل الوحدة أو القسم أو القسم الفرعي من العقد المشمول بالمادة 503 من قانون إعادة التأهيل ولائحته التنفيذية.

المعيار الثالث: إذا كان رب العمل مؤسسة أو كيان حكومي اتحادي يقوم بما يلي:

- غير مستبعد من تغطية المادة 501 من قانون إعادة التأهيل بموجب القانون أو النظام الصادر عن الرئيس: يجب أن تمتثل المؤسسة أو الكيان للمادة 501 من قانون إعادة التأهيل وقانون إصلاح الخدمة المدنية ولوائحهما التنفيذية. ويتعين على أرباب العمل أن يتحققوا من أي قوانين ذات صلة من قوانين الدولة و/أو القوانين المحلية المتعلقة بعدم التمييز التي قد تنطبق أيضا ، ومن خلال فهم واضطلاح أصحاب العمل بمسؤولياتهم بموجب القوانين التي تحظر التمييز القائم على الإعاقة ، فإنهم يضطلعون بدور هام في الوفاء بوعد أمريكا بتوفير فرص متكافئة لجميع المواطنين.(Office of Disability Employment Policy, n.d)

أهم التشريعات الصادرة عن الدورة التشريعية لعام ٢٠١٥-٢٠١٦، وتغطي مواضيع توظيف ذوي الإعاقة والإعاقة يشكل عام:

#### المجالات الرئيسية لسياسات توظيف ذوي الإعاقة

وتشمل العمل المدمج التنافسي، والعمل الحر وتنظيم المشاريع، والعودة إلى العمل والإجازات، وبرامج المشتريات الحكومية وتنوع الموردين.

#### استراتيجيات العمالة في القطاعين العام والخاص:

وتتصل بالدولة بوصفها نموذجا يحتذى به في دعم وحوافز العمالة المقدمة من أرباب العمل والقطاع الخاص.

#### جاهزية القوى العاملة وجهود التعليم

وتشمل مواضيع مثل الاستعداد الوظيفي، وإعادة التأهيل المهني، والتعليم، والتعليم الخاص، والانتقال من المدرسة إلى العمل، والأساسيات المالية، وبناء الأصول.

#### إمكانية الوصول ودعم الموظفين

ويشمل ذلك الوصول للتكنولوجيا والتكيفات والتعديلات في مكان العمل، والنقل المتصل بالإعاقة، والسياسة الصحية، والإسكان، والمعيشة المجتمعية، والمعيشة المستقلة.

## تنفيذ الدولة للسياسات الفدرالية المتعلقة بالإعاقة

يتضمن مواضيع مثل قانون الأميركيين ذوي الإعاقة (ADA) ، وقانون إعادة التأهيل، وقانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة (IDEA) ، وقانون تحقيق تجربة حياة أفضل (ABLE) وقانون الابتكار والفرص للقوى العاملة (WIOA).

## مجالات أخرى لسياسة الإعاقة

تشمل السياسة المتعلقة بإعاقات محددة، والتغييرات اللغوية القانونية في مصطلحات الإعاقة، والعمال المسنين، وعدم التمييز، والحقوق المدنية، والإجراءات الإيجابية.

## تشريعات الدورة التشريعية 2020

واجهت دورة عام 2020 التشريعية تحديات لم يسبق لها مثيل ، حيث حارب العالم أزمة صحية عامة مع ظهور COVID-19 وعلى الرغم من ذلك ، واصل واضعو السياسات إحراز تقدم في توظيف ذوي الإعاقة. وسنت 20 ولاية على الأقل 58 تشريعا تتعلق بإطار سياسة مسائل العمل ، بما في ذلك توظيف الدولة لذوي الإعاقة ، والنقل ، والتعلم القائم على العمل ، وبناء قدرات القطاع الخاص. وفيما يلي القليل من الأمثلة الملحوظة في كل مجال من مجالات السياسة العامة.

## الدولة كنموذج لأصحاب الأعمال

تشريع تينيسي: أنشأت لجنة حول العمل المدمج التنافسي للأشخاص ذوي الإعاقات الشديدة.

تشريع اتوا: يطلب من وزارة الصحة تحديد العوائق التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في الحصول على الخدمات ووضع اقتراح لمنصب أمين المظالم بغرض معالجة هذه العوائق.

تشريع واشنطن: إنشاء مكتب الإنصاف بغرض تعزيز فرص الحصول على الفرص والموارد التي تقلل من الفوارق بين السكان المهمشين تاريخياً. ويساعد المكتب المؤسسات والمنظمات في تطبيق العدالة في جميع جوانب صنع القرار في المؤسسات والمنظمات، بما في ذلك تقديم الخدمات، ووضع البرامج، ووضع السياسات، والميزانية.

## الوصول إلى العمل

تشريع هاواي: أنشأ داخل وزارة النقل برنامجاً تجريبياً مستقلاً لاختبار المركبات ويتطلب توصية بما إذا كانت المركبات المستقلة جاهزة للانتشار الكامل في الولاية

تشريع نيو جيرسي: يؤسس برنامجاً لاعتماد أفضل ممارسات نقل ذوي الإعاقة غير القادرين على استخدام المواصلات العامة، يتطلب تنسيقاً أكبر بين مقدمي خدمات النقل وينشئ مجالس إقليمية لتنسيق النقل.

تشريع نيويورك: يتعين على هيئة النقل أن تضع معايير لغرض تحديد أفضل طريقة لتحديد أولويات محطات مترو الأنفاق من أجل تحسين إمكانية الوصول إليها في خطة برنامجها الرأسمالي.

## الإعداد للعمل

تشريع فلوريدا: يتطلب من شعبة إعادة التأهيل المهني تقديم خدمات الانتقال قبل التوظيف للأشخاص المؤهلين ذوي الإعاقة.

تشريع نيوجيرسي: يتعين على مفوض العمل وتنمية القوى العاملة أن ينشئ برنامجاً للتوجيه المهني للنساء والأقليات والأشخاص ذوي الإعاقة.

تشريع فيرجينيا: يحظر على راعي برنامج التلمذة الصناعية المسجل التمييز ضد متدرب أو طالب للتلمذة على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الأصل القومي أو الجنس أو التوجه الجنسي أو العمر أو المعلومات الجينية أو حالة الإعاقة.

تشريع مين: يلغي الإعفاءات من قانون الحد الأدنى للأجور التي تسمح بدفع الأجور بأقل من معدل الحد الأدنى للأجور لبعض الأفراد الذين يعانون من إعاقات عقلية أو جسدية. (National Conference of State Legislatures, 2022)

## بريطانيا

في بريطانيا، يُعتقد أن العمل التطوعي لا يكفي لتلبية التطلعات للأشخاص ذوي الإعاقة أو توفير ضمانات كافية للتعامل مع التمييز غير المبرر بشكل مرض. و بموجب قانون التمييز ضد الإعاقة ، لا يجوز لأي صاحب عمل لديه 15 موظفاً أو أكثر أن يعامل شخصاً ذو إعاقة بشكل أقل تفضيلاً من أي شخص آخر بسبب إعاقته ، ما لم يكن هناك سبب وجيه. وبناء على

القانون ، يتعيّن على صاحب العمل تكييف ظروف العمل أو مكان العمل وإجراء التعديلات لمساعدة الشخص ذوي الإعاقة للتغلب على العوائق العملية والبيئية، ما لم يكن هناك سبب وجيه لعدم القيام بتلك التعديلات.

وقد عملت الحكومة البريطانية على إدخال عدد من البرامج الحكومية للتشجيع على الدمج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل العادية . على سبيل المثال ، تقييم التوظيف وفرق الإرشاد التي تقدم خدمات متخصصة فيما يتعلق بالحصول على العمل وإعادة التأهيل ؛ بدل عمل ذوي الإعاقة لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على الانتقال وتحويلهم من عالم الاعتماد إلى عالم العمل والاستقلالية ؛ برنامج الوصول إلى العمل من خلال تقديم مساعدة مالية للتغلب على العقبات التي تعترض التوظيف ؛ برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة.

يقع على عاتق وزارة التعليم والتوظيف بالشراكة مع المجلس الاستشاري الوطني لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تفعيل قانون التمييز ضد الاعاقة وذلك من خلال زيادة نسبة توظيفهم بالشكل الصحيح. بالإضافة إلى دعم اتحاد الصناعة البريطانية ومجلس النقابات العمالية .

### سياسات العمل

من الضروري أن تلتزم المنظمة تجاه جميع موظفيها والمجتمع المحلي بإتاحة فرص متساوية للأشخاص ذوي الاعاقة عند التوظيف أو التطوير الوظيفي داخل المنظمة. بالإضافة إلى، الامتثال لمقتضيات قانون المساواة لعام 2010 ، التي تتبع فيه المنظمة إجراءات واضحة تهدف إلى تكافؤ الفرص في طلبات ذوي الإعاقة واختيارهم على نحو منصف، وتلبية احتياجاتهم التدريبية والوظيفية. وعندما يصبح الموظف لديه إعاقة أثناء عمله، ستتخذ خطوات معقولة لاستيعاب إعاقته من خلال النظر في إدخال تعديلات على ممارسات العمل وترتيبات عمله ، أو من خلال النظر في توجيهه لعمل آخر أو إعادة تدريبه على النحو المناسب. وذلك لتمكينه من البقاء في العمل مع المنظمة حيثما كان ذلك ممكناً وبشكل معقول. ويفرض القانون التزاماً على أرباب العمل بعدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة إما بشكل مباشر أو بسبب ناشئ نتيجة للعجز (East, 2019)

(West Railway Company Limited).

## الاختيار والتوظيف

1. تكفل إدارة الموارد البشرية ، بالتشاور مع المديرين التنفيذيين المعنيين ، ما يلي:
  - (أ) تُصاغ جميع التوصيفات الوظيفية/الشخصية والإعلانات المتعلقة بالتوظيف بطريقة توضح ما هي المتطلبات الأساسية للوظيفية، وينظر في إدخال تعديلات معقولة على التوصيف الوظيفي/الشخصي لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.
  - (ب) الإشارة إلى سياسة تكافؤ الفرص التي تنتهجها المنظمة في جميع الإعلانات المتعلقة بالتوظيف
2. حينما يكون المدير المسؤول عن التوظيف على علم أن طالب العمل لديه إعاقة، يجب عليه إبلاغ مكتب الاستقبال والموظفين الآخرين ذوي الصلة بالتعليمات المناسبة حول كيفية مساعدتهم لإجراء المقابلات معه.
3. عدم طرح أسئلة متعلقة بالصحة أو الإعاقة في المقابلة على المتقدمين للوظائف، إلا إذا كان هناك سؤال معين ضروري لتحديد ما إذا كان طالب الوظيفة قادرا على أداء الواجبات الرئيسية للوظيفة المعنية. ولا يمكن طرح الأسئلة المتعلقة بالصحة إلا بعد تقديم عرض عمل.
4. إجراء تقييم للمخاطر قبل أن يبدأ أي شخص ذو إعاقة عمله، وفي حالة وجود شكوك حقيقية ومشروعة بشأن قدرة الشخص ذو الإعاقة على أداء كامل الواجبات الوظيفية المعنية، يمكن إتاحة فترة تجريبية بعد التشاور مع إدارة الموارد البشرية. وتحفظ نسخة من تقييم المخاطر في ملف الموظف.
5. عند الحاجة إلى تكييف أماكن العمل لتمكين الشخص ذو الإعاقة ، فلا بد من مناقشة هذه المسألة مع إدارة الموارد البشرية التي يمكنها الاتصال بالخدمة الاستشارية لشؤون العجز عند الحاجة.
6. وفي الحالات التي تكون فيها المشورة مطلوبة بشأن حالة طبية أو بشأن الأثار المترتبة على السلامة المترتبة على تعيين موظف ذو إعاقة، فإن إدارة الموارد البشرية سوف تتصل بالخدمة الاستشارية الطبية للتوظيف أو خدمة الصحة المهنية للحصول على التوجيه المناسب.

## أثناء العمل

1. عند اتخاذ خطوات خاصة لضمان صحة وسلامة أي موظف، يقوم ممثل عن إدارة الموارد البشرية بإبلاغ أعضاء الإدارة المعنية، إلى جانب ممثلي السلامة وغيرهم من الموظفين.
2. يجب أن تتاح فرص التدريب والترقية للجميع، بغض النظر عن الإعاقة. وتتولى إدارة الموارد البشرية مسؤولية رصد تطبيق سياسة تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل. ويجوز منح الموظف ذو الإعاقة فترة تجريبية ممتدة عند نقله أو ترقيته عند الحاجة من قبل المدير التنفيذي وذلك بالتشاور مع إدارة الموارد البشرية.

## الإعاقات الناشئة أثناء العمل

1. عندما يصبح الموظف عاجزاً عن أداء واجباته العادية بسبب إعاقة، يجب النظر في إدخال تعديلات معقولة على العمل وظروف العمل وتحويله لعمل آخر وإعادة التدريب.
2. ستقوم إدارة الموارد البشرية، عند الحاجة، باتخاذ الترتيبات من خلال الدائرة الاستشارية المعنية بالعجز أو خدمة صحية مهنية لتقييم قدرات الموظف، وذلك بهدف تحديد عمل بديل مناسب لذلك الشخص أو إجراء تعديلات معقولة له.

## إنهاء الخدمة

1. القدرة: عندما ينخفض أداء الموظف إلى مستوى منخفض بشكل غير مقبول من خلال تدهور صحته أو لياقته بسبب إعاقة، فإن إدارة الموارد البشرية، جنباً إلى جنب مع المدير والموظف المعني، سوف تقوم بما يلي:

- استكشاف إمكانية تعديل الوظيفة للسماح باستمرار العمل
- النظر في إيجاد فرص عمل بديلة

بعد النظر في الخيارات المذكورة أعلاه، وتبين أنه لا يمكن للموظف أن يستمر في العمل، فإن قرار الفصل لا يجوز أن يتخذه إلا مدير المنظمة بعد التشاور مع الموظف وممثلهم بالإضافة إلى المشورة الطبية. وقبل أي فصل، ستنظر المنظمة في واجب إجراء تعديلات معقولة فيما يتعلق بالموظفين ذوي الإعاقة.

