



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

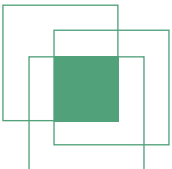
تعزيز المساواة والتصدي للتمييز



بنفضل الائتمان بالغ الصغر والتدريب وغيرهما من أشكال الدعم، بدأ هذا الرجل المعاق مشروعه الخاص في جزيرة زنجبار.

٣.٦ الإعاقة: نهج شاملة للعمل المنتج

■ نتيجة للتمييز في سوق العمل والاستبعاد الاجتماعي، غالباً ما يوجد المعوقون في الطرف الذي يصارع من أجل الحياة في الاقتصاد غير المنظم، خاصة في البلدان النامية. وينطوي عدم مشاركة المعوقين مشاركة منتجة في الاقتصاد على تكلفة اقتصادية هامة. وفي البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء، يترتب عن نقص استخدام المعوقين في القوة العاملة أثر سلبي هام على إنتاجية الاقتصادات الوطنية. ومن شأن اتباع نهج شاملة في إطار سياسات تدعم الانتقال إلى السمة المنظمة في مجالات مثل التعليم والتدريب وتنظيم المشاريع والوصول إلى موارد الإنتاج وفرص العمل أن يساعد على كسر حلقات الفقر والتمييز التي تميز حياة العديد من المعوقين.



التحديات الرئيسية

- التهميش من الاقتصاد الرئيسي
- ضعف البيانات المتاحة لدعم وضع السياسات
- الحواجز السلوكية والاستبعاد الاجتماعي
- تدني مستويات التعليم
- الثغرات في المهارات
- التمييز في سوق العمل
- ضعف السياسات والبيئة القانونية

ما هي الإعاقة؟

تعرف منظمة العمل الدولية الشخص المعوق على أنه فرد انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً.

ووفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يشمل المعوقون كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. وغالباً ما يضع كل بلد تعريفه الخاص للإعاقة في القوانين والسياسات ويُرجَّح أن يضع تعاريف عديدة حسب سياق التعريف أو الغرض منه.

ولا يشكل المعوقون مجموعة متجانسة. ومثلهم مثل جميع الناس، تحدّد هوياتهم وأوضاعهم الشخصية مجموعة متعددة من العوامل، بما فيها نوع الجنس والسن والشخصية والموقع والتعليم والانتماء الإثني واللون

■ **التهميش من الاقتصاد الرئيسي.** استُبعد العديد من الأشخاص ذوي الإعاقات من التيار الرئيسي في المجتمع لعدة قرون من الزمن. والأشخاص المعوقون من بين الأشخاص الذين يَرَجَّح أن يواجهوا التمييز في سوق العمل أكثر من غيرهم كما أنهم معرضون كثيراً لخطر الفقر. ولذلك فإنهم، في البلدان النامية على الخصوص، يوجدون غالباً في الاقتصاد غير المنظم لأن خدمات الدعم وفرص العمل غير متاحة للمعوقين في الاقتصاد المنظم.

وقد كبد هذا الاستبعاد المجتمعات تكلفة كبيرة من حيث الإسهامات المفقودة التي يمكن للمعوقين أن يقدموها إلى مجتمعاتهم المحلية وإلى المجتمع على جميع المستويات. وليس أقل هذه التكلفة التكاليف الاقتصادية العالية المترتبة عن عدم استخدام الإمكانيات المنتجة التي يمثلها المعوقون. وخلصت دراسة حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن عشرة بلدان نامية في آسيا وأفريقيا إلى أن الخسائر المتصلة بالإعاقة كبيرة وقابلة للقياس إذ تبلغ من ٣ إلى ٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

ومن أصل ٦٥٠ مليون شخص من ذوي الإعاقة (ما يناهز عُشر سكان العالم)، هناك ٤٧٠ مليون يوجدون في سن العمل. وفي جميع أنحاء العالم، نادراً ما يُمنح المعوقون أنواع الدعم والفرص اللازمة للإسهام بشكل كبير في الاقتصاد والمجتمع. وتشير تقديرات الأمم المتحدة إلى أن ٨٠ في المائة من المعوقين في البلدان النامية يعيشون تحت خط الفقر ويضمون حوالي ٢٠ في المائة من فقراء العالم. وتعيش نسبة كبيرة من المعوقين في البلدان النامية في المناطق الريفية حيث يزيد سوء حالة البنى التحتية وانعدام خدمات الدعم من أوجه حرمانهم. وفي جميع أنحاء العالم:

- تقل حظوظ الأشخاص ذوي الإعاقة عن حظوظ الأشخاص غير المعوقين في الحصول على العمل؛
- عندما يحصل الأشخاص ذوي الإعاقة على عمل، فإنهم على الأرجح يشغلون وظائف متدنية الأجور مع آفاق ترقية ضيقة وظروف عمل سيئة؛
- تقل حظوظ النساء المعوقات عن النساء غير المعوقات أو الرجال ذوي الإعاقة في الحصول على عمل لائق؛

- العديد من ذوي الإعاقة ليسوا مسجلين سواء كعاملين أو كعاطلين عن العمل وهم بالتالي غير مرئيين في سوق العمل ويعيشون إما بفضل الدعم الذي تقدمه أسرهم أو بفضل مدفوعات الضمان الاجتماعي؛
- من المرجح أن يكون الأشخاص ذوو الإعاقة وأسرهم من بين الفئات الفقيرة في المجتمع.

