



International
Labour
Organization

Disability in the Workplace: Company Practices from Egypt

الإعاقة في مكان العمل:
ممارسات بعض الشركات في مصر



UN Partnership to Promote the Rights of Persons with Disabilities

ILO | OHCHR | UNDESA | UNDP | UNESCO | UNFPA | UNICEF | UN WOMEN | WHO



وزارة التخطيط
والتنمية الاقتصادية

الصندوق المصري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات



شعوب متحدة
أمم صاعدة



منظمة
العمل
الدولية

مشروع وظائف ومهارات للأشخاص ذوي الإعاقة
باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات



International
Labour
Organization

Disability in the Workplace: Company Practices from Egypt

الإعاقة في مكان العمل:
ممارسات بعض الشركات في مصر



UN Partnership to Promote the Rights of Persons with Disabilities

ILO | OHCHR | UNDESA | UNDP | UNESCO | UNFPA | UNICEF | UN WOMEN | WHO



وزارة التخطيط
وتكنولوجيا المعلومات



شعوب متحدة
أمم صاعدة

الصندوق المصري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات



منظمة
العمل
الدولية

مشروع وظائف ومهارات للأشخاص ذوي الإعاقة
باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

Copyright © International Labour Organization 2017

First published (2017)

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifro.org to find the reproduction rights organization in your country.

International Labour Organization

Disability in the Workplace: Company Practices from Egypt

الإعاقة في مكان العمل: ممارسات بعض الشركات في مصر

Cairo, International Labour Organization 2017

ISBN 978-92-2-031097-7

Acknowledgment

This booklet was funded by the United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities (UNPRPD), which is a unique collaborative effort that brings together UN entities, governments, disabled people's organizations and the broader civil society to advance disability rights around the world in keeping with the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Printed in (Egypt)

Table of Contents

جدول المحتويات

Message from the ILO Director	4	٤	رسالة من مدير منظمة العمل الدولية
Message from the Egypt Business and Disability Network	5	٥	رسالة شبكة الشركات المهتمة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر
Executive summary	6	٧	ملخص تنفيذي
Working together to achieve inclusion	8	١١	التعاون لتحقيق الدمج
Overcoming common challenges	12	١٣	التغلب على التحديات المشتركة
Americana Middle East	14	١٥	أمريكا الشرق الأوسط
Aramex	16	١٧	أرامكس
Cow Trading	18	١٩	كاو للتجارة
El Araby Group	20	٢١	مجموعة العربي
Giza Spinning and Weaving	22	٢٣	الجيزة للغزل والنسيج
Hilton Hotels Hurgada	24	٢٤	فنادق هيلتون الغردقة
L'Oréal	25	٢٥	لوريال
McDonald's Egypt	26	٢٧	ماكدونالدز مصر
Mövenpick Resort and Spa – El Gouna	28	٢٩	منتجع وسبا موفنبيك - الجونة
PepsiCo	30	٣٠	شركة بيبسي
Telecom Egypt	31	٣١	المصرية للاتصالات
Unilever	32	٣٢	يونيليفر
Vodafone Egypt	33	٣٣	فودافون مصر
Contact Information of Featured Companies and Hotels	34		
Contact Information of Organizations	35		
Supporting Inclusive Employment			

Message from the ILO Director

It is with great honour that we share these examples of how companies in Egypt are leading the way in social change. Some of these businesses have been hiring persons with disabilities for over twenty years. Working together with the government and civil society, companies are developing further innovations, and there are many promising directions for the future.

I wish to express sincere thanks to those involved in the development of this booklet. Appreciation goes to Peter Fremlin for the English text, Amena EL-Saie and Habiba Ezz for collecting the information, and to Gehan ElSharkawy for editing. The featured companies and hotels are especially acknowledged for sharing their experiences and taking the time to work with ILO on this publication. This work would not have been possible without the continuous support of ILO headquarters, particularly Stefan Tromel and Sara Park.

Peter van Rooij,
Director, ILO Cairo Office

رسالة من مدير منظمة العمل الدولية

شرف عظيم لنا أن نعرض هذه النماذج حول الدور الذي تقوم به الشركات في مصر لقيادة وتحقيق التغيير الاجتماعي. بعض هذه الشركات لديها خبرة لأكثر من عشرين عاماً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. تعمل هذه الشركات عبر التعاون مع الحكومة والمجتمع المدني على تطوير المزيد من الممارسات المبتكرة، مما يجعل هناك العديد من الاتجاهات الواعدة للمستقبل.

أود أن أعرب عن خالص الشكر لكل من ساهم في إعداد هذا الكتيب. أخص بالتقدير بيتر فريمليمن لكتابة النص باللغة الإنجليزية، أمينة الساعي وحبوبة عز لجمع المعلومات، وجيهان الشرقاوي للمراجعة والتدقيق. شكر موصول للشركات والفنادق المشاركة في الكتيب لحسن تعاونها مع منظمة العمل الدولية. لم يكن هذا المنتج ممكناً لولا الدعم المتواصل من مقر المنظمة في جنيف خاصة من الزملاء ستيفان ترومل وسارة بارك.

بيتر فان غوي،
مدير منظمة العمل الدولية – مكتب القاهرة.

Message from the Egypt Business and Disability Network

Since December 2015, companies have been meeting together to share experiences, challenges and solutions on hiring persons with disabilities. This publication features some of the most impressive examples from a range of different sectors, from small businesses to multinationals. There is increasing momentum in Egypt regarding the inclusion of persons with disabilities, and we welcome new members to join the Egypt Business and Disability Network.

For comments and/or questions, please contact:

elsharkawy@ilo.org

cairo@ilo.org

رسالة من شبكة الشركات المهتمة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر

يلتقي أعضاء الشبكة من الشركات بشكل دوري منذ ديسمبر ٢٠١٥ لتبادل الخبرات والتحديات والحلول بخصوص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. يقدم هذا الكتيب بعض الأمثلة الأكثر إثارة للإعجاب من مجموعة شركات من مختلف القطاعات، بعضها شركات صغيرة وبعضها شركات متعددة الجنسيات. فهناك حالة من الزخم في مصر لتشجيع دمج الأشخاص ذوي الإعاقة، ونحن نرحب بانضمام أعضاء جدد في شبكة الشركات المهتمة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر.

حال وجود ملاحظات و/ أو استفسارات يرجى التواصل مع:

elsharkawy@ilo.org

cairo@ilo.org

Executive Summary

This publication features thirteen examples of good practices from companies in Egypt that are hiring persons with disabilities. Some of these companies have been employing persons with disabilities for over twenty years. Many have taken quite extensive measures on accessibility and inclusion within the company, and also within products and services for their clients. Together, these examples show the significant contribution corporate Egypt is making to the inclusion of persons with disabilities in work and society more broadly.

Companies are taking action on disability for a range of motivations. Many are responding to the obligation under Egyptian law for companies with over fifty employees to have five per cent of their staff be persons with disabilities. Multinationals often have international policies or wider diversity agendas that promote employment of persons with disabilities.