2. الغياب المرضي: عندما يكون الموظف يعاني من غياب مرضي كثير، بسبب حالته التي قد تصل إلى حد العجز. يستعرض صاحب العمل ما إذا كان من المعقول إجراء تعديلات على سياسة الغياب. (Equality Act, 2010)

## الاتحاد الأوروبي

الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي يقدمون دعماً لعمل الشباب عن طريق الاستفادة من التمويل الكبير المتاح في إطار برامج وميزانية الاتحاد الأوروبي طويلة الأجل. وينبغي إنفاق ما لا يقل عن 22 بليون يورو على دعم تشغيل الشباب. ويساعد مثل هذا التمويل في:

- منح وقروض لبدء العمل لمنظمي المشاريع الشباب وخطط التوجيه وحاضنات الأعمال التجارية
- مكافآت لتوظيف المتدربين
- دورات تدريبية لاكتساب مهارات جديدة مطلوبة في سوق العمل
- بناء قدرات خدمات التوظيف العامة
- التدريب على الإدارة الوظيفية في التعليم الرسمي
- الاستثمار في البنية التحتية للتقنية والتعلم الرقمي

وتدعم مبادرة تشغيل الشباب بشكل حصري الشباب غير العاملين في مجال التعليم أو التوظيف أو التدريب، بما في ذلك العاطلين عن العمل لفترة طويلة أو غير المسجلين كباحثين عن عمل. وفي العادة يتم تمويل ما يلي:

- التلمذة الصناعية
- التدريب
- التوظيف
- مواصلة التعليم الذي يؤدي إلى مؤهل (European union, n.d)

## تشريعات بعض دول الاتحاد الأوروبي:

بلجيكا: على الرغم من إدراج التأهيل الطبي/ الوظيفي والمهني والاجتماعي في التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي والتعويض، فإن الدمج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة يقع بشكل أساسي ضمن مسؤوليات المجتمع. بحيث تمنح المجتمعات مجموعة كاملة من المنح للتدريب المهني وتوظيف ذوي الإعاقة:

- سداد النفقات الخاصة بتكييف مكان العمل (بما في ذلك التغيير وسهولة الوصول).
- تحمّل نفقات إضافية لأدوات العمل المطلوبة بسبب الإعاقة.
- تحمل نفقات إضافية ناتجة عن الإعاقة ونفقات مواصلات الموظف من ذوي الإعاقة.
- المساهمة في دفع الرسوم الاجتماعية والاشتراكات لمدة سنة كحد أقصى للموظف من ذوي الإعاقة الذي تم تعيينه في وظيفة جديدة.

بالإضافة إلى ذلك، بموجب اتفاقية العمل الجماعية رقم 26 بتاريخ 15 أكتوبر 1975، وفقاً لمبدأ "الأجر

المتساوي للعمل المتساوي"، يحق للموظف من ذوي الإعاقة الحصول على الأجر المنصوص عليه بموجب الاتفاقية

الجماعية المشتركة وتعويض السلطات المختصة لصاحب العمل عن انخفاض الإنتاجية الناتج عن الإعاقة.

الدنمارك: تستند السياسة الدنماركية بشأن الإعاقة إلى مبادئ التضامن والتطبيع والدمج. صدر قانون عام 1974 بشأن

المساعدة الاجتماعية، وألغى هذا القانون التشريع الخاص بخدمات الأشخاص ذوي الإعاقة ووضعهم على قدم المساواة مع

الفئات الأخرى. ينص القانون على أنه يجوز منح المساعدة لأي شخص يحتاج إلى دعم في تطوير أو استعادة القدرات المهنية

أو الرعاية أو العلاج الخاص أو الدعم التعليمي. وتعتبر وزارة العمل هي المسؤولة عن سياسة دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في

الحياة العملية الطبيعية وبرامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة. ووزارة الشؤون الاجتماعية هي المسؤولة عن خطط

إعادة التأهيل والتوظيف المخصص لذوي الإعاقة، في حين أن وزارة التربية والتعليم هي المسؤولة عن تعليمهم.

وفيما يتعلق بالخدمات الصحية والاجتماعية، فإن السلطات المحلية مسؤولة عن الإرشاد والتأهيل ودفع البدلات. تقع مسؤولية توفير وتنظيم ورش العمل لذوي الإعاقة وتدابير إعادة التأهيل وإعادة التدريب للعاطلين عن العمل غير المؤمن عليهم على عاتق المقاطعات.

ألمانيا: وردت المبادئ الأساسية للسياسة الألمانية بشأن الدمج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في المجلد الأول من القانون الاجتماعي وفي القانون المتعلق بمواءمة مزايا إعادة التأهيل التي تنطبق على التأمين ضد المرض والتأمين ضد الحوادث والتأمين ضد العجز /و التأمين ضد الشيخوخة، كما حددتها الهيئات المسؤولة عن الإعانات الاجتماعية ومكتب العمل الفيدرالي.

وبموجب هذه الأحكام، يجب أن تهدف المزايا والتدابير الطبية والمهنية والتكميلية لإعادة تأهيل ذوي الإعاقة قبل كل شيء إلى دمجهم في الحياة العملية وفي المجتمع. ويجب اتخاذ التدابير اللازمة في أقرب مرحلة ممكنة وتطبيقها بعناية. وقد أدى تطبيق هذه الأحكام إلى إنشاء شبكة كبيرة جداً من المؤسسات وخدمات إعادة التأهيل المهني التي تهدف إلى تقديم المساعدة اللازمة، مع مراعاة الاحتياجات الخاصة لكل فرد من ذوي الإعاقة وتلبية متطلباته الخاصة من خلال سلسلة من التدابير والوسائل المناسبة .

علاوة على ذلك ، فإنه بموجب قانون الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة ، يتعين على جميع الشركات العامة والخاصة التي يبلغ عدد العاملين فيها 16 موظفًا أو أكثر تخصيص 6% من الوظائف لذوي الإعاقة الشديدة أو دفع ضريبة تعويضية عن كل وظيفة إجبارية لم يتم تعيين موظف من ذوي الإعاقة بها. كما ينص القانون أيضا على حماية خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة ضد الفصل والدفاع عن مصالحهم وتقديم المساعدة الخاصة الممكنة. ويتلقى مكتب العمل الفيدرالي مدفوعات من صندوق التعويضات الذي أنشأته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من الضريبة التعويضية التي يفرضها القانون على الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة من أجل دفع إعانات لأصحاب العمل الذين يدرّبون الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة أو إيجاد وظائف دائمة لهم.

اليونان: يعتبر المبدأ الأساسي للتشريع المتعلق بذوي الإعاقة هما تكافؤ الفرص والاندماج الكامل في المجتمع. وقد تم اعتماد قانون بشأن إعادة التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في عام 1979، الذي نص على التوظيف الإلزامي في القطاع العام وكلف (منظمة توظيف القوى العاملة) بمهمة الإشراف على تدريب وتوظيف ذوي الإعاقة.

وتتلقى الشركات إعانات ومنحًا للمساعدة في تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتكييف أماكن العمل لتمكينهم بشكل أكبر في بيئة العمل، بالإضافة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتلقون مساعدة مالية لإنشاء أعمالهم التجارية الخاصة في مجالات الأعمال اليدوية والتجارة والخدمات.

إسبانيا: يستند القانون رقم 13 الصادر في 7 أبريل 1982 بشأن الاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة إلى نصٍ دستوري ينص على أن السلطات العامة يجب أن تطبق سياسات للوقاية والعلاج وإعادة التأهيل ودمج الأشخاص الذين لديهم إعاقات جسدية أو عقلية أو حسية. وبموجب هذا القانون، فإن الهدف الأول لسياسة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هو دمجهم في نظام التوظيف المفتوح أو إذا لم يكن ذلك ممكنًا، في نظام التوظيف المحمي (التوظيف المخصص لذوي الإعاقة فقط). (ويحظر القانون أي شكل من أشكال التمييز على أساس الإعاقة في التوظيف و / أو أثناء العمل).

يتعين على أصحاب العمل الذين يزيد عدد الموظفين لديهم عن 50 عاملاً تخصيص 2% من الوظائف للأشخاص المسجلين في خدمات التوظيف على أنهم من ذوي الإعاقة، بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية، تم تحديد الحصة بنسبة 3%. كما يتم منح الدعم للشركات لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال وضع شروط تمكنهم من استعادة موظفهم من ذوي الإعاقة في نهاية فترة النقاهاة. ويتم منح تخفيضات ضريبية على أرباح الشركات أو الأفراد لأي توظيف إضافي للموظفين ذوي الإعاقة بموجب عقود مفتوحة. الجدير بالذكر، أن السلطات العامة مطالبة أيضًا بتسهيل اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال اتخاذ تدابير لجعل البيئة العمرانية ووسائل المواصلات سهلة الوصول بالنسبة لذوي الإعاقة.

فرنسا: وضع التشريع الفرنسي الخاص بالإعاقة، والذي يرجع تاريخه إلى عام 1975، نظامًا للحقوق التي تمنح الفرد من ذوي الإعاقة (مع مراعاة وضعه الشخصي المعترف به كأولوية) ليتم توجيهه لإعادة التأهيل المهني أو التدريب أو التوظيف وأيضًا

الحصول على مزايا خاصة بما يقتضيه وضعهم. وتتولى اللجنة الفنية للتوجيه وإعادة التصنيف المهني (الممثلة في جميع أنحاء البلاد) مسؤولية التعامل مع الطلبات المقدمة من البالغين من ذوي الإعاقة للحصول على إرشادات بشأن التوظيف والتدريب والمساعدة العامة.

كما يفرض قانون عام 1987 ، التزامًا بنظام الحصص على المؤسسات التي يعمل بها أكثر من 20 موظفًا حيث يتعين عليهم توظيف عمال من ذوي الإعاقة، ومصابين بإصابة أو مرض مهني ، والأشخاص المستحقين لمعاش العجز والمحاربين القدامى وما شابه ذلك بحيث يمثلون نسبة 6 % من إجمالي موظفيهم.

يجب على الشركات أيضًا الوفاء بالتزاماتها من خلال دفع مساهمة طوعية في صندوق الإدماج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، و يُدار هذا الصندوق من قبل جمعية إدارة صندوق الاندماج المهني لذوي الإعاقة، ويديره جميع الأطراف المعنية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (الموظفون ، أصحاب العمل ، الجمعيات والمتخصصون). ومن خلال وفودها الإقليمية ، تموّل هذه الهيئة مجموعة واسعة من التدابير لتشجيع الوصول إلى الوظائف والاحتفاظ بالوظائف والتدريب والمعلومات وحملات التوعية في الشركات والدراسات.

إيرلندا: بموجب قانون الصحة لعام 1970 ، تتولى وزارة الصحة مسؤولية التدريب والتوجيه وإعادة التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ، والتي تفوض هذه المهمة إلى المجلس الوطني لإعادة التأهيل. نيابةً عن الدولة وبالتوافق مع الأشخاص ذوي الإعاقة ، ويتمثل دور المجلس الوطني لإعادة التأهيل في مساعدة ذوي الإعاقة على عيش الحياة التي يختارونها وتمكينهم من تطوير إمكاناتهم إلى أقصى حد.

وتشمل الخدمات التي يقدمها المجلس الوطني لإعادة التأهيل ما يلي:

- التوجيه المهني لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في البحث عن فرص لهم للتدريب العام والمهني.
- نوادي العمل التي تقدم المساعدة والتدريب لذوي الإعاقة لتحسين فرصهم في سوق العمل.

- مُخطط دعم التوظيف، الذي يوفر مساعدة مالية لتشجيع أصحاب العمل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مع انخفاض إنتاجية العمل بسبب توظيفهم.
  - توفير قارئ شخصي للمكفوفين أو ضعاف البصر الذين يحتاجون إلى مساعدة في القراءة في مكان العمل.
  - منح مكان العمل / المعدات الممنوحة في حالات معينة لأصحاب العمل لمساعدتهم على تكييف (تعديل) مباني الشركة أو معداتها مع متطلبات الموظفين من ذوي الإعاقة؛
  - منح المترجم الشفوي للمقابلات الشخصية التي تساعد في تغطية تكلفة توفير مترجم للأشخاص ذوي إعاقات السمع والكلام الذين يحضرون مقابلات العمل.
- بالإضافة إلى ذلك، يمنح المجلس الوطني لإعادة التأهيل رمز "إيجابي للإعاقة" لأصحاب العمل، والتي تُثبت أنهم استوفوا معايير تكافؤ الفرص "الإيجابية للإعاقة". تم إدخال نظام حصص طوعي بنسبة 3% لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام في عام 1977.
- يحظر قانون المساواة في العمل لعام 1998 التمييز في العمل على أساس تسعة أسباب مختلفة. وهي تنطبق على كل من القطاعين العام والخاص والمنظمات المهنية وهيئات التدريب المهني. في يوليو 1998، حيث أعلنت الحكومة الأيرلندية عزمها على إنشاء هيئة جديدة، هي الهيئة الوطنية للإعاقة، لتكون مسؤولة عن تقديم المشورة واقتراح التدابير لتعزيز السياسات الخاصة بذوي الإعاقة. بالإضافة إلى ذلك، تم دمج خدمات المجلس الوطني لإعادة التأهيل في إدارات الشؤون الاجتماعية والتوظيف.
- إيطاليا: تشير المبادئ العامة للسياسة الإيطالية المتعلقة بذوي الإعاقة في القانون رقم 104 الصادر في 5 فبراير 1992: احترام كرامة الإنسان والحريات الأساسية واستقلالية الشخص ذو الإعاقة، ومنع وإزالة العوائق التي تمنع نموّ و تطوّر ذوي الإعاقة، وتحقيق أكبر قدر ممكن من الاستقلالية والمشاركة في حياة المجتمع، والوفاء بالحقوق المدنية والسياسية وحقوق الملكية.

كما يحتوي القانون الإيطالي على أحكام خاصة لتعزيز الاندماج المهني ، مثل التدابير التي تتيح الوصول إلى أماكن العمل ووسائل المواصلات، وتوسيع نطاق التوظيف الإجباري للأشخاص ذوي الإعاقات النفسية ، وإنشاء صناديق لضمان إنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني. ويتضمن القانون الإيطالي أيضًا نظام حصص للأشخاص ذوي الإعاقة: ينظم القانون 482 لعام 1968 التوظيف الإجباري من قبل الشركات الخاصة والسلطات العامة للمدنيين والأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة، وضحايا الأمراض المهنية وحوادث العمل ، والصُم وذوي اضطرابات التواصل، والأيتام وأرامل الحرب وأرامل الموظفين واللاجئين. ويوسّع القانون رقم 104 لسنة 1992 نظام التوظيف الإجباري ليشمل ذوي الإعاقات النفسية بشرط أن يكونوا مناسبين للعمل في المهام المناسبة. ولا ينطبق القانون على الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 55 عامًا، أو أولئك الذين لا يستطيعون العمل أو أولئك الذين -بحكم طبيعة أو مدى إعاقتهم - قد يشكلون خطرًا على الموظفين الآخرين أو سلامة المنشآت. حيث يتعيّن على أرباب العمل في القطاعين العام والخاص الذين لديهم أكثر من 35 موظفًا (لا يشمل المتدربين والأشخاص المعيّنين بموجب عقود العمل والتدريب والمديرين) تعيين 15 % من موظفيهم من الأشخاص الذين ينتمون إلى الفئات المذكورة أعلاه.

وتقدم السلطات الحكومية والشركات الخاصة إلى لجان التوظيف الإقليمية مقترحاتها أو طلباتها لبرامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التي توقّر -قبل التوظيف الفعلي- التدريب المهني من قبل السلطات نفسها، ويجب أن يستمر هذا التدريب ستة أشهر على الأقل ولا يزيد عن عامين. ويتم تُعيّن مكاتب التوظيف الإقليمية ذوي الإعاقة على أساس تصنيف ومعايير تضعها لجان التعيين الإجباري بالمقاطعة، يتم وضع قوائم خاصة لكل نوع من أنواع الإعاقة من قبل هذه المكاتب.