والنتيجة الإجمالية لهذا الوضع هي أن نشاط العديد من المعوقين يقتصر على الاقتصاد غير المنظم في البلدان النامية حيث لا تتاح لهم فرص كسب عيش كريم أو الإسهام في دخل أسرهم. ولا تزال إمكانات أعداد كبيرة من المعوقين غير معترف بها لتظل غالبية النساء والرجال ذوي الإعاقة تعيش في ظروف الفقر والاعتماد على الغير والاستبعاد الاجتماعي. وتتأثر المرأة أيضاً من المواقف تجاهها. ففي بعض البلدان التي تحرم في المرأة عموماً من فرصة تنمية مهاراتها المهنية، تواجه المعوقات مزيداً من الحواجز. وكنيجة لذلك، غالباً ما توجد المعوقات في الطرف الأكثر تهميشاً من الاقتصاد غير المنظم وقد يعتمد اعتماداً كبيراً على أفراد أسرهم. وبالمثل، يمكن أن تنشأ عن عوامل أخرى مثل الانتماء العرقي أو الإثني للمعوقين أو سنهم حواجز إضافية في مجتمعات مختلفة.

■ **ضعف البيانات المتاحة لدعم وضع السياسات.** يواجه وضع السياسات الرامية إلى دعم المعوقين في الاقتصاد غير المنظم عائق ضعف البيانات والتحليل. وقد أدى التنوع الكبير في تعاريف الإعاقة التي اعتمدتها البلدان المختلفة والاختلافات في طرق جمع البيانات إلى وجود اختلاف واسع في تقديرات انتشار الإعاقة، ما يجعل من الصعب جداً إجراء مقارنات دولية مجدية.

■ **الحواجز السلوكية والاستبعاد الاجتماعي.** يتمثل أحد أهم الحواجز التي تعترض سبيل المعوق في المفاهيم الخاطئة والمواقف السلبية تجاه الإعاقة. وغالباً ما تشكل هذه الحواجز الناتجة عن المجتمع تحدياً أكبر بكثير من الإعاقة التي يعاني منها الشخص. وغالباً ما يكون أكثر الأشخاص تأثراً هم أولئك الذين يعانون من أنواع معينة من الإعاقات مثل الإعاقات الذهنية أو النفسية الاجتماعية أو المتعلقة بالصحة النفسية. ويتوقف نجاح الشخص المعوق في المشاركة في عالم العمل إلى حد كبير على التعليم والتدريب والترتيبات التيسيرية المعقولة لتلبية احتياجاتهم وإتاحة الفرص لهم وليس على إعاقاتهم. ونادراً ما تتخذ الترتيبات التيسيرية المعقولة لتلبية احتياجات المعوقين. انظر الإطار التالي.

ماذا يُقصد بالترتيبات التيسيرية المعقولة؟

تنص المادة ٢ من اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أن الترتيبات التيسيرية المعقولة تعني «التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها على أساس المساواة مع الآخرين»؛

والطبقة الاجتماعية والأسرة والدين والميول الجنسي. والإعاقة بعد آخر من أبعاد التنوع البشري. وهي جزء طبيعي من التجربة الإنسانية ويمكن لأي شخص في المجتمع أن يعيش الإعاقة في وقت من أوقات الحياة.

وتختلف الإعاقات نفسها أيضاً في طبيعتها. وتشمل الأنواع الرئيسية الإعاقات الحسية مثل حالات القصور البصري أو السمع؛ والإعاقات البدنية مثل حالات القصور في الحركة وبنية العظام؛ والإعاقات الذهنية مثل حالات العجز عن التعلم والفهم والتركيز؛ والإعاقات النفسية الاجتماعية مثل حالات القصور التي تسببها اضطرابات المزاج والسلوك الناتج عن سوء التكيف والأمراض النفسية.