Building on these different reasons for starting, companies have seen the success and productivity of employees with disabilities and that becomes the reason to grow these initiatives further. Persons with disabilities have shown they can be productive and committed, and in many cases have excelled in their work, obtaining promotions and wider recognition. Work plays an important role in social inclusion, and employing persons with disabilities has led to achievements both within the workplace as well as outside (in sporting and cultural activities, for example).

The companies featured here run from small to very large employers, both nationally owned as well as multinationals. Sectors include telecoms, hospitality and manufacturing. This shows the cross-cutting relevance of disability and employing persons with disabilities in a range of different conditions and varied roles.

Companies working with the government and civil society organizations on disability are continuing to innovate and find new approaches in this sector. The company practices featured in this booklet show the promise and growth of employing people with disabilities and creating disability access in products and services.

ملخص تنفيذي

يقدم هذا الكتيب ثلاثة عشر نموذجاً لممارسات جيدة في بعض الشركات في مصر فيما يخص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. بعض هذه الشركات لديها خبرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأكثر من عشرين عاماً. وقد اتخذت بعضها العديد من التدابير للتيسير والدمج داخل الشركة، وأيضاً في تطوير المنتجات والخدمات التي تقدمها لعملائها ذوي الإعاقة. تعكس هذه الأمثلة المساهمة المهمة للشركات في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل خاص والمجتمع المصري بشكل عام.

تتباين الدوافع وراء اتخاذ الشركات إجراءات لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة، فغالبيتها تتخذ هذه الإجراءات التزاماً بالقانون المصري الذي يلزم الشركات التي يزيد عدد العاملين بها عن خمسين موظفاً بأن يكون ٥٪ منهم من الأشخاص ذوي الإعاقة. بالنسبة للشركات متعددة الجنسيات فغالباً ما تكون لديها سياسات تهدف إلى تعزيز التنوع والتي تساعد على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

أيضاً كانت الدوافع وراء قيام الشركات بتبني هذه السياسات، فقد أثبت الأشخاص ذوو الإعاقة للشركات التي وظفتهم أنهم قادرون على العمل بمستوى إنتاجية عالٍ، وهو ما دفع هذه الشركات للاستمرار في تلك السياسات وتطويرها. فقد أظهر الأشخاص ذوو الإعاقة أنهم منتجون وملتزمون وبارعون في عملهم، وتمكنوا من الترقى وتم الاعتراف بتميزهم. يلعب العمل دوراً هاماً في تحقيق الدمج الاجتماعي، وقد أدى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إلى إنجازات سواء داخل أماكن العمل أو خارجها (في الأنشطة الرياضية والثقافية، على سبيل المثال).

تتراوح الشركات التي نستعرضها في هذا الكتيب بين شركات صغيرة وأخرى كبيرة، بعضها مصرية وبعضها متعددة الجنسيات، تعمل في قطاعات الاتصالات والضيافة والتصنيع وهو ما يعكس إمكانية توظيف ونجاح الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف مختلفة وفي أداء أدوار متنوعة.

ومن الملاحظ أن الشركات التي تتعاون مع الحكومة ومنظمات المجتمع المدني في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تواصل الابتكار والبحث عن أساليب جديدة لتحقيق نجاحات في هذا السياق. وتشير ممارسات الشركات المذكورة في هذا الكتيب إلى مستقبل واعد وزيادة فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة، وإتاحة الفرص أمامهم للمساهمة في والاستفادة من إنتاج المنتجات والخدمات المختلفة.

Working Together to Achieve Inclusion

“Partnerships with civil society contribute effectively to overcome the obstacles faced by persons with disabilities at work, and help turn them into success stories”. Telecom Egypt.

Partnership is one of the key elements that run through nearly all of the examples of company initiatives on disability. Working together with the government and civil society organizations has allowed companies to recruit persons with disabilities and design accessible and inclusive work environments. Effective partnerships between companies and organizations interested in disability has led to decent work for persons with disabilities, and is also contributing towards wider social change around disability issues.

It is often challenging to find candidates with disabilities who have the appropriate skills and experience for the jobs available. Organizations working on disability support companies through out-reach to disabled people, including through the sensitization of candidates and their families.

Many organizations also provide soft-skills, English-language, and/or technical business skills as preparation. Some of this preparation is based around type of disability. For example, people with visual impairments are taught to use screen-reader software, or people with intellectual disabilities are guided through specific tasks in their upcoming roles.

The significant changes that companies are making to be more accessible and inclusive are also supported by disability organizations. This includes through accessibility audits, guidance on design and adaptations, as well as sensitization trainings for managers and staff.

Such meaningful partnerships have created opportunities for disabled people at the same time as providing companies a source of appropriate and competent candidates. Furthermore, by sharing, advocating and promoting further activities, these partnerships contribute to making Egyptian society as a whole more inclusive of people with disabilities.

There were several civil society organizations mentioned by companies interested in inclusive employment. They include:

- Ability Contact Centre, for training and recruiting.
- DAESN, for training and placement.
- Ebtessema, for preparation, placement, and employment support.
- Helm Foundation, for preparation, placement, accessibility audits and inclusion trainings.
- Masr El Kheir, for salary support to persons with disabilities.
- SETI Center - Caritas Egypt, for preparation and placement.
- Zayee Zayak, for promotion of inclusion.

التعاون لتحقيق الدمج

«تسهم الشركات مع المجتمع المدني في التغلب بشكل فعال على العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وتساعد على تحويلها إلى قصص نجاح». المصرية للاتصالات.

تعد الشراكة واحدة من العناصر الرئيسية في معظم مبادرات الشركات المختلفة في مجال الإعاقة.. فقد أتاح التعاون مع الحكومة ومنظمات المجتمع المدني للشركات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير بيئات العمل الميسرة والدامجة لهم. لقد أدت الشراكات الفعالة بين الشركات والجمعيات المهمة بالإعاقة إلى توفير العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة، كما تساهم في إحداث تغيير اجتماعي أشمل حول قضايا الإعاقة. غالباً ما يكون من الصعب العثور على مرشحين ذوي إعاقة يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة لشغل الوظائف المتاحة. يأتي إسهام الجمعيات المهمة بالإعاقة في هذا السياق من خلال مساعدة الشركات للوصول إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى جانب توعية المرشحين وعائلاتهم.

كما تقوم العديد من الجمعيات بتوفير المهارات المهنية واللغة الإنجليزية و/أو مهارات تقنية خاصة بالأعمال كجزء من إعداد الأفراد ذوي الإعاقة لسوق العمل. قد يرتبط الإعداد بنوع الإعاقة، فمثلاً يتم تدريب الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية على استخدام برنامج قارئ الشاشة، أو تدريب الأفراد ذوي الإعاقة الذهنية على القيام بمهام محددة يتطلبها العمل.