لوكسمبورغ: تشير مبادئ سياسة لوكسمبورغ فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة في قانون 12 نوفمبر 1991 الذي ينص على حصص توظيف متباينة. بحيث يتعيّن على السلطات العامة تخصيص حصة 5% لذوي الإعاقة، ويتعيّن على الشركات الخاصة التي يعمل بها 25 موظفًا على الأقل توظيف شخص واحد من ذوي الإعاقة، والشركات التي يعمل بها 50 موظفًا على الأقل تخصيص حصة 2% لذوي الإعاقة، والذين لديهم 300 موظف على الأقل تخصيص حصة 4% لذوي الإعاقة.

وفي حالة عدم تحقيق هذه الحصص (في القطاع الخاص) يجب دفع ضريبة تصل إلى 50% من الحد الأدنى للأجور الشهرية عن كل وظيفة لم يتم شغلها. ومع ذلك، يحق للشركات التي توظف أشخاص من ذوي الإعاقة أكثر من الحصص المطلوبة أن تحصل على تخفيضات في اشتراكات التأمين الاجتماعي. وبموجب خطة العمل الوطنية لعام 1998، يتعين توفير تدابير مساعدة خاصة للإدماج المهني وإعادة الإدماج (التدريب، والإعداد، ودعم الأجور).

هولندا: تم تنقيح التدابير التي تهدف إلى تعزيز توظيف ذوي الإعاقة في هولندا بشكل كبير في يناير 1998، والهدف الرئيسي من هذه الإصلاحات التشريعية الأخيرة هو تحسين إجراءات إعادة الإدماج عند الضرورة لجعلها أكثر فعالية من أجل تحسين فرص ذوي الإعاقة في إيجاد عمل.

تستند الإصلاحات إلى استراتيجية ذات شقين: أولاً، إسناد مسؤولية أكبر للشركات لاتخاذ تدابير للوقاية وإعادة الإدماج المبكر عن طريق تكييف مساهمات التأمين والعجز لأصحاب العمل (ضمن حدود معينة) مع مخاطر العجز داخل كل شركة. ثانياً، تم إعداد سلسلة جديدة من الإجراءات التشريعية لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في العثور على وظيفة والاحتفاظ بها.

أي صاحب عمل يقوم بتعيين شخص ذو إعاقة جزئياً يصبح مؤهلاً للحصول على بدل تعيين ذو معدل ثابت ومجموعة من التدابير "المصممة خصيصاً". يمكن أيضاً للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين بدورات تدريبية أو يعملون بموجب عقد محاكمة أن يُطالبوا بـ "مزايا إعادة الإدماج". بالإضافة إلى المساعدة في التوظيف وتحويل المزايا الشاملة "المصممة خصيصاً" لأصحاب العمل، يُقدم القانون الجديد خطاً تجريبية للمساعدة الفردية في إعادة الإدماج. هذا الدعم من شأنه أن يُشجع الأشخاص ذوي الإعاقة على البحث عن عمل.

النمسا: بموجب قانون 11 ديسمبر 1969 بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، المعدل في 20 يونيو 1973 و 23 يناير 1975، يتعين على جميع أصحاب العمل الذين لديهم عدد لا يقل عن 25 موظفاً تخصيص 4% من وظائفهم لذوي الإعاقة الذين تقلصت قدرتهم على الكسب بنسبة 50% على الأقل، مهما كان سبب إعاقتهم. ولا يجوز تخفيض أجور الموظفين من

ذوي الإعاقة بسبب إعاقتهم. أيضا، توفر أحكام تشريعية خاصة أخرى الحماية للموظفين من ذوي الإعاقة بموجب هذا النظام.

يتعين على أصحاب العمل الذين لا يفون بالتزامهم بتوظيف حصة ثابتة من الموظفين من ذوي الإعاقة دفع ضريبة تعويضية، يتم دفع هذه الضريبة إلى صندوق تعويض تديره الوزارة الفيدرالية لإدارة الاجتماعية وتستخدم لتمويل تدابير مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتكييف الوظائف، وإنشاء ورش عمل محمية ومجهزة بأدوات خاصة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في الحياة النشطة، وإنشاء مراكز العلاج والاستراحات.

وهنالك القانون الاتحادي لتعزيز سوق العمل (الصادر في 12 ديسمبر 1968 والذي تم تعديله في 21 مارس 1973 و6 مارس 1974) حيث يتألف من سلسلة من التدابير التي تهدف إلى إنشاء أفضل ظروف ممكنة لسوق العمل، ولا سيما مساعدة الأشخاص الذين تؤثر إعاقتهم على فرصهم في العثور على عمل، بما في ذلك المساعدة الخاصة على النحو التالي:

▪ يُعتبر ذوو الإعاقة مؤهلون لترتيبات التعيين الخاصة.

▪ تكليف السلطة العامة بتكييف مكان العمل ليناسب ذوي الإعاقة.

ويتمتع الأشخاص ذوو الإعاقة بإمكانية أكبر للحصول على جميع المساعدات الأخرى المقدمة للمساعدة في التوظيف والأمن الوظيفي: تحديد الأهلية للعمل في التدريب المهني، وإعادة التدريب والمزيد من التدريبات اللاحقة، والإعانات في حالة السفر الضروري، والبدلات المنزلية المزدوجة، والمساعدة في شراء الملابس وأدوات العمل. وتُمنح الإعانات لخلق وظائف جديدة ولحماية توظيف ذوي الإعاقة.

البرتغال: بموجب المادة 71 من الدستور البرتغالي، تتعهد الدولة بوضع سياسة وطنية لوقاية ذوي الإعاقة وعلاجهم وإعادة تأهيلهم وإدماجهم، وذلك لتطوير التعليم وتوعية المجتمع بواجبه في الاحترام والتضامن تجاه ذوي الإعاقة ولتحمل مسؤولية منحهم حقوقهم. تم تضمين هذا الحكم في قانون إطاري لعام 1989 يحدد المبادئ الأساسية، بما في ذلك القضاء على جميع أشكال التمييز، ولا سيما في التوظيف.

ويُعد معهد التوظيف والتدريب المهني مسؤول عن تنفيذ تدابير التدريب المهني الرئيسية وتدابير الإدماج للأشخاص ذوي الإعاقة. على وجه الخصوص، وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، فهي مسؤولة عن برنامج مساعدة الشباب من ذوي الإعاقة الذين يكملون سنواتهم الأخيرة من التعليم الإلزامي لربطهم بسوق العمل؛ وإعطاء الشباب من ذوي الإعاقة الذين تزيد أعمارهم عن 16 عامًا المعرفة والمهارات اللازمة للحصول على تأهيل مهني، وأيضًا مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية على التكيف مع العمل. وقد تتلقى الشركات مساعدة مالية من أجل:

- توظيف موظفين من ذوي الإعاقة بموجب عقود غير محددة المدة.
- توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من ذوي القدرة المنخفضة على العمل. تأخذ المساعدة شكل تعويض مالي خلال مرحلة التكيّف أو إعادة التكيف (حتى أربع سنوات).
- إزالة العوائق المعمارية لتكثيف المعدات مع الاحتياجات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون إلى المساعدة والحضور الشخصي لأغراض الاندماج.

فنلندا: بموجب الدستور الفنلندي، لا ينبغي وضع أي شخص في وضع غير مناسب بسبب عدة أمور من بينها الإعاقة. ويدخل هذا الحكم حيز التنفيذ من خلال أحكام قانونية مختلفة، لا سيما قانون التعاون في إعادة التأهيل، وقانون إعادة التأهيل المطبق من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي، وقانون استحقاقات إعادة التأهيل، وقانون السلامة في العمل، وعدد من برامج العمل. وهناك تشريع منفصل يُغطي سياسة محددة بشأن العمالة وتنفيذها وزارة العمل؛ وهي تحدد كل عام ميزانيات مكاتب التوظيف المحلية التي تضع سياسات التوظيف المحلية. حيث تُعنى سلطة حماية العمال ببيئة العمل، بما في ذلك الوصول إلى أماكن العمل والصحة والسلامة. السلطات المحلية هي المسؤولة عن المساعدة الاجتماعية الممنوحة للأشخاص ذوي الإعاقة.

السويد: تهدف السياسة السويدية إلى تشجيع المشاركة والمساواة الكاملة لجميع المواطنين. تقع هذه المهمة على عاتق المجتمع ككل، ولا سيما الدولة والسلطات المحلية. ومن الناحية التشغيلية، فإن مؤسسة التوظيف الوطنية مسؤولة عن تنسيق

وتطوير سياسة سوق العمل بشكل عام، بما في ذلك توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمبادئ التوجيهية التي وضعتها الحكومة والبرلمان.

وينص التشريع السويدي على إتاحة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تكييف أماكن العمل وإزالة العوائق المعمارية. بالإضافة إلى ذلك، تُقدم معاهد التوظيف المساعدة وإعادة التأهيل المهني للباحثين عن عمل الذين يحتاجون إلى دعم أكبر من الدعم الذي توفره خدمات التوظيف لدخول سوق العمل. وقد تكون الحاجة إلى الدعم بسبب انخفاض القدرة على العمل بسبب الإعاقة أو غيرها من مشاكل التكيف والصعوبات الخاصة التي تتم مواجهتها في سوق العمل. علاوةً على ذلك، يتلقى أي صاحب عمل يقوم بتوظيف أشخاص لديهم إعاقات جسدية أو عقلية أو فكرية أو اجتماعية - طبية إعانات للأجور. ويمكن تقديم الدعم لمدة أربع سنوات ويمكن تمديده. يعتمد المبلغ المدفوع على الاتفاقية الجماعية ذات الصلة. تُشكل الإعانات تعويضاً عن قدرة العمل المنخفضة بسبب الإعاقة وقد تصل إلى 80% من الدخل الشهري. قد تُغطي الإعانات ما يصل إلى 100% من تكاليف الأجور للأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة (European Union, 1999).

## الصين

يوجد مثال جيد من مقاطعة أنهوي، والتي تتكون فيها سياسات الدعم الحكومية للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال: التوظيف، وتنمية الموارد البشرية، والدعم المالي المباشر. حيث تبنت الصين سياسات لثلاثة أشكال رئيسية لدعم التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة: (1) التوظيف بنظام الحصص، (2) التوظيف الجماعي، (3) التوظيف المرن. وهي على النحو التالي (Luo, Xia,& Fa, 2017)

التوظيف بنظام الحصص وذلك لتشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كنسبة مئوية من القوة العاملة وتم تنفيذها في الصين منذ عام 1990، كما تبنت مقاطعة أنهوي هذه السياسة في عام 1994. وتنص السياسة على أنه يجب على جميع أصحاب العمل، بما في ذلك الحكومة والمؤسسات التابعة للحكومة ورجال الأعمال توفير الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن 1.5% من إجمالي عدد العاملين لديهم. إذا لم يستوف أي صاحب عمل النسبة المحددة مسبقاً

1.5٪، فيجب عليه دفع مبلغ مالي إلى صندوق ضمان التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة سنويًا، والتي تُستخدم لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة بما في ذلك دعم التوظيف وأشكال المساعدة الأخرى. يتم حساب مبلغ الدفع بالصيغة التالية: (كمية الموظفين × 1.5٪ - الكمية الفعلية للوظائف) × متوسط الراتب للموظفين في العام السابق. قد يستخدم هذا التمويل لتعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بعدة طرق بما في ذلك التعليم والتدريب والتأهيل المهني وما إلى ذلك.

العمل الجماعي للأشخاص ذوي الإعاقة هو الشكل الثاني للتوظيف. سنت حكومة مقاطعة أنهوي لوائح لتحسين بعض القدرات التنظيمية لتوفير وظائف جماعية للأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2007. وفقًا لهذه السياسات، يمكن لمؤسسات التدليك للأشخاص المكفوفين ورواد الأعمال الاجتماعية والمؤسسات الأخرى توفير عدد من الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة. وتقوم الحكومة بخصم الضرائب أو تقديم دعم رأسمالي للمنظمات وذلك للإشراف وتحديد وحماية الحقوق والمصالح المشروعة للعمال ذوي الإعاقة.

التوظيف المرن هو الشكل الثالث لدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ولدى الحكومة العديد من السياسات العامة لدعم وتحفيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. حيث أصدرت حكومة مقاطعة أنهوي برنامج دعم التوظيف المليونى لمقاطعة أنهوي في عام 2012، والذي تم تنفيذه منذ ذلك الحين. وبدأت المقاطعة خطة عمل مدتها ثلاث سنوات للأعمال وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في أنهوي في عام 2015. وهي تشجع الأشخاص ذوي الإعاقة على إدارة الأعمال بأنفسهم وتقدم إعانات بـ 2000 ين لكل شخص يعمل لحسابه الخاص. كما طرحت خطة لمساعدة 10,000 باحث عن عمل ذوو إعاقة في الحصول على وظائف.

### تشريعات الأمم المتحدة

الحق في العمل حق أساسي مكرس في المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

### المادة 27- العمل والعمالة

(1) تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق

إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام

الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

- أ- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛
- ب- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتكافؤ أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛
- ت- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛
- ث- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
- ج- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
- ح- تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛
- خ- تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛
- د- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛
- ذ- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛

- ر- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛
- ز- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

(2) تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري (الأمم المتحدة، ٢٠٠٨).

### ثانياً: الاستراتيجيات والممارسات الدولية

#### الولايات المتحدة:

ناقشت مقالة بعنوان "هل ممارسات التنوع والشمول تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة؟" (Casey, 2020) الاستراتيجيات والتجارب الناجحة لبعض الشركات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم، وكانت على النحو التالي:

في مايكروسوفت، أدرك المديرون أن الأشخاص الذين لديهم توحيد لم يتم توظيفهم على الرغم من أن لديهم المعرفة والفكر المطلوبين بوضوح. وكما ذكرت رئيسة موظفي الوصول في الشركة، "لقد اكتشفنا أن المشكلة كانت في عملية المقابلة، لذلك قمنا بالتخلص من تلك العملية تماماً بالنسبة للمرشحين الذين لديهم توحيد". وبدلاً من ذلك بدأت مايكروسوفت العمل مع منظمة محلية لدعم التوحيد لجلب مرشحين لنوع مختلف من عملية التقييم.

وشمل برنامج التقييم سلسلة من التدريبات المصممة لاختبار العمل الجماعي والمهارات التقنية؛ كما أنها وفرت التدريب في الوقت الحقيقي. الآن، تقول رئيسة موظفي الوصول، "نشعر بالثقة بأننا لم نتغاضى عن مرشح قوي لمجرد أن ممارسة التقييم الشائعة لا تخدم قوتهم".

وتنطبق طريقة التفكير هذه أيضاً على عمليات تنمية وتدريب الناس. حتى التغييرات الصغيرة في برامج التدريب القياسية يمكن أن تحدث فرقاً كبيراً. مساعدة جميع الموظفين على فهم التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة والمساهمة في الحلول.

القليل من الجهد الإضافي في هذا المجال سيقطع شوطاً طويلاً نحو تهيئة بيئة عمل يستطيع فيها كل موظف أن يساهم بأفضل ما لديه. وينبغي أن تنتظر الشركات في توفير التدريب المطلوب لجميع الموظفين ذوي الإعاقة وغيرهم - ولا سيما أي شخص يضطلع بدور إداري أو إشرافي.

وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذا التدريب في مساعدة الناس على فهم التحديات التي قد يواجهها زملاؤهم والتعاطف معها على نحو أفضل والحد من وصمة العار الناجمة عن إعاقتهم. كما ينبغي لكل شخص أن يعرف الأدوات والتسهيلات المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث لا يقع عبء إيجاد الحلول على عاتق الشخص ذو الإعاقة وحده.

تقول نائبة رئيس قسم الموارد البشرية في بوسطن ساينتيفيك، إن فريق التنوع والشمول في شركتها يقدم ملتحقين جديداً إلى تسع مجموعات موارد للموظفين، بما في ذلك مجموعة تركز على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، خلال أول 30 يوماً من عملهم. وقالت "نشجع بقوة المنضمين الجدد على المشاركة مع تلك المجموعات، سواء كانوا هم أنفسهم بحاجة إلى الموارد الخاصة التي يتم تقديمها أم لا

### تعزيز خط التوظيف عن طريق العمل مع الجماعات المجتمعية

من بين التحديات التي تواجهها الشركات في الاستفادة من مجموعة المواهب من الأشخاص ذوي الإعاقة الخطوة الأولى: تحديد المرشحين. إنها مسألة اتصال. وقد يتردد الأشخاص ذوي الإعاقة في التقدم لوظائف لا يعتقدون أنهم سيحصلون عليها، وبالتالي تظل مواهبهم واهتماماتهم تحت رادار التوظيف. لكن الإصلاح ليس صعباً. ويمكن للشركات أن تبدأ في بناء خط استقدام قوي جزئياً من خلال العمل مع المجموعات التي تدعم الأشخاص ذوي الإعاقة.

### إنشاء مجتمع داعم للطرفين

ستساعد البرامج التدريبية والفرص المتاحة للتواصل مع الموظفين الآخرين على ضمان تطور الأشخاص ذوي الإعاقة ونجاحهم. كما أن مبادرات التوجيه والتدريب هي شريان الحياة الحيوي. ينبغي للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يشغلون مناصب عليا أن يفكروا بقوة في أن يصبحوا مرشدين أو أبطالا - داخلياً وخارجياً.

ذكر نائب الرئيس للتنوع والدمج في بنك أوف أميركا، أنه عندما أجرت الشركة دراسة استقصائية للموظفين ذوي الإعاقة، كانت النتائج تقول: "تضمنت الدراسة الاستقصائية أسئلة حول كيفية تقييم الموظفين لبرامجنا الحالية وما هو مطلوب". "المثير للاهتمام هو أنهم أخبرونا أن لديهم التدريب المناسب وإمكانية الوصول، ولكن ما أرادوه حقا هو تقديم المزيد لأشخاص مثلهم. وأرادوا أن يقابلوا موظفين آخرين من نفس إعاقاتهم خارج البنك.

كن متقبلا للموظفين المحتملين. ابدأ بفهم العوائق التي تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من التقدم للعمل لديك - مثل نموذج الطلب، وإمكانية الوصول عبر الإنترنت، وحتى لغة توصيف الوظائف. وفي بعض الحالات، سوف تشمل الشركات على متطلبات عامة للمهام البدنية، مثل القيادة، أو الطباعة، أو الرفع، أو القدرة على الجلوس لفترات طويلة، حتى لو كان الدور لا يتطلب ذلك بالفعل، هذه الأوصاف المشفرة تقضي على أي شخص من ذوي الإعاقة في الخطوة الأولى. كما أن الممارسات العادية للمقابلات الشخصية يمكن أن تضر بالأشخاص ذوي الإعاقة، وكثيرا ما يدخل التحيز في قرارات التوظيف.

ومع ذلك، هناك العديد من الشركات التي تقود الطريق في مجال إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، دخلت فيرجن ميديا في شراكة مع شركة Scope لدعم مليون شخص من ذوي الإعاقة في الدخول إلى العمل والبقاء فيه بحلول نهاية عام 2020 - وهي حملة بعنوان اعمل معي. وقد طورت المنظمتان معا مركزا إلكترونيا يهدف إلى مساعدة المستخدمين على اكتساب الثقة والمهارات أثناء تقديمهم للوظائف. داخليا، أنشأت فيرجن ميديا دليل توعية حول الإعاقة للمديرين التنفيذيين وتعمل مع شركائها في توفير الموارد لضمان مراعاة إمكانية الوصول طوال عملية التوظيف (Henneborn, Jerdee, Kennedy, 2019).

إنشاء أماكن عمل يمكن الوصول إليها

ومن أجل الاحتفاظ بالموظفين، يجب أن تمتد إمكانية الوصول والشمولية إلى ما هو أبعد من عملية التوظيف. يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقة إلى الشعور بأنهم مشمولون في مساحة عملهم المادية ومرتاحون فيها، ويجب أن يأخذ تصميم المكاتب ذلك في عين الاعتبار.

قال بيتر غراور، رئيس مجلس إدارة بلومبرج، على خشبة المسرح في دافوس، إنه في الأشهر الـ 12 الماضية، ضمنت بلومبرج أن تكون مبانيها التي تبلغ مساحتها 4.5 مليون قدم مربع في جميع أنحاء العالم في متناول ذوي الإعاقة لضمان أن جميع الزملاء يمكنهم القدوم إلى العمل كل يوم. وقد بدأت بالفعل في تقديم التدريب للتوعية بالإعاقة إلى 1,000 من موظفيها الـ 18,500 الذين سيقدمون البرنامج إلى 6,000 من قادة الفرق والمديرين بحلول نهاية عام 2020.

يتضمن نهج شركة أودي في خلق مكان عمل يمكن الوصول إليه بجداول عمل مرنة، وعمليات شفافة، مثل الإبلاغ عن مبادراتها الخاصة لدمج ذوي الإعاقة والتأكد من إخضاعها للمساءلة من قبل أطراف خارجية مثل مؤسسة التحفيز الخيرية، وبرامج تعزيز الصحة المصممة خصيصاً للأشخاص ذوي الإعاقة. وفي نفس السياق، تعمل شركة أتوس على تحسين توافر التقنيات المساعدة، مثل تحويل النص إلى كلام، في أدوات موظفيها الأساسية كجزء متكامل من برنامجها "التحول الرقمي الآن". مثل هذا البرنامج يمكن تخطي البيئة المادية إلى يوم عمل معتمداً على التقنية، مما يوسع طرق ونطاق إمكانية الوصول.

### احتضان قطاع العملاء الجدد:

فكر في مراجعة وسائل الإعلام والمواد الإعلامية الخاصة بك وكيف يمكن أن تمثل وتتحدث إلى مجموعة أوسع من الناس. ومن الشركات التي تبلي بلاء حسناً في هذا الصدد شركة باركليز. على موقعها على الإنترنت يمكنك العثور على مجموعة واسعة من الدعم للأشخاص الذين لديهم احتياجات مختلفة من إمكانية الوصول، من الأدوات العملية مثل التكنولوجيا المساعدة لضعاف البصر والسمع إلى المشورة حول كيفية إدارة الشؤون المالية إذا كنت أنت أو أحد أفراد أسرتك يعاني من إعاقة. كما أنه يقدم حسابات مصرفية من طرف ثالث لأولئك الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي فيما يتعلق بالوصول إلى أموالهم، والخدمات التي تقدم لهم للمساعدة في مواجهة عسر القراءة وعسر الحساب وأولئك الذين يعانون من تحديات ونقص في مهاراتهم. وهذا يفتح باركليز إلى قاعدة أوسع بكثير من العملاء ويعزز سمعته. و يجعل من العمل منطقياً.

كما التزمت مايكروسوفت التزاماً قوياً بتقديم إمكانية الوصول في السنوات الأخيرة، ويرجع ذلك جزئياً إلى تجربة الرئيس التنفيذي ساتيا ناديل في إنجاب طفل يعاني من إعاقة شديدة. في عام 2018، أطلقت الشركة الذكاء الاصطناعي

لإمكانية الوصول، وهو برنامج منحة مدته خمس سنوات بـ 25 مليون دولار يهدف إلى "تضخيم القدرة البشرية. يقرأ تطبيق رؤية الذكاء الاصطناعي الخاص بالشركة النص ويصف الأشياء بصوت عالٍ للأشخاص ذوي الرؤية المنخفضة.

مثل هذه المبادرات تبرز المسؤولية المجتمعية والأخلاقية لهذه الشركات ويعزز من نموها. كما إن الشركات الشاملة تشكل مغناطيساً للمواهب، ولديها قاعدة عملاء أوسع نطاقاً، وتحفز المزيد من الإبداع، وتقدم نوعية حياة أفضل للجميع (Casey, 2020).

### تغيير الثقافة

- ينبغي عرض الأشخاص ذوي الإعاقة في الصور والانفوجرافيك والصور الأخرى على موقع الويب الإلكتروني، في وسائل التواصل الاجتماعي، وغيرها من الوسائل.
- أن تكون السياسات دامجة بكل وضوح.
- التعريف بمواهب الأشخاص ذوي الإعاقة. ينظر الجمهور إلى الأشخاص ذوي الإعاقة إلى حد كبير على أنهم ودودون ولطيفون، لكنهم ليسوا بالضرورة أكفاء. ومع ذلك، يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة أن يكونوا موهوبين بشكل استثنائي. فعلى سبيل المثال، كان بيتهوفن أصم، وهاريت توبمان مصابة بالصرع، وسيلينا غوميز مصابة بمرض الذئبة، وريتشارد برانسون يعاني من عسر القراءة، وستيفن هوكينغ مصاب بمرض التصلب الجانبي الضموري. عاش بعض من أكثر الأشخاص نجاحاً وشعبية وترتيباً في التاريخ مع الإعاقات.
- وضع خطة لتعيين موظفين من ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم.
- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة لتطوير العلاقات مع الأقران، وبناء المهارات الاجتماعية، واحترام وقبول بعضهم البعض.
- توفير التدريب لإنجاح عملية الدمج. يُعدّ الدمج أقل تكلفة بكثير مما يعتقد معظم الناس، ولكن لا يزال الأمر يتطلب توجهاً واضحاً للقيام بذلك بشكل فعال. ويجب على كل منظمة توفير تدريب الموظفين

لتحقيق ذلك. يمكن أن تجعل المحاضرات حول آداب التعامل مع الإعاقة وتطبيق تلك الآداب الجميع أكثر راحة في مكان عمل يشمل الجميع.

- تطوير المرافق لجعلها أكثر ترحيباً بالأشخاص ذوي الإعاقة. وتحديث المرافق لاستيعاب ذوي الإعاقة. بحيث تشمل العناصر المهمة مثل إضافة مداخل للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوسيع المداخل، وضمان الوصول إلى دورات المياه وإضافة أبواب آلية في المكاتب والمداخل الرئيسية.
- توظيف مدير / منسق قادر على الدمج للتأكد من أن مكان العمل جاهز لتلبية احتياجات الأفراد ذوي الإعاقة. وليس بالضرورة أن يكون مكلف بدوام كامل. ويمكن توظيف المهنيين المدربين كموظفين بدوام جزئي. على سبيل المثال، معلمي التربية الخاصة والأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس العامة أو المؤسسات الأخرى لتقديم الاستشارة كعمل جزئي. وينبغي التأكد على محاولة استقطاب أشخاص مؤهلين من ذوي الإعاقات للقيام بهذه الأدوار قدر الإمكان وذلك لتقديم تجربة لفريق العمل.
- استخدام لغة مناسبة لوصف ذوي الإعاقة ويمكن الاستعانة بدليل متخصص عن اللغة المستخدمة لذوي الإعاقة (Respect Ability, n.d).

رغبة أرباب العمل في توفير تعديلات وتكييفات حتى يتمكنوا من الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين وذوي الإعاقة.

تشير دراسة استقصائية أجرتها شبكة تكييفات العمل (JAN)، والتي تم تمويلها بموجب عقد من مكتب سياسة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (ODEP) التابع لوزارة العمل الأمريكية، إلى أن التكييفات والتعديلات في أماكن العمل ليست منخفضة التكلفة فحسب، بل تؤثر أيضاً بشكل إيجابي على مكان العمل بطرق مختلفة. كانت المزايا غير المباشرة التي تم ذكرها على نطاق واسع والتي حصل عليها أصحاب العمل هي: (1) حسنت التكييفات في نهاية المطاف التفاعلات مع زملاء العمل، (2) رفعت التكييفات أخلاقيات الشركة بشكل عام، و (3) زادت الكيفيات الإنتاجية الإجمالية للشركة. يوضح

الجدول التالي النسبة المئوية لأصحاب العمل الذين أبلغوا عن حصولهم على مزايا مباشرة وغير مباشرة نتيجة توفير التعديلات والتكيفات (Orslene, n.d).

#### الفوائد المباشرة

- الاحتفاظ بموظف ذو قيمة : 90٪
- زيادة إنتاجية الموظف: 68٪
- تقليل التكاليف المرتبطة بتدريب موظف جديد: 58٪
- زيادة حضور الموظف: 57٪
- زيادة تنوع العمال في الشركة: 36٪
- تعويضات العمال التي تم توفيرها أو تكاليف التأمين الأخرى: 30٪
- توظيف مؤهل من ذوي الإعاقة: 12٪
- ترقية موظف: 8٪

#### الفوائد غير المباشرة

- تحسين التفاعل مع زملاء العمل: 57٪
- زيادة أخلاقيات الشركة بشكل عام: 55٪
- زيادة الإنتاجية الإجمالية للشركة: 49٪
- زيادة السلامة: 46٪
- تحسين التفاعل مع العملاء: 38٪
- زيادة الحضور العام للشركة: 35٪
- زيادة الربحية: 20٪
- زيادة قاعدة العملاء: 13٪

وقد كان صندوق التعديلات المركزي (CAF) أحد أفضل الممارسات في تعيين الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على مدار السنوات الماضية. يُعدّ توفير صندوق عام على مستوى المؤسسة لدفع تكاليف التعديلات للمتقدمين والموظفين إحدى الإستراتيجيات نحو زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. تعمل الإستراتيجية عن طريق الحد من الخوف من توظيف مديرين ومشرفين تتحمّل وحداتهم الفردية أو أقسامهم تكلفة التعديلات. مثل هذه الرسوم من شأنها أن تقلل بشكل فعال من ميزانية التشغيل الخاصة بهم (Orslene, n.d).

ولإزالة عوائق التوظيف وزيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، عقد المؤتمر الوطني للهيئات التشريعية للحكومة الفدرالية (NCSL) ومجلس حكومات الولايات (CSG) اجتماعاً لفريق العمل الوطني المعني بتطوير القوى العاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2016 لدراسة الطرق التي يمكن بها لسياسة الدولة إزالة تلك العوائق. وتضمنت فرق العمل مجموعة من مشرعي الولايات من الحزبين ومستشاري السياسات للحكام ومسؤولي وكالات الولايات وممثلي الأعمال من جميع أنحاء البلاد. بعد شهور من التعاون ومراجعة الممارسات الفعالة، حددت فرق العمل العشرات من خيارات السياسة التي يمكن للولايات النظر فيها في مجالات مثل التوظيف الحكومي والتعليم والنقل والتكنولوجيا وتعويضات العمال والشركات المملوكة لذوي الاحتياجات الخاصة. يرسم التقرير إطاراً للسياسة منظمًا في خمسة محاور (Cunningham & Draeger, 2020).