- قد يُحرم المعوقون من فرص الحصول على التعليم واكتساب المهارات، ما يجعل أنشطتهم المنتجة تنحصر في الاقتصاد غير المنظم

■ **تدني مستويات التعليم.** غالباً ما يبدأ استبعاد المعوقين اجتماعياً في وقت مبكر ويكون أحد أعراضه التهميش من التعليم الأساسي. وفي بعض البلدان، لا يلتحق الأشخاص ذوو الإعاقة عموماً بالمدراس إما لأن أسرهم تعزلهم أو لأن المؤسسات التعليمية ترفض استقبالهم ومن ثم يُحرمون من فرصة تنمية مهارات هامة تسمح باستخدامهم مثل المبادئ الأساسية للقراءة والكتابة والحساب. ويبلغ عدد الأطفال ذوي الإعاقة حسب التقديرات الحالية حوالي ١٥٠ مليون طفل، أربعة أخماس منهم في البلدان النامية. وتعيش ملايين أخرى مع آباء أو أقارب ذوي إعاقة. وبينما أدت الالتزامات العالمية لكفالة تعميم التعليم الابتدائي بموجب الأهداف الإنمائية للألفية إلى تكثيف الجهود في بلدان عديدة لضمان استفادة الأطفال المصابين بإعاقات وإدماجهم بشكل أكبر، فإن مشكلة التهميش لا تزال مستمرة.

■ **الثغرات في المهارات.** نظراً لتدني معدلات مشاركة المعوقين في التعليم في العديد من البلدان النامية ولانخفاض معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة الناتج عن ذلك، غالباً ما يكون وصولهم إلى التدريب المهني أيضاً محدوداً بشكل كبير. وحتى عندما يتمكنون من الوصول إلى التدريب، فإن ذلك قد يأتي في الغالب بدافع من العرض لا علاقة له بطلب السوق. وكنيجة لذلك، تعاني المنشآت الصغيرة التي قد يؤسسونها، في كثير من الحالات، من تشبع السوق والمنافسة الشديدة.

ومن المرجح أيضاً أن يفقر الأشخاص ذوو الإعاقة وغيرهم من الفئات المستبعدة اجتماعياً إلى مهارات العمل الأساسية التي تتطور عبر مراحل حياة الأشخاص من خلال التفاعل الاجتماعي العادي والعمل، مثل التواصل وبناء الفرق وصنع القرار وإدارة الوقت وغيرها من المهارات. وعلى العموم، لا يمكن تلقين هذه المهارات في دورة تدريبية قصيرة الأجل، ولكنها تكتسي أهمية في أماكن العمل المنظمة وغير المنظمة على حد سواء.

- تقيد المفاهيم الخاطئة والمواقف السلبية فرص وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل

■ **التمييز في سوق العمل.** بينما يواجه المعوقون في البلدان النامية العديد من الحواجز نفسها التي يواجهونها في البلدان الأكثر تقدماً، مثل عدم الوصول إلى وسائل النقل والتعليم والتدريب والخدمات الأساسية، وتدني احترام الذات، وانخفاض مستوى التوقعات الناتجة عن أوضاعهم وظروفهم الاجتماعية المهمشة، فإن وظائف القطاع المنظم في البلدان النامية غالباً ما تكون أكثر ندرة وموضوع منافسة شديدة. وتقيد المفاهيم الخاطئة لأصحاب العمل بشأن تدني مستويات إنتاجية المعوقين فرص حصولهم على العمل. وبالمثل، يمكن أن تكون هذه المواقف سائدة في مؤسسات التمويل بالغ الصغر ولدى مقدمي خدمات التدريب والسلطات والمجتمعات المحلية، ومن ثم تحول دون الوصول إلى الموارد المنتجة وفرص الدخل.

- يزيد ضعف السياسات والبيئة القانونية من أوجه الحرمان القائمة التي يواجهها المعوقون في الوصول إلى الاقتصاد المنظم

■ **ضعف السياسات والبيئة القانونية.** يتمثل حاجز إضافي في قلة السياسات والقوانين الداعمة وفي تنفيذها تنفيذاً غير ملائم. وبينما يمس هذا العامل جميع العاملين في الاقتصاد غير المنظم، فإن الحماية غير الكافية بموجب القانون إشكالية بالنسبة لذوي الإعاقة بالتحديد لأنهم يعانون أصلاً من عدد من أوجه الحرمان. وحتى عندما تبذل البلدان جهوداً للوصول إلى الاقتصاد غير المنظم ودعم انتقاله إلى السمة المنظمة، فإن المعوقين لا يؤخذون غالباً في الاعتبار عند صياغة السياسات رغم قدرتهم، في كثير من الحالات، على الإسهام في توليد الدخل لأسرهم ومجتمعاتهم المحلية.



تاجرة مصابة بمرض الجذام، مع طفلتيها.



مصنف شعر ذو إعاقة، في مكان عمله، إثيوبيا.