كما تدعم جمعيات الإعاقة الشركات في إحداث تغييرات مهمة لتصبح أكثر ترحيباً بالأشخاص ذوي الإعاقة. ويشمل ذلك الدعم عمليات تقييم الأماكن بهدف تيسيرها لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم إرشادات بشأن تطويرها، فضلاً عن عقد دورات تدريبية لتوعية المديرين والموظفين.

وقد خلقت مثل هذه الشراكات الهادفة فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وفي نفس الوقت أمدت الشركات بالمرشحين المناسبين. علاوةً على ذلك، تساهم هذه الشراكات من خلال التبادل والدعوة والترويج لمزيد من الأنشطة في جعل المجتمع المصري أكثر دمجاً للأشخاص ذوي الإعاقة.

تعد الشراكة واحدة من العناصر الرئيسية المتكررة في تجارب الشركات المختلفة في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

هناك عدد من منظمات المجتمع المدني التي تتعاون مع الشركات المهمة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومنها:

- Ability Contact Center، للتدريب والتوظيف.
- المؤسسة التنموية لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة DAESN، للتدريب والتوظيف.
- مؤسسة ابتسامة، لإعداد وتوجيه ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مؤسسة حلم، لإعداد وتوجيه وتقييم الأماكن والتدريب على الدمج.
- مؤسسة مصر الخير، لتوفير دعم مادي لمرتبات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مركز سيتي – جمعية كاريتاس مصر، لإعداد وتوجيه الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مؤسسة زي زيك، لتشجيع الدمج.

Overcoming Common Challenges

There is a range of factors that create difficulties for companies to hire persons with disabilities and for them to work successfully. Overcoming these challenges is in many cases an on-going process that happens at the same time that persons with disabilities are working in the companies.

Changing expectations and stereotypes around disability is as important for companies as it is for disabled people themselves. This is why companies are conducting disability sensitization or etiquette trainings, sometimes integrated into diversity trainings. Keeping positive expectations, seeing and recognising ability are routes that companies have found to ensure persons with disabilities are encouraged and enabled to perform.

Recruiting suitable candidates is challenging because people with disabilities often face exclusion from education and/or professional training. As described above, several civil society organizations are doing outreach and training or other preparation for persons with disabilities to enter the workplace. As well as working with these organizations, companies are performing their own out-reach to advertise vacancies and make it clear that persons with disabilities are welcome to apply.

Accessibility and inclusion issues are often seen as particularly challenging and expensive to resolve. However, in practice, companies see that many basic adaptations can be made at low cost. Physical accessibility is often a key focus, as is providing adaptations such as screen-readers, so that people can do their work. Other flexibility is provided in working time or conditions. Often transportation is an important aspect, and companies may adapt the routes or service of the transportation they provide to all staff.

Companies above fifty employees are under obligation by law to hire persons with disabilities as five per cent of their workforce. Many of the companies featured here have taken this as a positive opportunity to get more productive workers. Nevertheless, many companies still find it challenging to fulfil. One relatively common practice is for companies to fill the quota in a superficial way, with people receiving an allowance or salary while not being expected to work. This creates a challenge in transforming these positions into genuine work, including through changing expectations on both sides (company and individual).

Especially at the beginning of these processes, investment of time and resources may be required. However, companies eventually find that the return on this investment is an effective and committed workforce.

التغلب على التحديات المشتركة

هناك مجموعة من العوامل التي تشكل صعوبات أمام الشركات وتعرقل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتحد من قدرتهم على العمل بنجاح. ويتم التغلب على هذه التحديات في كثير من الحالات أثناء عمل الشخص ذي الإعاقة في الشركة.

يعد تغيير التوقعات والصور النمطية حول الإعاقة أمراً مهماً للشركات بقدر أهميته للأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم. لذلك، تقوم بعض الشركات بجهود للتوعية بالإعاقة أو آداب التعامل معها، أحياناً يتم تضمينها ضمن التدريبات الخاصة بتعزيز التنوع. لضمان تشجيع وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، تقوم الشركات بالتركيز على التوقعات الإيجابية ورؤية والاعتراف بقدرة الأشخاص ذوي الإعاقة.

يمثل إيجاد المرشحين المناسبين من بين الأشخاص ذوي الإعاقة تحدياً لاسيما وأنهم كثيراً ما يعانون من الاستبعاد من التعليم و/ أو التدريب. كما سبقت الإشارة، هناك عدد من منظمات المجتمع المدني التي تقوم بجهود مختلفة لإعداد الأشخاص ذوي الإعاقة للدخول في سوق العمل. وإلى جانب التعاون مع منظمات المجتمع المدني، تقوم الشركات بدور فعال في الوصول إلى المرشحين المناسبين من الأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق الإعلان عن الوظائف الشاغرة وتوضيح أنهم مرحب بهم للتقدم لها.

غالباً ما ينظر لقضايا التيسير والدمج في سوق العمل باعتبارها قضايا صعبة ومكلفة. ومع ذلك، فمن الناحية العملية هناك العديد من التعديلات الأساسية التي يمكن إجراؤها بتكلفة منخفضة داخل الشركات. يعتبر تيسير المباني لتصبح مرحبة بالأشخاص ذوي الإعاقة محوراً رئيساً في هذا الإطار، فضلاً عن بعض الإجراءات كتوفير قارئ الشاشة، والمرونة فيما يخص أوقات وظروف العمل. في كثير من الأحيان تعد عملية نقل الموظفين من وإلى العمل شديدة الأهمية، ويمكن للشركات تغيير خطوط السير أو توفير خدمة النقل بشكل يفيد جميع الموظفين.

وتجدر الإشارة إلى أن الشركات التي تضم ما يزيد عن خمسين موظفاً ملزمة بموجب القانون المصري بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في ٥٪ من الوظائف. وقد اعتبرت العديد من الشركات المذكورة في هذا الكتيب أنها فرصة جيدة للحصول على موظفين أكثر إنتاجية. ومع ذلك، لا تزال الشركات تجد صعوبة في الوفاء بهذا الالتزام. بل إن إحدى الممارسات الشائعة نسبياً في هذا السياق هي قيام الشركات بتوظيف نسبة الـ ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة صورياً، بحيث يحصلون على رواتبهم دون أداء عمل فعلي. وهو ما يخلق تحدياً في تحويل هذه الوظائف إلى عمل حقيقي ويجعل تغيير توقعات كلا الطرفين (الشركة والأفراد) أكثر صعوبة.

في بداية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل قد تكون هناك حاجة لاستثمار الوقت والموارد. لكن بمرور الوقت تجد الشركات أن هذا الاستثمار يعود عليها بفوائد مختلفة منها توفر أيدٍ عاملة فعالة وملتزمة.

Americana Middle East

Americana Egypt runs around 400 restaurants and cafés in Egypt, and their brands include Costa Coffee, KFC and Pizza Hut. For twenty years, Americana has been recruiting staff with disabilities in Egypt. Currently, Americana Group is employing around 312 workers with disabilities. The majority of these are in desk-based jobs, and around one fifth are in restaurants. Americana also operates four branches of KFC that are each staffed by persons with hearing impairments. These branches are currently more profitable than other KFC restaurants nationwide, and staff members with disabilities are receiving awards for the quality of their work.