- وضع الأسس والتهيئة

- الإعداد للعمل.

- التنقل والوصول إلى العمل

- البقاء في العمل.

- العمل الحر (التوظيف الذاتي) وريادة الأعمال.

## وضع الأسس والتهيئة

في حين يسلط تقرير "مسائل العمل" الضوء على أكثر من 250 مثالاً لحالات موجودة بالفعل في جميع أنحاء البلاد فيما يتعلق بإطار سياسة التقرير، فقد أحرزت الولايات تقدماً كبيراً منذ إصدار التقرير. حيث ركز هذا التقرير "مسائل العمل" المحدث على التشريعات الرئيسية والأوامر التنفيذية الموقعة منذ نهاية عام 2016 في كل من موضوعات "مسائل العمل" الخمسة.

ويُعد بناء أساس سياسة شاملة للإعاقة في الدولة خطوة أساسية نحو زيادة فرص العمل بين الأشخاص ذوي الإعاقة. بحيث يمكن للولايات صياغة ممارساتها الخاصة بالتوظيف لموظفي الدولة ليكونوا عن قصد شاملين للعمال ذوي الإعاقة. يمكن للولايات أيضاً أن تقود القطاع الخاص في كيفية إشراك مجتمع الإعاقة في صنع القرار من خلال اختيار الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في مجالس الولاية، وفرق العمل، والمجموعات الاستشارية، وما إلى ذلك. ويمكن الاستفادة من موارد الولاية وخدماتها لدعم القطاع الخاص وغير الربحي في سعيها لبناء أماكن عمل شاملة وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وكسر العزلة بين مؤسسات ومنظمات الدولة وتشجيع عمليات تنسيق وتحسين خدمات الدولة لدمج ذوي الإعاقة في العمل.

## أحدث إجراءات الولايات في وضع الأسس والتهيئة

سنّت 39 ولاية 111 مشروع قانون من 2017 إلى 2019 تتعلق مباشرة بخيارات سياسة "وضع الأسس والتهيئة" المدرجة في تقرير "مسائل العمل". غطت إجراءات الولايات هذه مجموعة من القضايا. وتشمل إنشاء فرق عمل ودراسات مختلفة تتعلق بمبادرات توظيف ذوي الإعاقة، وقوانين مكافحة التمييز، وبرامج التدريب لمديري الجهات الحكومية، وإعفاءات ضريبية لتقديم الترتيبات التيسيرية في مكان العمل، ومراجعة اللغة القانونية المناسبة لاستخدامها مع ذوي الإعاقة.

إشراك أصحاب المصلحة: أنشأت "إلينيوي" فريق العمل المعني بالفرص الاقتصادية والتوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2017. وتتألف فرقة العمل هذه من مختلف قادة المؤسسات والمنظمات الحكومية الذين يمثلون الخدمات

الصحية والبشرية ومجلس الولاية المعني بالإعاقات النمائية. حيث يشارك العديد من أصحاب المصلحة الذين يمثلون منظمات الإعاقة والمناصرين لهم، ومجتمع الأعمال أيضًا في فريق العمل. وقد أنشأت كولورادو، وكونيكتيكت، وديلاوير، وجورجيا، وهاواي، ونيوجيرسي، وأوهايو، وويسكونسن، أو وسعت مهام فرق العمل ومجموعات الدراسة والمجالس الاستشارية لتوظيف ذوي الإعاقة. تجمع هذه الأنواع من الهيئات عادةً العديد من أصحاب المصلحة والمؤسسات والمنظمات الحكومية معًا لتنسيق الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة المشاركين في القوى العاملة.

التوظيف أولاً: سنت جورجيا قانون "التوظيف أولاً" في عام 2018 لتوجيه الخدمات الممولة من الدولة إلى إعطاء الأولوية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة مدمجة وبأجر تنافسي. تضمّن مشروع القانون نقل قسم "خدمات إعادة التأهيل" إلى وزارة العمل في جورجيا. كما سنت كل من ولاية بنسلفانيا وكارولينا الجنوبية وويسكونسن تشريع "التوظيف أولاً".

ممارسات التوظيف المدمجة: حددت فرجينيا هدفًا في عام 2017 يتمثل في زيادة عدد موظفي الولاية ذوي الإعاقة بنسبة 5٪ على مدار خمس سنوات. يتطلب التشريع من كل مؤسسة حكومية تقديم خطط لزيادة فرص العمل لذوي الإعاقة. كما سنت فلوريدا وإلينوي وكنتاكي وماريلاند ونيفادا ووايومو تشريعات تسعى إلى زيادة عدد موظفي الولاية ذوي الإعاقة من خلال أهداف التوظيف وبرامج التدريب وتفضيلات المقابلة.

## الإعداد للعمل

الخطوة الأساسية الأولى في الانتقال بين بيئة المدرسة وعالم العمل هي فرصة لاستكشاف وتحديد المهارات ومطابقة تلك المهارات مع مهنة محتملة. هذه الخطوة حاسمة بالنسبة للشباب ذوي الإعاقة وهم يستعدون لدخول سوق العمل ويصبحوا أكثر استقلالية واكتفاء ذاتيًا. توفر برامج الاستعداد الوظيفي وفرص التعلم القائم على العمل دعمًا منظمًا لجميع الشباب الذين يرغبون في الانخراط بشكل مدروس مع أصحاب الأعمال أو المصانع المحتملين. تركّز الولايات عملها بشكل متزايد على ضمان أن تكون هذه البرامج والخدمات أكثر شمولاً ودمجاً للأفراد ذوي الإعاقة.

## أحدث إجراءات الولايات في الإعداد للعمل

منذ عام 2017، سنت 18 ولاية ما مجموعه 24 نصا تشريعيا تركز على القضايا المتعلقة بخيارات سياسة "الإعداد للعمل" التي تم فحصها في التقرير. وشملت التشريعات الأخيرة كل شيء بدءًا من دعم التعليم العالي الذي يمكن الوصول إليه وتعزيز خطط الانتقال من المدرسة إلى العمل أو الكلية إلى توسيع الموارد التعليمية المفتوحة وزيادة فهم أولياء الأمور لخدمات الانتقال.

تخطيط الانتقال: قامت أركانساس بتحديث قانون مساءلة المدارس العامة في عام 2017، بما في ذلك قسم يتعلق بالطلاب ذوي الإعاقة وبرامجهم التربوية الفردية. يتطلب النظام الأساسي أن تتضمن البرامج التربوية الفردي خطة انتقالية تتناول التخطيط للكلية والمهنة للطلاب. كما سنت كولورادو وكونيكتيكت وإلينوي ومين وأوكلاهوما تشريعات تتناول عملية الانتقال للطلاب ذوي الإعاقة الذين ينتقلون من المدرسة الثانوية إلى الكلية أو إلى مهنة.

تطوير المهارة: أنشأت كاليفورنيا مبادرة "إزالة عوائق التوظيف"، والتي تضم أموال المنح لتتم إدارتها من قبل مجلس تنمية القوى العاملة بالولاية. الغرض من الأموال هو تقديم الخدمات والدعم للأفراد الذين يتطلعون إلى الدخول أو البقاء ضمن القوى العاملة. من بين السكان المؤهلين للحصول على هذه المنح الأفراد ذوو الإعاقة. بالإضافة إلى ذلك، تشمل الأنشطة التي يمكن أن تمولها المنح المهارات الأساسية وتعليم الكبار والتدريب المهني والتوجيه. كما أصدرت ولايات كاليفورنيا وفلوريدا وإلينوي ونييفادا ويوتا تشريعات تتعلق بتنمية المهارات الوظيفية وتعليم الكبار وبرامج التعلم المدمجة القائمة على العمل.

سنت ميرلاند في عام 2017 برنامج منحة للتعليم العالي المدمج. يمنح البرنامج منحًا تنافسية لمؤسسات التعليم العالي التي توفر فرصًا تعليمية تتضمن الطلاب ذوي الإعاقات الفكرية أو النمائية. للتأهل للحصول على المنحة، يجب على المؤسسات اعتماد معايير قبول دامج لا تتطلب المشاركة في امتحان القبول الوطني في الكلية. يجب عليهم أيضًا تقديم مجموعة واسعة من المقررات الدامج لذوي الإعاقة، وتوفير مراقبة الأقران، وتطوير اعتمادات ذات معنى للطلاب ذوي

الإعاقات الفكرية أو النمائية. بالإضافة إلى الجوانب الأكاديمية، يجب على مؤسسات التعليم العالي أيضاً التركيز على الحياة المدمجة في الحرم الجامعي.

## التنقل والوصول إلى العمل

يُعدّ الوصول إلى وسائل نقل موثوقة أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على عمل مستقر. من المرجح أن يعتمد الأشخاص ذوو الإعاقة على خدمات النقل العام أكثر بثلاث مرات، مما يؤكد أهمية شبكات النقل الشاملة التي يمكن الاعتماد عليها. ولكن في حين أن الوصول إلى وسائل النقل يدعم التنقل اليومي، لا يزال العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون عوائق عند وصولهم إلى العمل. يمكن للأماكن والتكنولوجيا التي يتعذر الوصول إليها أن تمنع نجاح الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يبحثون عن عمل هادف. تتمتع الولايات بمكانة فريدة لمعالجة النقل والوصول المادي وتكنولوجيا مكان العمل من خلال تطوير حلول مخصصة للسياسات، وخلق فرص أكبر للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يبحثون عن عمل.

## أحدث إجراءات الولايات في التنقل والوصول إلى العمل

سنت 25 ولاية 41 مشروع قانون من 2017 إلى 2019 تتعلق مباشرة بخيارات سياسة "التنقل والوصول إلى العمل" المدرجة في تقرير "مسائل العمل". غطت إجراءات الولايات هذه مجموعة من القضايا، بما في ذلك إنشاء فرق عمل مختلفة ودراسات لتقييم وسائل النقل الحالية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتنظيم شركات شبكة النقل، واختبار المركبات المُسيّرة ذاتياً، والاعتمادات الضريبية لتعديل المنزل، وخدمات النقل للأشخاص ذوي الإعاقة ومعايير الوصول إلى مواقع الويب الحكومية.

التخطيط للنقل: من خلال أمر تنفيذي لعام 2018، أنشأت ولاية مينيسوتا المجلس الاستشاري للحاكم بشأن المركبات المتصلة وذاتية القيادة لدراسة وتقييم والاستعداد لعمليات التبني واسعة النطاق للمركبات، مع التركيز على إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة. كما أنشأت ألاباما وكولورادو وكونيكتيكت ومين وروود آيلاند ومقاطعة كولومبيا فرق عمل ومجالس وبرامج لدراسة خيارات النقل والوصول للأشخاص ذوي الإعاقة.

السكن الذي يسهل الوصول إليه: أنشأت نيويورك في عام 2018 برنامج لتمويل تعديل منازل ذوي الإعاقة مما يجعلها سهلة الوصول. سنت مقاطعة كولومبيا أيضًا ائتمانيًا ضريبيًا لأصحاب المنازل الذين يقومون بإجراء تعديلات على إمكانية الوصول إلى منازلهم.

التكنولوجيا التي يمكن الوصول إليها: أذنت ولاية يوتا لإدارة خدمات التكنولوجيا بالتنسيق مع وكالات الفرع التنفيذي لتوفير معايير مواقع الويب الأساسية للمؤسسة لمعالجة تصميم مواقع الويب للمؤسسة ومعايير التنقل لتناسب ذوي الإعاقة. كما سنت ولايات كاليفورنيا وفلوريدا وفيرمونت تشريعات تتعلق بالتكنولوجيا التي يمكن الوصول إليها للأشخاص ذوي الإعاقة.

ولاية كولورادو سنت كولورادو في عام 2017 برنامجًا لمعالجة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وسائل النقل من خلال المركبات ذاتية القيادة. يصرح مشروع القانون هذا باختبار واستخدام المستوى 4 و 5 للمركبات ذاتية القيادة في الولاية، وهي المستويات التي لا تتطلب وجود سائق بشري لتولي التحكم اليدوي. يوضح التشريع اكتشاف أن أنظمة القيادة الآلية ستساعد الأشخاص الذين قد يجدون صعوبة في القيادة، بما في ذلك كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، على الوصول إلى السلع والخدمات الأساسية للحياة اليومية والعيش المستقل.

### البقاء في العمل

يعاني ملايين العمال كل عام من إصابة أو مرض أو تغيير في حالة الإعاقة، سواء داخل العمل أو خارجه، مما يؤدي إلى ضياع أيام العمل. تشير الأبحاث إلى أن احتمال العودة إلى العمل الكامل يرتبط ارتباطًا وثيقًا بطول فترة الغياب عن العمل. بعد ستة أشهر من الغياب بسبب الإصابة أو المرض، تنخفض فرصة العودة إلى العمل بدوام كامل إلى 55.4٪. ولا بد من إعادة النظر في سياسات البقاء أو العودة في العمل وذلك للاحتفاظ بالموظفين أو إعادتهم للعمل. حيث يمكن لهذه السياسات الجديدة أن تدعم جميع الموظفين أثناء استمرارهم في حياتهم المهنية عند ظهور تحديات جديدة.

## أحدث إجراءات الولايات للبقاء في العمل

سنت 26 ولاية 35 مشروع قانون من 2017 إلى 2019 تتعلق مباشرة بخيارات سياسة "البقاء في العمل/ العودة إلى العمل" المدرجة في تقرير "مسائل العمل". غطت إجراءات الولايات هذه مجموعة من القضايا، بما في ذلك استخدام خدمات إعادة التأهيل المهني، والإجازة مدفوعة الأجر، وإنشاء وإدارة حسابات تحقيق تجربة حياة أفضل، وتعويضات العمال وبرامج العودة إلى العمل.

التأهيل المهني: مددت ولاية نيفادا الفترة الزمنية التي يمكن للموظف الذي يعاني من إعاقة دائمة أن يتلقى خدمات إعادة التأهيل المهني.

## العمل الحر (التوظيف الذاتي) وريادة الأعمال

من المرجح أن يعمل الأشخاص ذوو الإعاقة لحسابهم الخاص أكثر من غيرهم. غالبًا ما يواجهون عوائق أمام تأمين والحفاظ على الوظيفة التقليدية لدى صاحب العمل. بالنسبة للبعض، توفر فرص العمل الحر وريادة الأعمال فرص عمل بديلة واكتفاء ذاتيًا اقتصاديًا. بالنسبة للآخرين، قد يوفر العمل للحساب الخاص مزيدًا من المرونة أو الاستقلال أو إحساسًا أقوى بالكرامة.

يمكن للولايات أن تدعم أصحاب الأعمال ذوي الإعاقة والأفراد المهتمين بالعمل الحر من خلال جعل سياسات وبرامج تطوير الأعمال الحالية أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة. كما يمكن للولايات أن تضع سياسات جديدة تعزز العمل الحر وريادة الأعمال للأشخاص ذوي الإعاقة.