النهج الناشئة والممارسات الجيدة

- نهج قائم على الحقوق
- استراتيجيات شاملة
- مواجهة التحديات المتعلقة بالبيانات
- توسيع نطاق الفرص المتاحة في سوق العمل
- سياسات التعليم
- التغلب على الثغرات في المهارات
- جعل التدريب في المتناول
- إعادة التأهيل المجتمعي
- تغيير اطر السياسات والقانون
- نشر الوعي وتقاسم المعرفة

■ **نهج قائم على الحقوق.** عرفت السنوات الأخيرة تحولاً رئيسياً في النهج المتبع في التعامل مع المعوقين نظراً لتغير طريقة فهم الإعاقة. فبدلاً من اعتبارها مشكلة أو مأساة شخصية غالباً ما تقتصر بنهج طبي أو نهج رعاية اجتماعية بحت، هناك حالياً اعتراف بأن العديد من الحواجز التي تحول دون مشاركة المعوقين في عالم العمل تنشأ من الافتراضات والمواقف السلبية ومن عوامل بيئية اجتماعية ومادية. وأدى ذلك إلى مزيد من الاعتراف بحقوق المعوقين. ويستند النهج القائم على الحقوق إلى نموذج اجتماعي للإعاقة. ويوحي النموذج الاجتماعي بأن أوجه الحرمان التي يواجهها المعوقون تنتج أساساً عن حواجز مبنية على أسس اجتماعية وليس فقط عن إعاقة الشخص. ويجب إزالة الحواجز التي تحول دون مشاركة المعوقين وإرساء ترتيبات تيسيرية معقولة حتى يتسنى لهم التمتع بحقوقهم تمتعاً تاماً والمشاركة في المجتمع والإسهام في تنمية بلدانهم.

● يعترف نهج قائم على الحقوق في التعامل مع الإعاقة بأن من الواجب إزالة الحواجز التي تحول دون مشاركة المعوقين في تيار الاقتصاد الرئيسي

الصكوك الدولية لدعم وصول المعوقين إلى العمل المنتج

تطبق جميع معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية على ذوي الإعاقة نساءً ورجالاً رغم أن بعضها يركز بالخصوص على احتياجاتهم وحقوقهم. وورد مفهوم تقديم خدمات إعادة التأهيل المهني (الإرشاد الوظيفي والتدريب والمساعدة على التعيين في الوظائف) وتعزيز الإدماج في توصية التأهيل المهني للمعوقين ١٩٥٥، (رقم ٩٩). وأعقبها اتفاقية إعادة التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) ١٩٨٣، (رقم ١٥٩) والتوصية المصاحبة لها رقم ١٦٩، اللتان تعززان مبادئ المساواة في التعامل وتكافؤ الفرص بين العمال المعوقين والعمال بشكل عام وكذلك تكافؤ الفرص بين المعوقين نساءً ورجالاً. علاوة على ذلك، تعترف توصية منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، (رقم ١٩٥) بالحاجة إلى تعزيز وصول ذوي الإعاقة وغيرهم من ذوي الاحتياجات الخاصة، بمن فيهم الشباب وذوو المهارات المتدنية والأقليات الإثنية، إلى التدريب على المهارات.

وتطبق منظمة العمل الدولية أيضاً مدونة للممارسات بشأن إدارة الإعاقة في مكان العمل (٢٠٠١) تقدم إرشادات عملية بشأن إدارة الإعاقات في مكان العمل، بما في ذلك ضمان تكافؤ الفرص وتحسين آفاق العمالة للأشخاص ذوي الإعاقة.

واكتسبت ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في إدماج المعوقين زخماً جديداً وفرصاً ترويجية بدخول اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيز النفاذ. وتقتضي هذه الاتفاقية من الدول الأعضاء أن تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى التدريب المهني وغيره من أشكال التدريب على أساس المساواة مع الآخرين وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة. وبالمثل، تنص الاتفاقية على ضرورة قبول المعوقين في سوق العمل وتمكينهم من العمل في بيئة مفتوحة وشاملة ويمكن الوصول إليها.