Success story:

Mahmoud Hussein Muhammad, 27, has been working with Americana-Egypt for five years as a cook on various work stations. Mahmoud, who has a hearing impairment, won the best worker gold medal in KFC restaurants in the Middle East in 2015. This is a competition that is organized annually on the level of the Middle East to select the best team and the best worker in Americana restaurants, based on the quality of service. The winning team reaches the golden level. In preparation, internal contests were held on restaurant level, region level, and then chain level. 150 restaurants competed, resulting in a team of the best workers. Last year, the Egyptian team won the golden level. Due to the distinguished performance of Mahmoud in cooking chicken, he won the best worker medal on the level of KFC restaurants in the Middle East. Currently, Mahmoud is preparing to become a shift supervisor.

أمريكانا - الشرق الأوسط:

تدير شركة أمريكانا مصر نحو ٤٠٠ مطعمًا ومقهى، وتشمل العلامات التجارية الخاصة بها كلاً من كوستا كوفي وكنتاكي وبيتزا هت. منذ أكثر من عشرين عاماً تقوم شركة أمريكانا بتعيين موظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر. حالياً يبلغ عدد الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة حوالي ٣١٢ عاملاً، معظمهم يعملون في وظائف مكتبية، في حين يعمل خمسهم تقريباً في المطاعم. تقوم شركة أمريكانا أيضاً بتشغيل أربعة فروع لمطعم كنتاكي يعمل بها أشخاص لديهم إعاقة سمعية. تحقق هذه الفروع حالياً أرباحاً تفوق فروع كنتاكي الأخرى في مصر، وكثيراً ما يحصل العاملون من الأشخاص ذوي الإعاقة على جوائز لجودة عملهم.

قصة نجاح:

محمود حسين محمد (٢٧ عاماً) يعمل مع أمريكانا- مصر منذ خمس سنوات كطاهياً في العديد من مواقع العمل. في عام ٢٠١٥، فاز محمود (لديه إعاقة سمعية) بالميدالية الذهبية كأفضل عامل في مطاعم كنتاكي في الشرق الأوسط. تعقد هذه المنافسة سنوياً على مستوى الشرق الأوسط لاختيار أفضل فريق وأفضل عامل في مطاعم أمريكانا وفقاً لجودة الخدمة، ويصل الفريق الفائز إلى المستوى الذهبي. خلال مرحلة التصفيات تعقد مسابقات داخلية على مستوى كل مطعم، ثم على مستوى المنطقة، ثم على مستوى سلسلة المطاعم. تنافس السنة الماضية ١٥٠ مطعمًا، وتم اختيار فريق من أفضل العاملين فاز فيه الفريق المصري بالمستوى الذهبي. وبفضل أدائه المتميز في طهي الدجاج، حصل محمود على ميدالية أفضل عامل على مستوى مطاعم كنتاكي في الشرق الأوسط. يستعد محمود حالياً ليصبح مشرف مناوبة.

Aramex

Aramex works in around sixty countries providing logistics, transportation and delivery services. The company's code of conduct sets out measures for equal opportunities, diversity, and non-discrimination. Aramex Egypt has been employing persons with disabilities, and finds that they work effectively. In the customer service department, three employees with visual impairments are recognised as among its best employees. The inclusion of persons with disabilities has boosted performance and morale, and is seen as a good business practice. It increases cooperation between staff, and has led to better levels of performance in the departments where persons with disabilities work.



Success Stories

Mahmoud Samy, Dessouki Nasr, and Abdel Rahman Saeed (who all have visual impairments), are three of the best employees working in the customer service department. They have an average of three to four years of continuous retention in the department. They were trained by Ability Contact Center, and have proven exemplary performance under pressure, ambition, ability to work in teams, as well as courtesy to colleagues and customers.

أرامكس:

تعمل شركة أرامكس في نحو ستين بلداً حيث تقوم بتقديم الخدمات اللوجستية والنقل والتوصيل. تحدد مدونة السلوك الخاصة بالشركة عدداً من التدابير لضمان تكافؤ الفرص، والتنوع، وعدم التمييز. تقوم أرامكس مصر بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وترى أنهم يعملون بكفاءة. يضم قسم خدمة العملاء ثلاثة موظفين ذوي إعاقات بصرية يعدون من بين أفضل موظفيها. أدى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في الشركة إلى تحسين الأداء وتعزيز الروح المعنوية، ويعتبر من أفضل الممارسات لأنه يزيد التعاون بين الموظفين، وأدى إلى مستويات أفضل من الأداء خاصة في الأقسام التي يعمل بها الأشخاص ذوي الإعاقة.

قصص نجاح

يعد محمود سامي، دسوقي نصر، وعبد الرحمن سعيد (وجميعهم لديهم إعاقة بصرية) ثلاثة من أكفأ العاملين في قسم خدمة العملاء. يتراوح معدل استمرارهم في العمل بالقسم ما بين 3-4 سنوات. وقد تم تدريبهم من قبل Ability Contact Center، وأظهر هؤلاء الأشخاص قدرة فائقة على الأداء المثالي تحت الضغط، والطموح، والقدرة على العمل في فريق، وكذلك المعاملة الجيدة للزملاء والعملاء.



Cow Trading

Cow Gifts is an Egyptian company, currently serving annually around 54,000 customers from three stores in Cairo. Four of the company's thirty-four staff are persons with disabilities, and the company also raises awareness on disability in public events. One of the founders and members of Cow Gifts' Board, Mr. Hany Mosad, has inspired the company's work on the inclusion of persons with disabilities. Mr. Mosad himself has a learning disability, and has instilled a culture of social inclusion and mutual respect in the company. Cow Gifts is working to make all of its branches physically accessible through ramps, and this benefits both customers and staff. This aspect of social responsibility is part of its business model.



Success story

Ahmed Gomaa is considered one of the best employees in Cow Gifts. Ahmed, 28, has an impairment in one hand and epileptic seizures. He fully accomplishes his job within working hours. Ahmed has been working in cleaning services for three years. The company accommodates his impairment by modifying his work schedule according to his health condition, and never asking him to cross the street. Cow Gifts is very proud of Ahmed's outstanding job performance. His colleagues voted for him to be ideal employee of the year, confirming their positive perceptions of his commitment and efficiency.

كاو للتجارة

هي شركة مصرية تقدم خدماتها حالياً لحوالي ٥٤٠٠٠ عميلاً سنوياً من خلال ثلاثة محلات في القاهرة. تضم الشركة أربعة وثلاثون موظفاً منهم أربعة من الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحرص الشركة على رفع الوعي حول الإعاقة في مناسبات مختلفة. جدير بالذكر أن السيد/ هاني مسعد أحد مؤسسي الشركة وأعضاء مجلس إدارتها قدم نموذجاً ملهماً فيما يخص دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. فهو لديه صعوبات تعلم وقد نجح في غرس ثقافة الدمج الاجتماعي والاحترام المتبادل داخل الشركة. تعمل شركة كاو جيفتس على جعل كل فروعها ميسرة لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية من خلال إمدادها بالمنحدرات، مما يعود بالنفع على كل من العملاء والموظفين ويعكس في نفس الوقت التزامها بالمسؤولية الاجتماعية.