## أحدث إجراءات الولايات في العمل الحر (التوظيف الذاتي) وريادة الأعمال

من عام 2017 إلى عام 2019، سنت ثماني ولايات 14 مشروع قانون يتعلق بالأعمال التجارية وريادة الأعمال المملوكة لذوي الإعاقة. غطت إجراءات الولايات قضايا مثل تحديد ما يشكل نشاطًا تجاريًا مملوكًا لذوي الإعاقة، وإعطاء الأفضلية للشركات المملوكة لذوي الإعاقة عند منح عقود الدولة وتسهيل الوصول إلى قروض الأعمال.

الوصول إلى رأس المال التمويلي: أضافت ولاية أوريغون تسهيلات لذوي الإعاقة للتقدم إلى إدارة تطوير الأعمال في ولاية أوريغون للحصول على قرض. تُمنح القروض لأصحاب الأعمال الصغيرة المؤهلين بخطة عمل معتمدة. وسّعت إلينوي أيضاً الوصول إلى تأهيل الشركات المملوكة لذوي الاحتياجات الخاصة للحصول على تمويل التنمية الاقتصادية الحكومية.

الوصول إلى التعاقد مع الولاية: تسمح ولاية كانساس للوكالات الحكومية بقبول عروض العقود الحكومية التي تصل إلى 10٪ أعلى من أدنى عرض إذا كان ما لا يقل عن 10٪ من القوة العاملة لمقدم العرض يعانون من إعاقة، وكان مقدم العرض يدفع 75٪ على الأقل من أقساط التأمين الصحي للموظفين ولا يدفع أجوراً تحت الحد الأدنى. كما سهلت ولاية كنتاكي ولويسيانا وماريلاند وتينيسي وفيرجينيا على الشركات المملوكة لذوي الإعاقة تأمين العقود واتفاقيات الشراء مع وكالات الولاية.

يواصل إطار العمل الأصلي لسياسة "مسائل العمل" تزويد الدول بخارطة طريق لزيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. يدرك صانعو السياسات العديد من جوانب الحياة التي تؤثر على قدرة الشخص على العمل. يساعد الوصول إلى تعليم عالي الجودة ووسائل نقل موثوقة في توفير الدعم اللازم للدخول إلى باب صاحب العمل. تساعد سياسات دعم الترتيبات التيسيرية (التعديلات) والبقاء في العمل العمال في الحفاظ على وظائفهم في رحلتهم إلى العيش المستقل. لا يساعد الأمن الوظيفي فقط الأشخاص ذوي الإعاقة في الحفاظ على الاكتفاء الذاتي على المدى الطويل، ولكنه يوفر دفعة اجتماعية واقتصادية للمجتمع ككل (NCSL, 2021).

## المملكة المتحدة

### التخطيط المسبق في السنوات الدراسية

إن وضع فرص العمل على جدول الأعمال للشباب ذوي الإعاقة خلال سنوات الدراسة له تأثير إيجابي على آفاق التوظيف طويلة الأجل. حيث أن مشروع "الحصول على الحياة" في المملكة المتحدة، يعتبر كجزء من برنامج "الحصول على فرص العمل الآن"، الذي يركز على مساعدة الشباب ذوي الإعاقة في التخطيط للحياة والمهنة المستقبلية بعد المدرسة. وتُظهر نتائج هذا البرنامج أن التركيز على التوظيف والتخطيط الوظيفي يجب أن يبدأ في وقت مبكر من العمر 13 أو السنة الأولى من

المدرسة بعد الابتدائية بدلاً من تركها للعام أو العامين الأخيرين من الحياة المدرسية، مع ضرورة الاهتمام بالخبرة العملية وإدارة الانتقال (State for New Communiti,2015).

### الخبرة العملية

تظهر الأدلة البحثية أن الشباب ذوي الإعاقة الذين يشاركون في خبرة العمل خلال سنوات الدراسة، ولا سيما العمل مدفوع الأجر، لديهم معدل توظيف أعلى بشكل ملحوظ.

### إدارة الانتقال

إن التخطيط والإدارة الناجحين للانتقال من التعليم إلى العمل أمر بالغ الأهمية. من الممارسات الجيدة أنه في السنوات الثلاث الأخيرة من التعليم الخاص، تصبح خطط التعليم الفردية خطط انتقال فردية. تأكد من أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم جزء من الحل. الأشخاص ذوو الإعاقة مستعدون للمساهمة بتجارهم المعيشية في حل المشكلات ويستحقون مقعداً على الطاولة.

وقدم المركز البريطاني للتحكم والاستشارات (ACAS, n.d) مجموعة من النصائح والتوجيهات التي تقع على عاتق أرباب العمل والواجب عليهم إجراء تعديلات معقولة على ممارساتهم ومبانيهم لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد تتضمن أمثلة التعديل المناسبة وفقاً لما يلي:

- تقديم التدريب
- توفير ساعات عمل مرنة أو ترتيبات أكثر مرونة
- تعيين الشخص في مكان عمل مناسب
- توفير أو تعديل الأجهزة والأدوات والمستلزمات العملية
- إجراء تعديلات على أماكن العمل
- التعديل لمهارات العمل أو ممارسات العمل (قدر الامكان)

ويشمل نطاق الدعم الممكن لذوي الإعاقة ما يلي:

- تقييم الاحتياجات الفردية
- التقييم المهني والتخطيط الوظيفي
- خطة التوظيف الفردية
- البحث عن الوظائف ومواءمة متطلباتها مع مهارات الموظف
- الدعم والتدريب أثناء العمل الذي يدعم الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن عملهم، ويقدم المشورة لأصحاب العمل وزملاء العمل حول دمج الأشخاص ذوي الإعاقة
- متابعة الدعم والتوجيه لكل من أصحاب العمل والموظفين (United Nation, n.d).

أستراليا

لا يقتصر بناء مكان عمل شامل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فحسب. يتعلق الأمر بتطوير استراتيجيات وأنظمة طويلة المدى ودعم لخلق بيئة يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة أن ينجحوا فيها. فيما يلي خمس خطوات يمكن لأي مكان عمل اتخاذها لبناء مكان عمل شامل، وفقاً لجيمس إيميت، خبير دمج الإعاقة والمخطط الاستراتيجي الرئيسي في مكان العمل لشركة اندرستود (Kelly, n.d).

الخطوة رقم 1: تنفيذ التدريب على مستوى الشركة

تقوم الشركات التي لديها مبادرات ناجحة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة بتعيين مستشار لوضع وتنفيذ خطة تدريب للقياديين والمشرفين وزملاء العمل.

الخطوة رقم 2: بناء خطة المصادر والاحتفاظ

الاستراتيجية المشتركة هي الشراكة مع مؤسسة توظيف تدعم الأشخاص ذوي الإعاقة. عادة ما تكون هذه المنظمات الخارجية غير ربحية. يقول إيميت: "ترغب المزيد والمزيد من الشركات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، لذا فإن العثور

على مرشحين مؤهلين أمر تنافسي". يجب أن يكون أصحاب العمل مبدعين في استراتيجياتهم إذا كانوا يريدون مصدر لموظفين محتملين، مثل

• التواصل مع أجهزة الدولة ، مثل مكاتب التأهيل المهني

• الاتصال بمكتب الخدمات المهنية ومركز موارد الإعاقة في الجامعات المحلية وكليات المجتمع والمدارس الفنية والمهنية

• استخدام الإعلانات.

### الخطوة رقم ٣: تقديم الدعم للموظفين ذوي الإعاقة

يحتاج أصحاب العمل إلى التفكير في كيفية دعمهم للموظفين ذوي الإعاقة في العمل، مثل استخدام مدربين عمل من منظمات الإعاقة المحلية. كما يحتاج أصحاب العمل إلى بناء الدعم الطبيعي من خلال العمل مع المشرفين وزملاء العمل على استراتيجيات لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة على المدى الطويل. " قد يشمل الدعم التسهيلات، والتقنيات المساعدة، وأشكال أخرى من المساعدة في العمل.

### الخطوة رقم ٤: أبلغ عن خطة دمج ذوي الإعاقة داخلياً

تأكد من أنك ترسل رسائل إلى موظفك حول مبادرة [إدراج] الإعاقة ". يؤدي إشراك الموظفين على جميع المستويات إلى بناء الحماس والدعم الذي يساهم في بيئة عمل شاملة.

### الخطوة رقم ٥: قم بقياس عائد الاستثمار

بناء مكان عمل شامل يتطلب الموظفين والوقت والموارد المالية. ولكي يكون ذلك مستداماً لا بد من عوائد. قد يكون قياس الأشياء غير الملموسة مثل زيادة الروح المعنوية أو تغيير الثقافة أمراً صعباً. لكن يمكنك قياس المتغيرات مثل:

- انخفاض تكاليف التوظيف. قد يكون نشر فرص العمل على مواقع التوظيف التقليدية مكلفاً. لكن منظمات الإعاقة المحلية ستنشر فرص العمل الخاصة بك مجاناً. هذا يقلل من تكاليف التوظيف.

- تحسين الاحتفاظ. تجد العديد من الشركات أن الأشخاص ذوي الإعاقة يبقون في العمل لفترة أطول. وجدت دراسة متعددة السنوات لولوغرينز أن معدل انتقال الموظفين ذوي الإعاقة من عمل لأخر كان نصف معدل أولئك الذين ليس لديهم إعاقات.
- تقليل التغيب عن العمل. لقد وجدت بعض الدراسات أن الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم عدد أقل من الغياب عن زملائهم في العمل.
- الإعفاءات الضريبية ، ومبالغ التدريب الوظيفي ، وغيرها من الحوافز (Kelly, n.d).

## الصين

### سياسات دعم تنمية الموارد البشرية

إن حكومة مقاطعة أنهوي لا تدعم فقط بشكل مباشر وتعزز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سياساتها ولوائحها، ولكنها تولي اهتماماً أيضاً لتنمية الموارد البشرية للأشخاص ذوي الإعاقة لتحسين قدرتهم على تحقيق التوظيف عن طريق التدريب المهني، وإعادة التأهيل المهني، والتعليم (Luo, Xia, & Fa, 2017).

### سياسات الدعم المالي

الإعانات المالية هي إحدى الطرق التي تدعم بها الحكومة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. عادة ما يكون هناك 4

أنواع:

(1) إعانة لمرة واحدة قدرها 2000 يوان لأصحاب المشاريع الفردية من الأشخاص ذوي الإعاقة حسب "برنامج

دعم مليون شخص ذو إعاقة في التوظيف"؛

(2) تقديم قروض مالية وفقاً لإصلاح إدارة قروض إعادة التأهيل والتخفيف من حدة الفقر لعام 2008، والتي

توفر المنح للأسر ذات الدخل المنخفض من ذوي الإعاقة وتوفير الدعم الائتماني لقاعدة الأشخاص ذوي

الإعاقة الفقراء ودعم التوظيف ودعم ريادة الأعمال للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال قروض المساكن الصغيرة؛

(3) تقديم الدعم المالي لطلبة الجامعات من الأشخاص المحتاجين من ذوي الإعاقة.

(4) تقديم حوافز لأصحاب العمل الذين يوظفون أكثر من 1.5٪ المطلوبة من الأشخاص ذوي الإعاقة. يمكن

لصاحب العمل الحصول على إعانة قدرها 2000 ين ياباني لكل موظف ذو إعاقة (Luo, Xia, & Fa, 2017).

### تعزيز السياسات

يمكن للحكومة تعزيز قوة السياسات لتحسين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال ثلاث خطوات: (1) تحسين السياسات غير الجيدة. مثل تعديل سياسات الدعم المالي وتحسينها. إن تحويل بعض الإعانات إلى مواد إنتاجية أو مهارات تدريبية لتحسين مواردهم البشرية قد يحدث فرقاً مدى الحياة. (2) وضع سياسات جديدة لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم الشامل، والتوظيف المتكافئ دون تمييز، وبيئات العمل التي يمكن الوصول إليها ووسائل النقل. (3) دفع عجلة تنفيذ السياسات لتغيير وضع السياسات التي لم يتم تنفيذها بكفاءة. وهذا يتطلب أن يتم دمج السياسات مع الخصائص المحلية لمقاطعة أنهوي، مثل توفير تدريب مهني متنوع لتلبية احتياجات التوظيف للجزء الأكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في المناطق الريفية النائية وإنفاذ سياسة المناصرة للأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية (Luo, Xia, & Fa, 2017).

### استراتيجيات وممارسات الاتحاد الأوروبي

أصدر مجلس الاتحاد الأوروبي مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات التي تضمن تمكين الشباب في سوق العمل

بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة وهي على النحو التالي (The council of European Union, 2013).

## بناء النهج القائم على الشراكة:

1. تحديد السلطة العامة المختصة المسؤولة عن إنشاء وإدارة برنامج كفالة الشباب وتنسيق الشراكات على جميع المستويات والقطاعات.
2. ضمان وصول الشباب بشكل كامل إلى المعلومات حول الخدمات والدعم المتاح من خلال تعزيز التعاون بين خدمات التوظيف ومقدمي التوجيه المهني ومؤسسات التعليم والتدريب وخدمات دعم الشباب، ومن خلال الاستفادة الكاملة من جميع قنوات المعلومات ذات الصلة.
3. تقوية الشراكات بين أصحاب العمل والجهات الفاعلة في سوق العمل (خدمات التوظيف، مختلف مستويات الحكومة، النقابات العمالية وخدمات الشباب) من أجل تعزيز فرص العمل والتلمذة الصناعية والتدريب للشباب.
4. تطوير شراكات بين خدمات التوظيف العامة والخاصة، ومؤسسات التعليم والتدريب، وخدمات التوجيه المهني، وغيرها من خدمات الشباب المتخصصة (المنظمات غير الحكومية، ومراكز ومنظمات الشباب) التي تساعد على الانتقال السلس من البطالة أو التعليم إلى العمل.
5. ضمان المشاركة النشطة للشركاء الاجتماعيين على جميع المستويات في تصميم وتنفيذ السياسات التي تستهدف الشباب وتعزيز التأزر بين مبادراتهم لتطوير برامج التلمذة المهنية والتدريب.
6. ضمان استشارة أو إشراك الشباب و / أو منظمات الشباب في تصميم ومواصلة تطوير خطة كفالة الشباب لتكييف الخدمات مع احتياجات المستفيدين وجعلهم يعملون بفعالية في أنشطة التوعية.