للمزيد من التفاصيل، انظر قسم الموارد للاطلاع على هذه الصكوك

■ **استراتيجية شاملة.** يشير إدماج المعوقين إلى تعزيز وضمان مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب المجتمع، بما فيها التعليم والتدريب والعمالة، وتقديم ما يلزم من دعم وترتيبات تيسيرية معقولة لكي يتمكنوا من المشاركة مشاركة تامة. ونظراً لاختلاف طبيعة الإعاقات، فإن قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل تختلف أيضاً. وهناك لكل نوع من أنواع الإعاقة مجموعة من الاحتياجات المحددة المرتبطة به التي قد يتطلبها الأفراد لضمان تحقيق أقصى حد من الإنتاجية. فعلى سبيل المثال، قد يتطلب الصم أو ذوي الإعاقة السمعية من المشرفين عليهم والعاملين معهم أن يستخدموا طرق اتصال بديلة مثل لغة الإشارة أو الكتابة أو الرسائل النصية. وقد يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقات الحركية إلى إبلاء مزيد من الاهتمام للتصميم المادي لأماكن العمل وإمكانية الوصول إليها. وقد يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية إلى تحليل المهام الوظيفية وتقسيمها إلى سلسلة من الخطوات التي يمكن فهمها بسهولة أكبر. وقد يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقات النفسية الاجتماعية إلى فترات استراحة أكثر تواتراً إذا كانوا يعانون من اختلال في التركيز.

ويتأثر أيضاً دخول الفرد إلى عالم العمل وقدرته على الإنتاج بحسب ما إذا كان قد أصيب بالإعاقة منذ الولادة أو في الطفولة المبكرة، أو اكتسبها في وقت متأخر من حياته. وفي الحالة الأخيرة، قد يكون الفرد واجه مشاكل أقل نسبياً في الوصول إلى فرص تنمية المهارات وقد يكون فعالاً جزءاً من القوة العاملة؛ ولكن في الحالة الأولى، قد يكون الفرد واجه مساراً أكثر تحدياً بكثير وحُرم من فرص التعليم والتدريب والعمل. وبالمثل، إن الظروف الثقافية والمجتمعية المختلفة التي يعيشها الأشخاص ذوو الإعاقة يمكن أن تؤثر تأثيراً بالغاً على تنمية مهاراتهم وقدرتهم على المشاركة في النشاط الاقتصادي المنتج.

■ **مواجهة التحديات المتعلقة بالبيانات.** لا تقتصر مشكلة قلة البيانات المتعلقة بوضع السياسات على المعلومات بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة بل تشمل جميع قطاعات الاقتصاد غير المنظم. ولا يمكن حل هذه المشكلة بسهولة بسبب مسائل ليس أقلها اختلاف طرق فهم الإعاقة وتعريفها، ولأنها مفهوم متغير. ورغم نقص استخدام السبل القائمة لجمع البيانات مثل

● يشير إدماج المعوقين إلى تعزيز وضمان مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب المجتمع، بما فيها التعليم والتدريب والعمالة، وتقديم ما يلزم من دعم وترتيبات تيسيرية معقولة لكي يتمكنوا من المشاركة مشاركة كاملة

● تقدم المادة ٣١ من اتفاقية الأمم المتحدة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة إرشادات بشأن جمع البيانات بفعالية

الإحصاء ومسوح الأسر المعيشية والقوى العاملة لجمع المعلومات عن الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن هناك اعترافاً متزايداً بالحاجة إلى تحسين البيانات وطرق جمعها لوضع سياسات شاملة تأخذ احتياجات المعوقين في الاعتبار وتمكنهم من التمتع بحقوقهم. فالمادة ٣١ من اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مثلاً، تلزم الدول الأعضاء بجمع المعلومات ذات الصلة وتقديمها في الوقت نفسه إرشادات بشأن الطرق المناسبة لجمعها. وبالمثل، أعدت منظمة الصحة العالمية ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ دليلاً تدريبياً مشتركاً بشأن جمع البيانات المتعلقة بالإعاقة.

■ **توسيع نطاق الفرص المتاحة في سوق العمل.** اتخذت بلدان عديدة تدابير للتغلب على التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وغالباً ما يكون اتباع نهج مزدوج هو السبيل الأكثر فعالية: من جهة، ضمان إطار شامل في السياسات العامة لسوق العمل من شأنه أن إتاحة فرص للمعوقين في سوق العمل المنظم؛ ومن جهة أخرى، استراتيجية عمل إيجابي للتغلب على العوائق المستمرة والمترسخة في سوق العمل. وعادة ما تكون هذه التدابير مؤقتة في طبيعتها ويكون الغرض منها تعزيز الحصول على نتائج منصفة حتى يتم التغلب على هذه العوائق. وتشمل الأمثلة عن سياسات العمل الإيجابي بوليفيا التي تستوجب من الشركات التي تتعامل تجارياً مع الحكومة أن يكون ٤ في المائة من موظفيها من الأشخاص ذوي الإعاقة. وتخصص مصر وجامايكا حصة ٥ في المائة من المناصب الحكومية للأشخاص ذوي الإعاقة. علاوة على ذلك، وضعت مصر وجامايكا تدابير خاصة لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في بدء مشاريعهم. وعلى نحو مماثل، تقدم الأرجنتين دعماً اقتصادياً للمعوقين أصحاب المشاريع بالغة الصغر. ووضعت المكسيك برنامجاً للأماكن المفتوحة يرمي إلى مساعدة المعوقين على إيجاد عمل، في حين تقدم وزارات العمل في الأرجنتين وبنما وأوروغواي للأشخاص ذوي الإعاقة برامج دعم التدريب والتوظيف الانتقائي.