قصة نجاح

يعتبر أحمد جمعة واحد من أفضل الموظفين في شركة كاو جيفتس. أحمد (٢٨ عاماً) لديه إعاقة في إحدى يديه ونوبات صرع. وهو يتمكن من أداء عمله على أكمل وجه خلال ساعات العمل. يعمل أحمد في قسم خدمات النظافة منذ ثلاث سنوات. توفر الشركة الظروف الملائمة له للقيام بمهام عمله، مثلاً من خلال تعديل جدول عمله وفقاً لحالته الصحية ولا تطلب منه أبداً عبور الطريق. تفخر الشركة بأداء أحمد المتميز في العمل، وقد اختاره زملاؤه ليكون الموظف المثالي للعام، وهو ما يؤكد تصوراتهم الإيجابية عن التزامه وكفائته في العمل.

El Araby Group

El Araby Group focuses on manufacturing and marketing engineering products, representing over 18 international brands, including Philips, Sony and Toshiba. Since 2015 it has been focusing on initiatives to create a more inclusive employment environment. Accessibility is being improved through a number of measures, including physical modifications such as ramps and elevator alarms, as well as installing new software for staff with visual impairments. Steps for inclusion have been taken through training and staff orientation. Outside of employment of persons with disabilities, El Araby Group is also taking actions to increase accessibility and inclusion in their products and services.



Success Story

Mohamed ElSayed Ahmed Ibrahim, 43, is a blue collar employee who has been working in El Araby Group for the past seven years. He has a physical impairment in his left hand. Mohamed works in the Benha Factory sorting, archiving, and shredding paper as needed. He was chosen for this job based on an assessment that matched his qualifications with the job description. The company provides transportation to and from his home, which is particularly important to him. Mohamed is one of the biggest success stories in the Group and in 2013, he was awarded the Best Employee award in the Banha factory.

مجموعة العربي

تتخصص مجموعة العربي في تصنيع وتسويق المنتجات الهندسية، حيث تمثل أكثر من ١٨ علامة تجارية عالمية منها فيليبس وسوني وتوشيبا. تعمل المجموعة منذ ٢٠١٥ على مبادرات لخلق بيئة عمل أكثر دمجاً للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال عدد من التدابير، بما في ذلك تيسيرات مكانية كالمنحدرات وإنذارات المصاعد، فضلاً عن تبني خطط لإضافة برامج جديدة على أجهزة الكمبيوتر لمساعدة الموظفين ذوي الإعاقة البصرية. كما توفر الشركة التدريب والتوجيه للموظفين بشكل يساهم في تعزيز بيئة عمل دامجة. وإلى جانب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تتخذ مجموعة العربي أيضاً إجراءات إتاحة لتيسير منتجاتها وخدماتها للأشخاص ذوي الإعاقة.

قصة نجاح

يعمل محمد السيد أحمد إبراهيم (٤٣ عاماً) في مجموعة العربي منذ سبع سنوات، وهو لديه إعاقة حركية في يده اليسرى. يعمل محمد في مصنع بنها ويقوم بفرز وأرشفة وتمزيق الورق حسب الحاجة. وقد تم اختيار محمد لهذه المهمة بناءً على مطابقة مؤهلاته مع الوصف الوظيفي للعمل. توفر الشركة وسيلة نقل لمحمد من وإلى منزله وهو أمر في غاية الأهمية بالنسبة له. يعد محمد أحد أكبر قصص النجاح في المجموعة، وفي عام ٢٠١٣، حصل على جائزة أفضل موظف في مصنع بنها.

Giza Spinning and Weaving

Giza Spinning and Weaving is one of the leading manufacturers in the Egyptian textile industry, exporting to well-known international brands including Calvin Klein, Gap, and Zara. In 1992, Giza Spinning and Weaving started hiring persons with disabilities to comply with the quota legislation and for humanitarian reasons. In 2012, the company developed a disability policy and since then the number of staff with disabilities has doubled. The company hired persons with hearing, intellectual, physical, and visual impairments in different roles, particularly within the production line and packing and cleaning services. The company now sees the high productivity and retention rates of persons with disabilities, and around 250 of its 4,600 employees are persons with disabilities.



Success Story

HebatAllah Mostafa, 37 years old, who has a physical impairment has worked as a sewing assistant in Giza Spinning and Weaving since 2010. When she was 17, Heba got married and left school. At age 31, Heba decided to continue her education and start working. The company encouraged Heba's ambition and gave her the opportunity to work and finish her education at the same time, by giving her leave during her exams.

“It was not easy to study, work, and be a mother of three at the same time, but I am comfortable here. I consider this company as my home, and supervisors as my family. I received special medical care from the company when I got an infection in my second leg. Because of this, I am alive now. I don't work for money, I am very happy here”. HebatAllah Mostafa

الجيزة للغزل والنسيج

الجيزة للغزل والنسيج هي واحدة من الشركات المصرية المتميزة في صناعة الغزل والنسيج، والتي تصدر إلى الماركات العالمية المعروفة مثل كالفن كلاين، جاب، وزارا. منذ عام ١٩٩٢ تقوم الشركة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التزاماً بالقانون الخاص بتحديد نسبة ٥٪ للأشخاص ذوي الإعاقة، ولأسباب إنسانية. في عام ٢٠١٢، وضعت الشركة سياسة متكاملة للتعامل مع قضايا الإعاقة. ومنذ ذلك الحين تضاعف عدد الموظفين ذوي الإعاقة، وتم تشغيل أشخاص ذوي إعاقات سمعية وذهنية وحركية وبصرية للقيام بأدوار مختلفة في خط الإنتاج وخدمات التعبئة والتنظيف. ومع إيمان الشركة بارتفاع معدلات إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة، وصل عددهم إلى نحو ٢٥٠ من إجمالي عدد موظفيها البالغ ٤٦٠٠ شخصاً.

قصة نجاح

تعمل هبة الله مصطفى ٣٧ عاماً، (لديها إعاقة حركية)، كمساعدة خياطة في الشركة منذ عام ٢٠١٠. عندما كانت هبة في السابعة عشرة من عمرها تزوجت وتركت المدرسة. وفي سن ٣١ قررت أن تستكمل تعليمها وبدء العمل. رحبت الشركة بطموح هبة وأعطتها الفرصة للعمل وإنهاء تعليمها في نفس الوقت، من خلال منحها إجازة خلال امتحاناتها.