## تدابير داعمة للاندماج في سوق العمل

### تعزيز المهارات:

7. تقديم مسارات لمن تركوا الدراسة في وقت مبكر وللشباب ذوي المهارات المتدنية للعودة إلى التعليم والتدريب أو برامج تعليم الفرصة الثانية التي توفر بيئات تعليمية تستجيب لاحتياجاتهم الخاصة وتمكنهم من الحصول على المؤهلات التي فاتتهم؛
8. التأكد من أن الجهود المبذولة لتعزيز المهارات والكفاءات تشمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات / المهارات الرقمية. تعزيز مكانة المعرفة والكفاءات المهنية من خلال ضمان توافق مناهج وشهادات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع المعايير، وقابلة للمقارنة دوليًا.
9. تشجيع المدارس، بما في ذلك مراكز التدريب المهني، وخدمات التوظيف على تعزيز وتقديم التوجيه المستمر بشأن ريادة الأعمال والعمل الحر للشباب، بما في ذلك من خلال دورات تنظيم المشاريع.
10. استخدام إعانات الأجور والتوظيف الموجهة والمصممة جيداً لتشجيع أرباب العمل على خلق فرص جديدة للشباب، مثل التلمذة الصناعية أو التدريب أو التوظيف، ولا سيما لمن هم أبعد ما يكون عن سوق العمل، بما يتماشى مع قواعد المعونة الحكومية المعمول بها.
11. تعزيز تنقل اليد العاملة من خلال توعية الشباب بعروض العمل والتدريبات المهنية والدعم المتاح في مناطق مختلفة.
12. إتاحة المزيد من خدمات دعم البدء، وزيادة الوعي بالفرص والأفاق المحتملة المرتبطة بالعمل الحر، بما في ذلك من خلال توثيق التعاون بين خدمات التوظيف، ودعم الأعمال التجارية ومقدمي التمويل؛
13. تعزيز آليات إعادة تنشيط الشباب المتسربين من برامج التنشيط ولم يعودوا يحصلون على الفوائد.

## ممارسات تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

فيما يلي بعض النصائح والأفكار التي وردت في تقرير الأمم المتحدة الذي يتحدث عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

في افريقيا (United Nation, n.d) وذلك لتعزيز توظيفهم:

- زيادة وعي المجتمع العام بإمكانيات العمل والحق في التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال فهم بيئة السياسات، وتحديد أكثر الاستراتيجيات فعالية لزيادة الوعي، ومن خلال توفير الدعم والتدريب لتمكين أصحاب العمل من التعرف على إمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- رفع مستوى الوعي بين أصحاب العمل المحتملين وتوفير المعلومات لهم حول إدراج الإعاقة وفوائد القوى العاملة المتنوعة.
- ابتكار استراتيجيات توظيف محددة وشاملة للإعاقة، وتشجيع قطاعات التوظيف المختلفة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- وضع أهداف لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (استراتيجية عمل إيجابية متكررة مستخدمة في القطاعين العام والخاص في العديد من البلدان) ورصد الأهداف وتقييمها.
- تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على التقديم.
- الاستثمار في تنمية المهارات للنهوض بالتوظيف السائد للأشخاص ذوي الإعاقة. حشد الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب والتوعية الهادفة إلى مكافحة التمييز بسبب الإعاقة في التوظيف. تقديم الدعم الفني والتدريب الوظيفي كاستراتيجيات لتشجيع ومناصرة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- بناء علاقات مع أصحاب العمل وتسهيل اكتساب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لمطابقة المهارات المطلوبة.

- دعم العمال ذوي الإعاقة في الاحتفاظ بالوظائف من خلال استخدام شبكات الدعم الحالية وضمان الدعم المستمر من خلال مدربي الوظائف ومشرفي الأعمال.

### الدوافع الرئيسية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- عندما تُسأل الشركات ما الذي دفعها إلى الترويج لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، يتم ذكر عدد من العناصر، المتوافقة في كثير من الأحيان. الأكثر شيوعاً هي:
    - المسؤولية الاجتماعية للشركات. المبادرات المتعلقة بتضمين الأشخاص ذوي الإعاقة، والمشاريع المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، على الرغم من أنها لا تزال غائبة إلى حد كبير في المسؤولية الاجتماعية للشركات، يتم ذكرها بشكل متزايد في تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات السنوية.
    - الالتزام الشخصي من المؤسس أو الرئيس التنفيذي للشركة. هذا هو الحال في كثير من الأحيان ويثير القضية السائدة المتمثلة في الالتزام طويل الأمد من قبل الشركة.
    - الحوافز المالية. عادةً ما يكون هذا حافزاً مثيراً للاهتمام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تعتبر المنح للتعويض عن النفقات المرتبطة بالتعديلات المعقولة ذات أهمية خاصة لضمان ألا تؤدي هذه النفقات إلى عدم توظيف المرشحين ذوي الإعاقة.
    - ضغوط من المجتمع. نظراً لأن المزيد من الشركات (والمنظمات بشكل عام) أصبحت أكثر شمولاً للإعاقة، فإن مستوى الضغط المجتمعي على الشركات الأخرى يزداد. يمكن أن يلعب عمل منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك المنظمات غير الحكومية التي تدافع عن الأشخاص ذوي الإعاقة دوراً فعالاً في زيادة هذا الضغط.
    - التشريع. نظراً لأن هذا هو عادةً المحرك الأولي الأكثر صلة، تتناول الفقرات التالية هذا بمزيد من التفصيل.
- (International Labour Organization, 2014)

نشر مكتب سياسة توظيف ذوي الإعاقة (مركز النهوض بالسياسة بشأن توظيف الشباب 2019) توصياته الإرشادية للنجاح بشأن محتوى البرمجة المهم اللازم لتحفيز طموحات ومهارات التوظيف التنافسية للشباب ذوي الإعاقة. يتوافق هذا الاقتراح بشكل وثيق مع مبادئ الإرشادات وقد ترجمها إلى منهج دراسي. الأمثلة الرئيسية من الإرشادات المدرجة في عينة منهج التمكين الوظيفي لهذا الاقتراح هي التالية:

- التقييم الوظيفي واستراتيجيات الاستكشاف
- التعلم القائم على العمل وخبرات الخدمة
- (كيف تحصل) على التعليم المهني والتقني وغير ذلك من التعلم التطبيقي المرتبط بالوظيفة
- التدريب على المهارات الاجتماعية، والتنظيم الذاتي، ومهارات التوظيف الأخرى.
- الوصول إلى التكييفات والدعم في برامج المسار الوظيفي.
- التكنولوجيا التي يمكن الوصول إليها في إعدادات التدريب على التوظيف ومكان العمل.
- التدريب على المطالبة بحق التعديلات ذات الصلة بالإعاقة.
- التدريب على اتخاذ قرارات الإفصاح عن الإعاقة.
- التدريب على كيفية التعامل مع أصحاب العمل بشأن طلبات التعديلات.
- المساعدة في العثور على العمل وأداؤه في بيئات توظيف تنافسية ومدمجة.
- (الحاجة إلى) خبرات التوجيه الرسمية وغير الرسمية مع الكبار والأقران.
- فرص تطوير مهارات المؤسسة وتقرير المصير والنصح الذاتي.
- الخبرات الرسمية وغير الرسمية التي تنمي مهارات المبادرة والقيادة.

- فرص بناء مهارات التعامل مع الآخرين.
- فرص بناء رأس المال الاجتماعي والعلاقات مع الأقران ونماذج يحتذى بها.
- فرص تنمية مهارات التفكير النقدي.
- برامج وبنائات يمكن الوصول إليها للمشاركة في تنمية الشباب وقيادتهم
- التدريب على الحقوق والمسؤوليات المتعلقة بالإعاقة والسياسات والتاريخ والثقافة (Hippolitus, 2021)

## الاستراتيجية الوطنية الموحدة والداعمة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وشملهم ضمن الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص

بعد استعراض القوانين والسياسات والتشريعية المحلية والدولية وتجارب الشركات الناجحة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ونظرا لتداخل القوانين والتشريعات واستراتيجيات التوظيف في أقسام الموارد البشرية، تم اتباع عملية منظمة لجمع وتحليل تلك القوانين والتشريعات والاستراتيجيات والمبادرات والتجارب الناجحة بطريقة تعرف بالمنهجية النوعية (Qualitative Approach)، لدراسة الوثائق والبيانات وتحليلها بشكل أعمق. فقد تم تقسيم جمع البيانات بناء على ٤ عناصر أساسية: ١- القوانين والتشريعات السعودية. ٢- القوانين والتشريعات الدولية. ٣- الاستراتيجيات الدولية. ٤- تجارب ومبادرات الشركات الناجحة. وذلك تسهيلا لعملية جمع البيانات وتحليلها والتي كانت على النحو التالي:

أولا: تحليل القوانين في كل من: السعودية، أمريكا، بريطانيا، بعض دول الاتحاد الأوروبي، الأمم المتحدة.

ثانيا: تحليل الاستراتيجيات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في كل من: السعودية، بريطانيا، أمريكا، استراليا، الصين، الاتحاد الأوروبي.

ثالثا: تحليل تجارب ومبادرات الشركات الناجحة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة محليا ودوليا.

وللتحقق من صحة النتائج Trustworthiness ورفع مستوى جودتها، فقد بلغ عدد الدول التي تم دراستها وتحليلها 17 دولة وعدد الشركات التي تمت الاطلاع على تجاربها ومبادراتها الناجحة في توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة بحيث أصبحت عملية التحليل تعتمد على مصادر متعددة (القوانين والاستراتيجيات والتجارب والمبادرات الدولية والمحلية) وهو ما يعرف بالتثليث Triangulation. لذلك تسعى هذه الدراسة النوعية لتحديد الملامح الرئيسية للاستراتيجية الوطنية الموحدة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وشملهم ضمن الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

### التوصيات المقترحة لتمكين القادرين على العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص:

1- التأكد من تطبيق القوانين الخاصة بذوي الإعاقة خاصة ما يتعلق بتكافؤ الفرص وعدم التمييز والحصول على الحقوق الوظيفية والتدريبية في أقسام الموارد البشرية.

ينص القانون السعودي بشكل واضح وصريح وقوانين الدول الأخرى (أمريكا، بريطانيا، استراليا، الصين، بعض دول الاتحاد الأوروبي، الأمم المتحدة) بالمساواة بشكل كامل في بيئة العمل بين الموظف العادي والموظف من ذوي الإعاقة. لذلك لا بد من وجود ممارسات وإجراءات حكومية تؤصل تكافؤ الفرص (الرواتب، الترقية، التدريب) ومفهوم المساواة وتحد من جميع أنواع التمييز بسبب الإعاقة:

- التثقيف القانوني للموظفين ذوي الإعاقة وأسرههم بالقوانين والتشريعات التي تكفل حقوقهم وذلك لمكافحة التمييز والتوظيف الصوري "الوهي".

- ايجاد ادارة / مكتب مرجعي قانوني بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يكون المعني بالتأهيل القانوني للموظفين ذوي الإعاقة وأسرههم، والترافع لمنح ذوي الاعاقة حقوقهم، وايقاع العقوبات على الشركات المخالفة.

- تشجيع الشركات على ايجاد مستشار (بدوام جزئي) متخصص في شؤون ذوي الإعاقة والربط بجهات استشارية خارجية لضمان استقطاب ذوي الاعاقة بشكل صحيح، وحفظ حقوق ذوي الإعاقة العملية، والعمل مع الشركة على تهيئة

البيئة الوظيفية لذوي الإعاقة كما هو معمول في شركة مايكروسوفت وأودي. ويمكن أن يكون هذا الشرط مرتبطاً بشروط الحصول على شهادة موائمة.

- مكافأة وتحفيز الشركات التي تمنح الموظفين ذوي الإعاقة مزايا (مالية، تدريبية) ونسبة توظيفها للأشخاص ذوي الإعاقة أعلى من المطلوب وتساهم في إبراز شخصيات نموذجية مثالية قامت باستقطابها وتأهيلها وتدريبها. ويتمثل التحفيز بتقديم مساعدات مالية للشركات أو تخفيض ضريبي وهذا الإجراء معمول به في هولندا، لوكسمبورغ، إسبانيا، اليونان، بلجيكا، وأمريكا.

2- إيجاد برامج تدريبية تأهيلية (اجتماعية، مهنية، ووظيفية) قبل وأثناء الوظيفة بشكل مستمر وتكون مرتبطة بصندوق الموارد البشرية (هدف).

ينص القانون السعودي على ضرورة تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء العمل، ومن الضروري أن يكون هناك تشريعات صريحة وواضحة تنص على التدريب قبل وبعد التوظيف (وبشكل مستمر) بناء على الاحتياجات التدريبية الفردية في المجالات الاجتماعية، والمهنية والوظيفية. بالإضافة إلى برامج إعادة التأهيل والتوظيف عند حصول العجز كما هو معمول به عالمياً (أمريكا، بريطانيا، الدنمارك، ألمانيا، اليونان، فرنسا، أيرلندا، إيطاليا، لوكسمبورغ، هولندا، البرتغال، فنلندا، السويد) وتؤكد أيضاً تشريعات الأمم المتحدة. بالإضافة إلى وجود برامج التدريبية المميزة خاصة بالشركة، مثلما تتبناها الشركات الكبرى (مايكروسوفت، بنك أوف أمريكا، فيرجن ميديا سكوب، بلومبرج، أودي، أتوس، سي في اس) في تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة. وذلك بطريقة تعود النفع المباشر وغير المباشر على الفرد ذوي الإعاقة والشركة والأسرة والمجتمع.

3- تفعيل دور برنامج توافقي في عملية تثقيف وتوعية الشركات وقيادتها وموظفيها لتقديم الدعم التوعوي والمعرفي المناسب للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة داخل بيئة العمل.

يؤصل مفهوم التنوع والشمول في كل شركة بقيادة أقسام الموارد البشرية، بحيث يقدم برنامج توافقي الدعم الكامل والتدريب اللازم لتلك الشركات، وذلك لفهم نوع وطبيعة الإعاقات، ولفهم التحديات التي يواجهها زملائهم وزميلاتهم من ذوي

الإعاقة وتأصيل فوائد التنوع والشمول كما هو معمول في دول الاتحاد الأوروبي. وهذا يساعد على إنشاء بيئة متنوعة وشاملة وصحية ومنتجة. والأفضل أن يشارك الأفراد ذوي الإعاقة أصحاب الخبرات الوظيفية السابقة في صناعة هذا الوعي كما تم القيام به في شركة بنك أوف أمريكا.

4- إنشاء صندوق لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم وتطويرهم مهنيا ووظيفيا.

تنطلق أهداف هذا الصندوق من الحاجة الماسة للتأهيل المهني والوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة. بحيث يركز هذا الصندوق على الدعم والتأهيل والتوجيه المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز دمجهم مع زملائهم العاديين في العمل وتهيئة أقسام الموارد البشرية لاستقطابهم. بحيث أن الشركات التي لا تلتزم بالنسبة المحددة في توظيف ذوي الإعاقة 4% وفقا للمادة 28 من نظام العمل السعودي، تقوم بدفع مبلغ مالي أو ضريبية تعويضية للصندوق بشكل سنوي كما هو معمول في : ألمانيا، الصين، فرنسا، النمسا.

5- التوسع في حصول الشركات على شهادة مواءمة لإيجاد الممارسات التيسيرية وتهيئة البيئة المناسبة للوصول الشامل لموظفي ذوي الإعاقة.

تحفيز الشركات للحصول على شهادة مواءمة ليشمل جميع الشركات التي يعمل فيها الأشخاص ذوي الإعاقة (صغيرة - متوسطة - عملاقة). وربطها ببرامج نطاقات في عملية احتساب الموظفين السعوديين، والاستفادة من البرامج التدريبية والتثقيفية التي من المقترح أن يقدمها برنامج توافق. بحيث يتم تحفيز الشركات لتأصيل التنوع والشمول ومفهوم الوصول الشامل في الشركة، وألا تكون في بيئة العمل فقط بل تكون هذه المفاهيم مشمولة أيضا في المواقع الالكترونية الخاصة بكل شركة كما هو معمول في أمريكا، بريطانيا، استراليا، البرتغال، فنلندا، السويد. وتؤكد عليه تشريعات الأمم المتحدة.