ويمثل تنظيم المشاريع أحد المجالات الرئيسية الأخرى التي يمكن أن تفتح باب الفرص أمام المعوقين وتمكنهم من عدم الوقوع في براثن الفقر والتغلب على الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي. وبيّنت التجارب المستخلصة من أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني أنّ للمعوقين، وبخاصة النساء، إمكانيات إنتاجية هائلة وأنهم قادرون على مباشرة مشاريع موجهة نحو النمو وقابلة للاستمرار على الرغم من المفاهيم الخاطئة السائدة. وتواصل خمسة بلدان في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (إثيوبيا وكينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا) دعمها لتعميم إدماج النساء ذوات الإعاقة في أنشطة تنظيم المشاريع من خلال تعزيز الوصول إلى التدريب على المهارات المهنية وكذلك الوصول إلى خدمات الائتمان وتنمية الأعمال (انظر الإطار التالي).

● تنظيم المشاريع استراتيجية من الاستراتيجيات الهامة التي تفتح باب الفرص أمام المعوقين وتمكنهم من عدم الوقوع في براثن الفقر والتغلب على الاستبعاد الاقتصادي

تطبق مصر وجامايكا برامج خاصة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بدء مشاريعهم

تنمية روح تنظيم المشاريع بين النساء ذوات الإعاقة

تم اختبار استراتيجية مشروع تنمية روح تنظيم المشاريع بين النساء ذوات الإعاقة في إثيوبيا في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ بدعم من هيئة المعونة الأيرلندية. وتمثل الاستراتيجية نهجاً مبتكراً ومرناً للتعاون التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية في مجال الإعاقة. ويقوم النهج على شراكات مع منظمات غير حكومية محلية تابعة لمنظمات المعوقين، وصمم ونفذ بتشاور وثيق مع منظمات المعوقين ومقدمي خدمات التدريب ومؤسسات التمويل بالغ الصغر والسلطات الحكومية الوطنية والمحلية. وكانت العناصر الرئيسية كالتالي:

- تعزيز المشاريع القائمة التي أنشأتها النساء ذوات الإعاقة وتشجيع أصحاب المشاريع المحتملين على مباشرة أعمالهم.

- بناء قدرات منظمات المعوقين الوطنية من أجل:
- تسهيل وصول ذوات الإعاقة صاحبات المشاريع المحتملات إلى خدمات التدريب على الأعمال والمهارات المهنية وخدمات الائتمان.
- تحمل مسؤولية متزايدة لتنفيذ المشروع بالتعاون مع الحكومة المحلية والوطنية بموجب عقد مع منظمة العمل الدولية.
- حشد مصادر التمويل وتنويعها (مثلاً لتمكين النساء ذوات الإعاقة من مواصلة أنشطة المشروع على المدى الطويل).
- ضمان مشاركة فعالة للنساء ذوات الإعاقة في إدارة أنشطة المشروع من خلال إنشاء لجنة لإدارة المشروع تتكون أساساً من ممثلات من منظمات المعوقين المشاركة.
- الاستفادة من مصادر الخبرة التقنية الموجودة في البلد والتدريب على المهارات والتمويل بالغ الصغر.
- البحث عن سبل «توسيع نطاق» المشروع للوصول إلى عدد أكبر من النساء ذوات الإعاقة.
- توثيق تأثير أنشطة المشروع من خلال إجراء دراسات للحالات ومسوح وتسجيلات بالصور والفيديو.

وانطلاقاً من تجربة مشروع تنمية روح تنظيم المشاريع بين النساء ذوات الإعاقة، وضعت مبادئ توجيهية لدعم تعميم إدماج النساء ذوات الإعاقة في أنشطة تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة. وتقدم هذه المبادئ التوجيهية: عوّلو على مشاركتنا! (Count Us In!) المشورة التقنية لمقدمي الخدمات الرئيسية والمتخصصة، بما في ذلك جمعيات النساء صاحبات المشاريع ومنظمات المعوقين وغيرها من الهيئات التي تريد أن تضمن مشاركة المعوقات في مشروع تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة مشاركة كاملة.