«لم يكن من السهل عليّ الجمع بين الدراسة والعمل وأنا أم لثلاثة أطفال، ولكنني أشعر بالراحة هنا. وأنا أعتبر هذه الشركة بيتي والمشرفين عائلتي. لقد تلقيت رعاية طبية خاصة من الشركة عندما أصيبت ساقي الأخرى. وبسبب تلك الرعاية أنا على قيد الحياة الآن. أنا لا أعمل من أجل المال، أنا سعيدة جداً هنا» هبة الله مصطفى

Hilton Hotels Hurghada

Hilton Hotels Hurghada is part of one of the largest hospitality companies in the world. Its Plaza and two Resorts currently have around 700 employees. The company has recently hired six persons with disabilities, and is especially pursuing inclusion of persons with intellectual impairments. As well as hiring persons with disabilities, the company welcomes guests with disabilities. All employees receive disability awareness trainings to remove barriers in service delivery. When recruiting new staff, Hilton Hurghada offers conditions to encourage disabled people to apply. Hilton Hurghada Management has seen that the inclusion of persons with disabilities benefits everyone, and is an incentive for all employees to improve their performance.

فنادق هيلتون الغردقة

فنادق هيلتون الغردقة هي جزء من واحدة من أكبر شركات الضيافة في العالم. يصل عدد العاملين في البلازا والمنتجعات التابعة للشركة إلى حوالي ٧٠٠ موظفاً. قامت الشركة مؤخراً بتعيين ستة أشخاص من ذوي الإعاقة، وهي تسعى إلى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بشكل خاص. وإلى جانب الدمج في التوظيف، ترحب الفنادق بالنزلاء من ذوي الإعاقة. يتلقى جميع العاملين تدريباً للتوعية بالإعاقة وإزالة الحواجز في تقديم الخدمات. وعندما تطلب فنادق هيلتون الغردقة تعيين موظفين جدد، توضح أنها تشجع الأشخاص ذوي الإعاقة على التقدم لتلك الوظائف. ترى إدارة هيلتون الغردقة أن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة يحقق فوائد للجميع، ويحفز كل العاملين لتحسين أدائهم.

L'Oréal

L'Oréal is the world's largest cosmetics company. In 2015 it made an international commitment to disability inclusion through signing the International Labour Organization's Global Business and Disability Network Charter. In Egypt, L'Oréal has been working on accessibility, changing attitudes to disability, and recruiting persons with disabilities. The company's global effort to empower people with disabilities includes promotion of recruitment, retention, and development. As well as hiring persons with physical disabilities, L'Oréal Egypt's head office has been developing not only accessibility features in-house but also with external business partners. In partnership with Helm Foundation, disability etiquette training was provided to employees and will continue to cover more employees, as well as looking at aspects of inclusion in each part of the workflow.

لوريال

لوريال هي أكبر شركة مستحضرات تجميل في العالم. وقد أصبحت منذ عام ٢٠١٥ ملتزمة دولياً بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بعدما وقعت على ميثاق شبكة الأعمال والإعاقة التي تيسرها منظمة العمل الدولية. تعمل شركة لوريال في مصر على تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحسين الاتجاهات تجاههم، وتوظيفهم. في حين تشمل الجهود العالمية للشركة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة تشجيعهم على الالتحاق بالعمل والاستمرار به والتطور. وإلى جانب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، يقوم مقر الشركة في مصر بتطوير تيسيرات مختلفة ليس فقط داخل المقر ولكن أيضاً مع الشركاء. ومن خلال التعاون مع مؤسسة حلم، قامت الشركة بتنظيم تدريب لجميع الموظفين حول آداب التعامل مع الإعاقة ومن المنتظر أن يتم تعميمه على عدد أكبر من الموظفين، وكذلك النظر في دمج مكون الإعاقة في كل جزء/مرحلة من العمل.

McDonald's Egypt

McDonald's is one of the world's leading fast-food businesses that believes in and has worked on the inclusion of persons with disabilities. McDonald's Egypt operates around 80 restaurants and provides employment to persons with disabilities since 2004 through a successful partnership with SETI Center – Caritas Egypt. Some of the employees with intellectual impairments have become role models for work efficiency and productivity. Alongside this initiative, McDonald's Egypt has also hired people with hearing and physical impairments. Accessibility work across the restaurant branches is ongoing, and includes adaptations for people with physical and visual impairments.



Success story

Michael Aziz joined McDonald's Egypt in 2004 when he was just 18 years old, after he went through a training provided by SETI Center - Caritas Egypt. Since then, Michael has been treated as a family member in his restaurant. He has all the support of his peers and managers, which allowed him to develop significantly to the extent that he was recognized as crew of the year.

ماكدونالدز مصر

شركة ماكدونالدز هي واحدة من أبرز شركات الوجبات السريعة في العالم والتي تعمل على دمج وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ماكدونالدز لها نحو ٨٠ مطعمًا في مصر، وهي تقدم فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة منذ عام ٢٠٠٤ من خلال شراكة ناجحة مع مركز سيتي - كاريتاس مصر. مع الوقت، أصبح بعض الموظفين من ذوي الإعاقات الذهنية قدوة للكفاءة والانتاجية. إلى جانب هذه المبادرة، قامت ماكدونالدز مصر بتوفير فرص عمل لأشخاص ذوي إعاقات سمعية وحركية. تستمر سياسة تيسير الفروع المختلفة مما يتضمن إدخال تعديلات لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية والبصرية.

قصة نجاح

انضم مايكل عزيز إلى ماكدونالدز مصر في عام ٢٠٠٤ عندما كان عمره ١٨ عاماً بعدما تلقى تدريباً وفره له مركز سيتي - كاريتاس مصر. ومنذ ذلك الحين، تم التعامل مع مايكل كأحد أفراد الأسرة في مطعمه، وهو يتمتع بالدعم الكامل من زملائه ومديره مما مكنه من تطوير نفسه حتى حصل على لقب موظف العام.

Mövenpick Resort and Spa – El Gouna

Mövenpick Hotels and Resorts have hotels and resorts across 24 countries. The Mövenpick Resort and Spa – El Gouna is one of the hotels operating in Egypt. It has taken initiatives to hire persons with disabilities and make the hotel friendlier for guests with disabilities. Recruitment and induction of staff with disabilities is done relatively intensively, with a process for professional development of employees with disabilities. Employees' parents are also invited to see the conditions that their son or daughter will be working in. These recruitment efforts are supported by partner organizations, including Ebtessema Foundation and others. Furthermore, the hotel identifies itself as a “disability-friendly” hotel, with assistive facilities available for older guests or those with disabilities.

Success stories

Mohamed and Ayman are two employees who have intellectual impairments and are considered by the hotel to be models of commitment and success. Mohamed had always been frustrated with how society perceived him as a disabled person. This led Ebtessema Foundation to encourage him to get employed in the tourism industry and take the Mövenpick recruitment tests. During his three months of probation period at the Mövenpick Resort and Spa – El Gouna, Mohamed proved to himself and others that he has a talent when it comes to dealing with guests and people management. He successfully passed all tests, leading the hotel to select him to work in the housing section. He adapted well to the work environment, especially in public relations and dealing directly with guests. Mohamed is well known for his commitment and vitality, is currently considered one of the hotel's most cherished employees, and many guests appreciate him.