6- دعم المبادرات والخدمات المجتمعية في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في القطاع الخاص.

يتطلب من كل شركة تقديم خدمة مجتمعية باعتبارها من أعمال المسؤولية الاجتماعية لكل شركة، ومن الضروري توجيه الشركات التي يعمل بها الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة الشركات العملاقة إلى إطلاق مبادرات وحملات تساهم في دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الوظيفي. كما هو موجود في الشركات السعودية (شركة صافولا، شركة المراعي) والشركات الدولية (مايكروسوفت، بنك أوف أمريكا، فيرجن ميديا سكوب، بلومبرج، أودي، أتوس، سي في اس). على سبيل المثال الحملة المجتمعية الضخمة (أعمل معي) التي قامت بها شركة فيرجن ميديا وشركة سكوب والتي تستهدف توظيف 20 مليون شخص من ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى، تزويد المدراء التنفيذيين بدليل توعوي حول الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي تجربة سعودية فريدة، تعتبر مبادرة مكين التابعة لشركة صافولا لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مبادرة مجتمعية ناجحة ذات أثر ملموس وعمل منظم. بحيث يكون هنالك تسهيلات حكومية (إعفاء ضريبي، دعم الأجور "بدل عمل"، إعفاء جمركي) مقابل خدمتهم المجتمعية كما هو موجود في تنظيمات: أمريكا، بريطانيا، دول الاتحاد الأوروبي.

#### 7- إيجاد لوائح داخلية خاصة بذوي الإعاقة في الشركة

وجود لوائح خاصة تنظم عملية استقطاب وتأهيل وتطوير ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في إعداد تلك اللوائح، أصبح مهم لضمان الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عادل وفعال في الشركة. لذلك نوصي أن تحتوي اللوائح على العناصر التالية:

- آلية الاستقطاب: لا بد من إيجاد آلية خاصة لكل شركة تضمن تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تعزيز الشراكة مع الجمعيات ذات العلاقة للإعلان عن الفرص الملائمة لكل إعاقة، والتواجد في المناسبات الخاصة بذوي الإعاقة، والاعلان المناسب الذي يستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال قنوات الشركة. وهذا الإجراء المتبع في الشركات الأمريكية (مايكروسوفت، تي موبيل، بوسطن ساينتيفيك).
- التعليم والتأهيل والتدريب: وضع خطة واضحة عند تعيين الموظف تهدف إلى التمكين الوظيفي كما هو معمول في دول الاتحاد الأوروبي، بحيث تضمن استمرار التعليم والتدريب والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم الفردية والمهنية في المجتمع الوظيفي. وذلك لتقييمهم وضمان استمرارية إنتاجيتهم وتمكينهم في المجتمع الوظيفي

بالشكل الصحيح. لذلك، الأفضل أن تركز الشركات على تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل مدربين من ذوي الاعاقة في مناصب عليا من داخل أو خارج الشركة. بحيث يحملوا خبرات ومهارات أكثر، وذلك بهدف نقل الخبرات والتأثير الإيجابي المباشر على الموظفين ذوي الاعاقة. بالإضافة إلى، صناعة نماذج وقنوات لذوي الإعاقة في المجتمع الوظيفي لذوي الإعاقة. وهذه الاستراتيجية في التدريب موجودة في بنك أوف أميركا وشركة سي في اس .

- إجراء التعديلات: يتحتم على أقسام الموارد البشرية فهم العوائق للأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الوظيفي، للعمل على إزالة جميع العوائق التي تمنع من وصولهم، بدأ من التقدم للوظيفة ووصولاً بالبداية في العمل. لذلك، يتحتم على أقسام الموارد البشرية تمكينهم وظيفياً واجتماعياً من خلال إجراءات التعديلات على (أ) نموذج الطلب والأوصاف الوظيفية والوظائف بحيث تكون ملائمة وواضحة للمتقدمين من ذوي الإعاقة، (ب) المقابلات الوظيفية بحيث لا تكون تقليدية، أي بنفس معايير مقابلات الأشخاص العاديين، وبالإمكان إيجاد عملية بديلة لتقييم المتقدمين لاكتشاف مواطن القوة لديهم كما هو معمول في شركة مايكروسوفت. (ج) الثقافة السائدة، بحيث يتم تغيير الثقافة السائدة من خلال عرض الأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز مواهبهم ودمجهم وتمكينهم في جميع مواقع الشركة الميدانية والإلكترونية تحت مفهوم التنوع والشمول، والتأكيد على استخدام المسميات الصحيحة الخاصة بكل إعاقة. (د) ساعات العمل، بحيث تكون أكثر مرونة ومناسبة لإنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة. (هـ) بيئة العمل، وهذا يشمل جميع التعديلات اللازم إجراؤها للحصول شهادة موائمة. وجميع هذه الإجراءات مطبقة في الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا، الاتحاد الأوروبي.

8- التركيز على التجارب الناجحة في توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة للتعرف على الفوائد الاقتصادية

#### والاجتماعية

في دراسة حديثة أجرتها اكسنشر (٢٠١٨) بالتعاون مع المنظمة الأمريكية للأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمة Disability IN لمعرفة الجدوى الاقتصادية للشركات عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. حيث شارك في الدراسة ١٤٠ شركة من ضمنها كبرى الشركات الأمريكية (مايكروسوفت، بنك اوف اميركا، سي في اس)، وقد توصلت الدراسة الى أن الشركات التي قامت بتوظيف الأشخاص ذوي الاعاقة بالشكل الصحيح ارتفعت المبيعات خلال الأربع سنوات الى ٢٨٪.

والأرباح زادت بنسبة ٣٠٪. وبعد عمل المقابلات المكثفة مع مسؤولي التوظيف لمعرفة أسباب النجاح في تلك الشركات تبين أنها تبنت السياسات التالية: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الأماكن المناسبة لهم بناء على مكان القوة في كل إعاقة، وتمكينهم من خلال البرامج التدريبية والتطويرية والخدمات والترتيبات التيسيرية المقدمة لهم داخل الشركة، والتفاعل مع مجتمع الأشخاص ذوي الإعاقة، وصناعة الوعي حول توظيفهم وتهيئة البيئة الواعية الداعمة لهم من داخل وخارج الشركة. وفي السياق نفسه، يوجد عدد من الشركات السعودية التي تميزت بتجارب فريدة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم بشكل فعال، وهم على النحو التالي:

صافولا: تعتبر مجموعة صافولا من الشركات الرائدة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. حيث تعتبر أول شركة سعودية تنشئ برنامجا متخصصا في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (مكين)، بحيث يتم التعامل مع مجموعة صافولا مع هذا المشروع كجهة استشارية للمجموعة في كل ما يتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في العمل. حيث قامت بتدريب وتوظيف ٩١١ إلى عام ٢٠١٦. الجدير بالذكر، أن مجموعة صافولا من خلال موقعها الإلكتروني تقوم باستقطاب جميع الراغبين للعمل من ذوي الإعاقة وتقوم بتوفير وظيفة مناسبة لقدراتهم سواء داخل المجموعة أو خارجها. بحيث يخضع ذوي الإعاقة إلى برنامج تدريبي وهو على رأس العمل. بالإضافة إلى، توعية زملائه في العمل باستراتيجيات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة. بحيث يتم تطبيق نظام إلى الزميل والمرشد في العمل، وذلك بهدف دمج الشخص ذوي الإعاقة وتعزيز ثقته بنفسه لزيادة الانتاجية في العمل. كما يعمل البرنامج على التأكد من تطبيق مفهوم الوصول الشامل في بيئة العمل ونشر التوعية والتثقيف بالإعاقة في المجتمع الوظيفي.

شركة المراعي: حيث تميزت شركة المراعي أنها أول شركة في المملكة العربية السعودية تحصل على شهادة "مواصفة" بمعنى أنها استوفت المعايير والمتطلبات الأساسية لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل. ووظفت الشركة أكثر من ٤٣٠ شخصاً من ذوي الإعاقة. تحرص شركة المراعي على تحقيق التطور الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال برامج تدريبية وتأهيلية، أيضا تقوم الشركة بدفع مبلغ ١٠٠٠ ريال كبديل للأدوات والخدمات التيسيرية التي يحتاجها الموظف، للمحافظة على استقرار الموظفين ذوي الإعاقة، كما تم تهيئة مقرات العمل وتعديله بما يتناسب مع احتياجاتهم من

ممرات، ومصاعد ، ومواقف سيارات ، ودورات مياه ، بالإضافة لتجهيزات مكتبية بحسب متطلباتهم واحتياجاتهم، بحيث لا توجد أي خطورة في مكان العمل.

لذلك حينما تعمل الشركات على استقطاب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالطريقة الصحيحة، ستجني عدد من الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للشركة والمجتمع ككل. والاستفادة من التجارب الناجحة في تعميم تجربتها وتسيط الضوء عليها بهدف تقديم نماذج ناجحة في توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة. الجدير بالذكر، أن يكون توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة ليس صوريا حتى يتحقق الأثر الإيجابي من توظيفهم.

## المراجع

الأمم المتحدة. (٢٠٠٨). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. مسترجع من

<https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx#27>

برنامج توافق . صندوق الموارد البشرية (هدف). المصدر من

<https://hrdf.org.sa/program?id=437eqmqn79my3sahaxv2jtc6wd>

برنامج مؤاممة. وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية. المصدر من

[https://www.mowaamah.sa/induction\\_program](https://www.mowaamah.sa/induction_program)

برنامج نطاقات (2017). وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية. المصدر

<https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/Nitaqat%20Manual-updated-من3.0%20%282%29.pdf>

اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها (2019). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

[المصدر من https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/12212021.pdf](https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/12212021.pdf)

نظام العمل السعودي (2020). وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية. المصدر من

<https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/hrsd.pdf>

نظام رعاية المعوقين (2000). مجلس الوزراء السعودي. المصدر من

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/Viewer/b5498e7e-6a44-4b01-a9b2-c3d053f927c9?lawId=872950d8-7059-41fd-a6f1-a9a700f2a962>

## References

Acas. (n.d.). Disability at work (Report No. n.p.). Advisory, Conciliation and Arbitration Service. URL

<https://www.acas.org.uk/about-us>

Accenture (2018). Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage.

[https://www.accenture.com/\\_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf](https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf)

Annual Report and Accounts of East West Railway Company Limited. (2018/19). Retrieved from

<https://eastwestrail-production.s3.eu-west-2.amazonaws.com/public/38908750fd/201819-Annual-Report.pdf>

Casey, C. (2020). Do Your D&I Efforts Include People with Disabilities?. *Harvard Business*

*Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2020/03/do-your-di-efforts-include-people-with-disabilities>

Centers for Disease Control and Prevention. (n.d.) Disability and Health Promotion.

Common Barriers to Participation Experienced by People with Disabilities. Retrieved from <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability-barriers.html#Physical>

Equality Act 2010 Code of Practice 3 Employment Statutory Code of Practice.

<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf>

European Union. (n.d.). Employment, Social Affairs & Inclusion. Retrieved from

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>

European Union. (1999). Commission Compendium: Good practice in employment of people with disabilities. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities

Hippolitus, Paul. (2021). Employment Empowerment: A Foundational Intervention for Youth with Disabilities to Build Competitive Employment Skills (Report No. 1605DC-18-A0020.). The U.S. Department of Labor's Office of Disability Employment Policy.

URL

[https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ODEP/pdf/SSI\\_Youth\\_Hippolitus\\_Final\\_Proposal.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ODEP/pdf/SSI_Youth_Hippolitus_Final_Proposal.pdf)

Hippolitus, Paul. 2020. Make It Work, Competitive Employment and Disability.

[https://www.employempower.net/s/7120\\_Make-It-Work-Second-Edition2.pdf](https://www.employempower.net/s/7120_Make-It-Work-Second-Edition2.pdf).

International Labour Organization . (2014). Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities. (Report No. 1605DC-18-A0020.). International Labour Office. URL [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_316815.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf)

Kelly, K. (n.d.). 5 steps to build an inclusive workplace for people with disabilities.

*Understood*. Retrieved from <https://www.understood.org/en/workplace/rights-at-work/5-steps-to-build-an-inclusive-workplace-for-people-with-disabilities>

Kennedy, T., Jerdee, C., & Henneborn, L. (2019). 4 Ways to Improve Your Company's

Disability-Inclusion Practices. <https://hbr.org/2019/06/4-ways-to-improve-your-companys-disability-inclusion-practices?autocomplete=true>

- Luo, Xia, & Fan. 2017. Rethinking the Government Role of Promoting Employment Policies for Persons with Disabilities: A Case Study of Anhui Province in China. *Open Journal of Social Sciences* 5(8): 209–219.
- National Conference of State Legislatures. (2021). Employment Policies and Etiquette. Retrieved from <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/disability-101-employment-policies-and-etiquette.aspx>
- National Conference of State Legislatures. (2022). Disability Employment Legislation. Retrieved from <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/disability-employment-database.aspx>
- Office of Disability Employment Policy. (n.d.) Employment Laws: Disability & Discrimination. Retrieved from <https://www.dol.gov/agencies/odep/publications/fact-sheets/employment-laws-disability-and-discrimination#:~:text=There%20are%20five%20important%20federal%20laws%20that%20prot>
- Orslen, L. (n.d.). Best Practice in Establishing a Centralized Accommodations Fund. *The Job Accommodation Network (JAN)*. Retrieved from <https://askjan.org/articles/Best-Practices-in-Establishing-a-Centralized-Accommodation-Fund.cfm>
- State for New Communities. (2015). Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015-2024 (Report No.n. p). Government of Ireland. URL <https://assets.gov.ie/18906/1120bc6ad254489db9571c74e8572f44.pdf>

The Council of European Union. (2013). Council Recommendations: on establishing a Youth

Guarantee (Report No. C120/1). Official Journal of the European Union. URL

<https://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)

United Nation. (n.d.). Righto of Persons with Disabilities to Work (Report No. n.p.). The

Division for Social Policy and Development (DSPD). URL

<https://www.un.org/esa/socdev/documents/disability/Toolkit/Rights-Persons->

[with-DisabilitiestoWork.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/documents/disability/Toolkit/Rights-Persons-with-DisabilitiestoWork.pdf)

Whitehouse, E., Ingram, K., & Silverstein, B. (2016). Work Matters: A Framework for States

on Workforce Development for People with Disabilities.

[https://www.ncsl.org/Portals/1/Documents/employ/Work\\_Matters\\_Report.pdf](https://www.ncsl.org/Portals/1/Documents/employ/Work_Matters_Report.pdf)

## شكراً و عرفاناً

تشكراً هيئتهُ رعايةِ الأشخاصِ ذوي الإعاقةِ الباحثين الدكتور علي الأسمري و الدكتور حسين المالكي لإنجازِ هذهِ الدِّراسةِ.