ومن المشاريع الأخرى لمنظمة العمل الدولية، برنامج خدمات دعم إدماج الإعاقة (INCLUDE) الذي يدعمه البرنامج الأيرلندي للشراكة في مجال المعونة والذي انبثق من مشروعين سابقين يدعمان النساء ذوات الإعاقة، هما: مشروع تنمية روح تنظيم المشاريع بين النساء ذوات الإعاقة ومشروع تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين. ويركز مشروع خدمات دعم إدماج الإعاقة على تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج والخدمات المتصلة بالعمالة على نطاق أوسع، بما في ذلك التدريب المهني وتنمية المشاريع وخدمات التوظيف والتمويل بالغ الصغر. وتركز استراتيجية المشروع بالدرجة الأولى على بناء قدرة الوكالات الوطنية التي تدعم إدماج الإعاقة على تقديم خدمات الدعوة والتوعية والمشورة التقنية وغيرها من خدمات الدعم، ومن ثم بناء القدرات الوطنية لدعم إدماج الإعاقة، بما في ذلك إدماج المعوقين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

إنّ فتح المجال أمام الاقتصاد المنظم يبدأ بالتعليم. والممارسات الجيدة للأرجنتين وإكوادور وجامايكا والجبل الأسود وجمهورية قيرغيزستان، المتمثلة في تطبيق نهج شاملة للتعليم، تشمل قوانين بشأن تعميم إمكانية الوصول وسياسات الدمج في المسار الرئيسي وتقديم المنح الدراسية وتحديد الأهداف والحصص وتغيير البنى التحتية

■ **سياسات تعليمية شاملة لمعالجة تدني معدلات المشاركة في التعليم والإلمام بالقراءة والكتابة.** كما أشير إليه في قسم التحديات الوارد أعلاه، المعوقون هم أغلب من يُحتمل ألا يلتحقوا بالمدارس وأن ينتموا إلى شرائح الأميين أو أشباه الأميين من السكان، وذلك بسبب عدم الإنصاف في حصولهم على التعليم منذ سن مبكرة. وتترتب عن ذلك عواقب وخيمة على فرص وصولهم إلى التدريب وحصولهم على وظائف سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم. ولكن، مع الاعتراف المتزايد بالإمكانيات الإنتاجية للأشخاص ذوي الإعاقة، تبذل البلدان جهوداً لتحقيق تكافؤ الفرص في تعليم ذوي الإعاقة الأطفال منهم والبالغين. وأيدت حكومات عديدة مبادئ التعليم الشامل، وهي تعكف على تنفيذ سياسات نشطة للوصول إليه. فعلى سبيل المثال، أصدرت الأرجنتين قانون تعليم وطني يضمن توفير التعليم الشامل من خلال تطبيق سياسات عامة ويقدم منحاً دراسية للأشخاص ذوي الإعاقة في مستوى التعليم العالي. وتعمل إكوادور على وضع مشروع وطني للتعليم الشامل، في حين تسعى جامايكا إلى زيادة إمكانية الحصول على التعليم وجعله أكثر شمولية من خلال سياساتها الوطنية المتعلقة بالتعليم الخاص. وتشجع جمهورية قيرغيزستان على التعليم الشامل وزادت من فرص التحاق الأطفال ذوي الإعاقة بالمدارس العادية. ويتخذ الجبل الأسود حالياً تدابير تضمن إدماج جميع الأطفال والشباب ذوي الإعاقة وحصولهم على التعليم. أمّا الفلبين، فهي في طور تحسين إمكانية الوصول إلى الهياكل التعليمية بشكل عام.

■ **التغلب على الثغرات في المهارات.** إلى جانب دعم مشاركة أكبر في التعليم وتعزيز محو الأمية، يمثل بناء مهارات المعوقين استراتيجية أساسية لتمكينهم من كسب مداخيل أفضل وربما الوصول إلى وظائف الاقتصاد المنظم، ومن ثم كسر حلقة الفقر والحرمان التي تقيد العديد من المعوقين في الاقتصاد غير المنظم. وتشير السياسات الشاملة للإعاقة فيما يتعلق بالتدريب على المهارات إلى تعزيز وضمان مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب والعمالة، وتوفير الدعم الضروري والترتيبات التيسيرية المعقولة اللازمة بحيث يمكنهم المشاركة. ولا يعني إدماج ذوي الإعاقة «مجرد دعوة الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المائدة»؛ بل يعني ضمان تمكنهم من الوصول إلى المائدة وإزالة الحواجز التي تحول دون مشاركتهم وتقديم الدعم إليهم. وقد تكون هذه الحواجز مادية أو متعلقة بالمعلومات والاتصالات أو سياسية وقانونية أو مؤسسية أو مرتبطة بالمواقف كما يمكن أن تكون قائمة على الفوارق بين الجنسين. وقد أنشأت بعض البلدان سياسات فعالة لمكافحة التمييز تنطبق على التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. وبالمثل، تطبق لضمان إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. وأستراليا مبادرة خاصة لتعزيز الإدماج في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.