As for Ayman, his family was often worried about his future as a disabled person, and about his engagement in the community. They contacted Ebtessema Foundation to find him work. This is how Mövenpick Resort and Spa – El Gouna was introduced to Ayman. He passed all tests during the three months probation period, and succeeded in working in all the hotel's departments. His supervisors acknowledge his commitment, serious work and good manners. He became appreciated by his colleagues and managers, who support him to develop at work. Ayman is currently a laundry worker, and is financially responsible for his family that no more worries about his future.

موفنيك - الجونة

تمتلك شركة موفنيك عدداً من الفنادق والمنتجعات في ٢٤ دولة. ويعد موفنيك - الجونة أحد فنادقها في مصر. وقد اتخذ الفندق مبادرات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتيسير الفندق للضيوف ذوي الإعاقة. تشهد الشركة توظيفاً مكثفاً للأشخاص ذوي الإعاقة مع الاهتمام بعملية التطوير المهني لهم. كما توجه دعوات لأهالي الموظفين ذوي الإعاقة للتعرف على الظروف التي يعمل بها أولادهم. تتم هذه الجهود بدعم من المنظمات الشريكة بما في ذلك مؤسسة ابتسامة وغيرها. وعلاوة على ذلك، يصنف الفندق نفسه كفندق «صديق للإعاقة» حيث يوفر مرافق تراعي احتياجات الضيوف كبار السن أو الأشخاص ذوي الإعاقة.

قصص نجاح

محمد وأيمن من الموظفين ذوي الإعاقة الذهنية الذين يعتبرهما الفندق نموذجاً للالتزام والنجاح. كان محمد محبطاً بسبب الكيفية التي ينظر بها المجتمع إليه باعتباره معاقاً. مما دفع مؤسسة ابتسامة لتشجيعه على العمل في قطاع السياحة والتقدم لاختبار التوظيف بفندق موفنيك. وخلال فترة الاختبار التي استمرت ثلاثة أشهر، تمكن محمد من أن يثبت لنفسه وللآخرين في موفنيك - الجونة أن لديه موهبة في التعامل مع الضيوف وإدارة الأفراد. وقد اجتاز جميع الاختبارات بنجاح واختارته الشركة للعمل في قسم السكن. كما تمكن من التكيف بشكل جيد مع بيئة العمل، وخاصة في مجال العلاقات العامة والتعامل مباشرة مع الضيوف. أصبح محمد معروفاً لالتزامه وحيويته، وهو يعد حالياً واحداً من أهم موظفي الفندق، ويقدره العديد من الضيوف.

أما بالنسبة لأيمن، فكانت عائلته قلقة بشأن مستقبله وانخراطه في المجتمع باعتباره معاقاً. لذا اتصلت عائلته بمؤسسة ابتسامة لتساعده في العثور على عمل. وقد قامت المؤسسة بتقديم أيمن لموفنيك الجونة. وقد نجح أيمن في كل الاختبارات خلال فترة الاختبار التي استمرت ثلاثة أشهر، كما نجح في العمل في جميع أقسام الفندق. وأكد رؤسائه على التزامه وأدائه الجاد للعمل وحسن خلقه. وفي غضون فترة قصيرة أصبح أيمن محل تقدير قبل زملائه ومديره الذين يدعمونه ليتطور في العمل. يعمل أيمن حالياً كعامل مغسلة، وهو المسؤول مالياً عن أسرته التي تبذرت مخاوفها بشأن مستقبله.



PepsiCo

PepsiCo's products are sold in 200 countries and territories across the world, and they include 22 different brands. In Egypt, PepsiCo currently employs around 250 people with disabilities, and is taking initiatives to ensure more inclusive employment as well as further recruitment of disabled people. In 2011, PepsiCo Egypt started the "Hand in Hand" project in order to promote diversity and inclusion within the organization and leverage the company's position as an equal opportunity employer. To achieve more inclusive employment and also contribute to the quota of five per cent employment of persons with disabilities, PepsiCo launched an internal campaign called "Enable". The campaign aims to change workplace culture, upgrade current employees' skills, and provide necessary enabling tools.

شركة بيبسي

تباع منتجات شركة بيبسي في ٢٠٠ بلداً وإقليماً في جميع أنحاء العالم، وهي تشمل ٢٢ علامة تجارية. توظف شركة بيبسي حالياً في مصر نحو ٢٥٠ من الأشخاص ذوي الإعاقة، كما تتبنى العديد من المبادرات لضمان وجود بيئة عمل أكثر دمجاً للأشخاص ذوي الإعاقة. بدأت شركة بيبسي مصر في عام ٢٠١١ مشروع «يداً بيد» من أجل تعزيز التنوع والدمج داخل الشركة، والاستفادة من مكانتها باعتبارها مكان عمل يقوم على تكافؤ الفرص بين الجميع. أطلقت شركة بيبسي حملة «تمكين» لدمج عدد أكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ولتحقيق نسبة ٥٪ التي ينص عليها القانون. تهدف الحملة إلى تغيير بيئة العمل، ورفع مستوى مهارات الموظفين، وتوفير الأدوات اللازمة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

Telecom Egypt

Telecom Egypt (TE) is the national telecommunication operator. TE Group (TE - TE Data - Xceed) employs persons with disabilities, provides disability-sensitive customer service, and works in partnership with civil society and the government to improve the situation of persons with disabilities in society as a whole. TE Group hires people with hearing, visual, and physical disabilities in different departments. It provides workplace adaptations to expand employment opportunities, and also trains its staff to be prepared to deal well with colleagues with disabilities. The Group has seen that people with disabilities are often outperforming their colleagues. These results have encouraged TE to continue to support inclusive employment, and further recruit and develop the careers of employees with disabilities.

المصرية للاتصالات

المصرية للاتصالات هي الشركة الوطنية لخدمات الاتصالات المتكاملة. تقوم مجموعة المصرية للاتصالات (الشركة المصرية للاتصالات - الشركة المصرية لنقل البيانات - إكسيد) بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، كما توفر خدمة عملاء مراعية للإعاقة. وهي تعمل بالتعاون مع المجتمع المدني والحكومة من أجل تحسين أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع ككل. توظف المصرية للاتصالات أشخاصاً من ذوي الإعاقات السمعية والبصرية والحركية في مختلف الإدارات وتوفر الظروف الملائمة لهم في مكان العمل وتعمل على توسيع فرص العمل المتاحة لهم. كما تدرب موظفيها ليكونوا أكثر استعداداً للتعامل بشكل جيد مع الزملاء من ذوي الإعاقة. وقد ثبت للمجموعة أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتفوقون في كثير من الأحيان على زملائهم، وهو ما يشجعها على مواصلة سياسة الدمج في العمل والاستمرار في توظيف وتطوير المسارات المهنية للموظفين ذوي الإعاقة.

Unilever

Unilever is one of the world's leading suppliers in the sectors of food, household items, and personal care products. In the case of one employee becoming disabled while he worked, a programme was launched to support further employment of people with disabilities. Ahmed Fawzy, a Mashreq employee, realized he was becoming partially blind. He implemented new solutions so that his job would be unaffected, including incorporating text-to-speech software in the company's computer systems. To give other persons with disabilities an opportunity to work, he and Unilever started a programme called Erada (Determination), which provides job opportunities for youth with visual impairments.

In addition, Unilever has involved 50 persons with intellectual impairments in copacking its brands. It is also implementing "Nour Project", which empowers and provides job opportunities for more than 80 people with visual and other impairments all over Egypt in several operations (e.g., direct sales, copacking), by providing them with the proper training and development to build a stronger and more productive community.

يونيليفر

يونيليفر هي واحدة من كبار الموردين في العالم في قطاعات المواد الغذائية والأدوات المنزلية، ومنتجات العناية الشخصية. بدأت الشركة جهودها في دعم الأشخاص ذوي الإعاقة بسبب حالة أحد موظفيها الذي أصيب بالإعاقة أثناء عمله بالشركة. فقد بدأ أحمد فوزي - وهو موظف في المشرق - يفقد بصره بشكل جزئي، مما جعله يطبق حلولاً جديدة كي لا تتأثر وظيفته. تضمنت تلك الحلول الاستعانة ببرنامج تحويل النص إلى كلام في أنظمة الكمبيوتر الخاصة بالشركة. وكي تتيح شركة يونيليفر الفرصة أمام غيره من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل، أطلقت الشركة برنامج «إرادة» الذي يوفر فرص عمل للشباب ذوي الإعاقة البصرية.

بالإضافة إلى ذلك قامت يونيليفر بتشغيل ٥٠ شخصاً ذا إعاقة ذهنية في تعبئة منتجاتها. كما تنفذ "مشروع نور" الذي يمكّن ويوفر فرص عمل لأكثر من ٨٠ من الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية وإعاقات أخرى في مختلف أنحاء الجمهورية في عمليات مختلفة كالمبيعات والتعبئة، بعد توفير التدريب المناسب لهم.

Vodafone Egypt

Vodafone Egypt is the largest mobile operator in Egypt, serving over 36 million customers. Since 2001, Vodafone Egypt has been hiring disabled people in different departments, and some have reached supervisory and senior positions. Employees with disabilities have shown themselves to be productive members of staff, performing and interacting well with their teams. Vodafone Egypt is partnering with Helm Foundation and other organizations to further this goal. Vodafone supports the Entaleq project implemented by Helm. Not only is Vodafone making its own buildings accessible, but it also supports other organizations in doing the same. Furthermore, within this project it provides people with disabilities with information on which buildings are accessible. Most recently, Vodafone Egypt launched the application “E3raflī” to support persons with visual impairments to detect colours and use paper money, among other things.

فودافون مصر

فودافون مصر هي أكبر مشغل للهاتف المحمول في مصر، حيث تقدم خدماتها لأكثر من ٣٦ مليون عميلاً. تقوم فودافون مصر منذ عام ٢٠٠١ بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف الإدارات، وبعضهم وصل للوظائف الإشرافية والعليا. إذ تمكن الموظفون ذوو الإعاقة من إثبات أنهم أعضاء فريق منتجون قادرين على الأداء والتفاعل بشكل جيد مع زملائهم. تتعاون شركة فودافون مصر مع مؤسسة حلم وغيرها من الجمعيات لتحقيق هذا الهدف. إذ تدعم فودافون مشروع «إنطلق» الذي تنفذه مؤسسة حلم، وبذلك فإن فودافون لا تقوم فقط بجعل مبانيها ميسرة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة، بل إنها تدعم أيضاً الجهات الأخرى في القيام بنفس الشيء. وعلاوةً على ذلك، وفي إطار المشروع نفسه تقوم فودافون بتزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بمعلومات عن المباني الصديقة لهم. وفي الآونة الأخيرة، أطلقت شركة فودافون مصر تطبيق «إعرفلي» لدعم الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية في التعرف على الألوان واستخدام النقود الورقية.. وغيرها.

Contact Information of Featured Companies and Hotels

Americana Middle East

Phone: 02/25284416-7, 02/252844189

Website: www.americana-group.net

ARAMEX

6th of October Branch

Phone : 02/35390866

Dokki Branch

Phone: 02/ 33388466

Website: www.aramex.com

Cow Trading

Phone: 0106 022 8833

Website: www.facebook.com/cowgifts

El Araby

E-mail: Contactus@elarabygroup.com

Website: www.elarabygroup.com

Giza for Spinning and Weaving

Phone: 02/ 38900210 -11 -12 -13 -14 - 15

E-mail: info@gizaspin.com

Website: www.gizaspin.com

Hilton Hotels Hurghada

Website: www.hiltonworldwide.com

Hilton Hurghada Plaza

Phone: 065/3615755

Hilton Hurghada Resort

Phone: 01006001225

Hilton Hurghada Long Beach Resort

Phone: 065/3461500

L'Oréal

www.loreal.com

McDonald's Egypt

www.aboutmcdonalds.com

Mövenpick Resort and Spa – El Gouna

Phone: 065 3544501

resort.elgouna@moevenpick.com

PepsiCo

www.pepsico.com

Telecom Egypt

Ahmed Abo ElSaoud

Email: ahmed.aboelsaoud@tedata.net

Unilever

www.unilever.com

Vodafone Egypt

www.vodafone.com

Contact Information of Organizations Supporting Inclusive Employment

Ability Contact Center

Phone: 01066614227

Email: hr@abilitycc.com

Website: www.abilitycc.com

SETI Center - Caritas Egypt

Headquarters. Phone: 02/25908391 – 02/25905148

Vocational Training Center in Shobra – Tel: 02/25746850

Alexandria:

Ikbāl branch – Tel: 03/3571751-52

Mortada branch – Tel: 03/5744346 – 03/5760525

Website: www.caritas-egypt.org

DAESN (Development Association for Empowering Persons with Special Needs)

Phone: 012 28114300 – 02/27789299 – 02/ 27788255

Website: www.daesn.org

Helm Foundation

Phone: 01156522643

E-mail: helm.founders@gmail.com

Website: www.helmegypt.org

Ebtessama Foundation

Phone: 02/337626730

Website: www.ebtessama.com

Misr El Kheir Foundation

Phone: 02/25089014

Hotline: 16140

Webmail: www.misrelkheir.org

Zayee Zayak

Phone: 01200193771

Website: <https://www.facebook.com/Zayee-Zayak-630089037049045/?fref=photo>

For more information please contact

International Labour Organization
9, Dr. Taha Hussein Street
Zamalek. Cairo, Egypt
Tel: +202 27350123
Fax: + 202 27362358
www.ilo.org/cairo