ولئن كان من شأن نهج الدمج في المسار الرئيسي يمكن بعض المعوقين في العديد من الحالات من المشاركة في التدريب، فإن حالات أخرى قد تستوجب اتخاذ ترتيبات تيسيرية معقولة (انظر الإطار في الصفحة ٣) في إطار نظام تدريب شامل بسبب مسألة الإلمام بالقراءة والكتابة أو النقل أو إمكانية الوصول أو طبيعة الإعاقة التي يعاني منها الشخص. غير أن ذلك لا يعني نظاماً قائماً على الفصل يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز الاستبعاد الاجتماعي. وينطوي أي إطار تدريب شامل للإعاقة على ما يلي :

- الإدماج في إطار نظام إجمالي واحد
- إشراك المعوقين في جميع جوانب النظام
- بيئة خالية من الحواجز
- أساليب تعليم تكيفية وأجهزة مساعدة
- التوجيه المهني
- نهج يوجه السوق لتحقيق أفضل نتائج في مجال العمالة
- تشجيع المواقف الإيجابية
- بناء قدرات المدربين
- الموارد الكافية
- الإعداد الكافي

وبالإضافة إلى نهج التدريب في الصفوف المدرسية، أثبتت منهجيات من قبيل التدريب في إطار مجموعات المساعدة الذاتية والتدريب أثناء العمل والتوجيه المهني وتدريب النظراء والتلمذة الصناعية غير المنظمة أنها تقنيات فعالة لبناء مهارات المعوقين. ففي كمبوديا مثلاً، اختبر مكتب منظمة العمل الدولية الميداني تدريب النظراء لمجموعات من الأشخاص الذين قد يواجهون حواجز تجعل من الصعب جدا الحصول على أنواع أخرى من التدريب. وتنطوي الطريقة على تحديد مواقع منظمي المشاريع المقيمين في القرى الراغبين في تدريب أشخاص آخرين على أنشطة لتوليد الدخل أو تأسيس منشآت باللغة الصغرى. ومن المهم التأكد من أن أعمال منظمي المشاريع مدر للربح وأن بإمكان السوق أن تستوعب أعمالاً أخرى مماثلة. وغالباً ما يكون التدريب قصير الأجل وبإشراف موظف مدرب. وقد تبين أن هذا النوع من التدريب هو الأكثر إفادة لمجموعات الأميين وأشباه الأميين، والأشخاص الذين يعانون من إعاقات مثل الصمم أو الأشخاص الذين لديهم قدرة محدودة على التنقل وغير القادرين على الاستفادة من أشكال أخرى من التدريب. والتوجيه المهني نوع من التدريب أثناء العمل يقدم فيه موجه مهني التدريب إلى أفراد أو مجموعة من الأفراد ذوي الإعاقة في مكان العمل. وينسحب الموجه تدريجياً من مكان العمل بمجرد تحكم المتدربين في المهام، واكتسابهم الثقة المهنية وتكيفهم مع حالة العمل. وغالباً ما يكون الموجه المهني متاحاً للمتابعة مع المتدرب أو صاحب العمل عند الاقتضاء. وقد نجحت هذه التجربة في أماكن العمل النظامي مع الأشخاص ذوي الإعاقات الفكرية أو النفسية الاجتماعية، وبدأت تحقق نجاحاً متزايداً مع الأشخاص ذوي الإعاقات البدنية.

● أثبت التدريب في إطار

مجموعات المساعدة الذاتية
والتدريب أثناء العمل والتوجيه
المهني وتدريب النظراء والتلمذة
الصناعية غير المنظمة أنها تقنيات
فعالة لبناء مهارات المعوقين في
الاقتصاد غير المنظم

■ **جعل التدريب في المتناول.** غالباً ما سيتطلب جعل التدريب في متناول جميع أنواع الأفراد، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، عدداً من التغييرات. فقد ينطوي مثلاً على تغييرات في البنى التحتية المادية، ولكن أيضاً بشكل مهم على تحويلات في المواقف المتعلقة بالإمكانات الإنتاجية المتصورة للمعوقين. وقد تدعو الحاجة أيضاً إلى نهج تدريب مرنة. فمثلاً، في حالة الأشخاص الذين يفكرون إلى مهارات القراءة والكتابة، وغالباً ما يكون هذا هو الحال بالنسبة للأشخاص الذين حُرموا من الحصول على التعليم الأساسي، يمكن استخدام نهج أو أساليب تدريب عملية غير قائمة على الإلمام بالقراءة والكتابة، مثل الإيضاح أو التعلم بالممارسة. وفي الوقت نفسه، فبمجرد أن يبدأ الشخص العمل، يمكن تطوير مهارات القراءة والكتابة لديه إلى جانب مهارات العمل الأخرى. وثمة حاجة إلى الاهتمام بتقييم مستوى مهارات العمل الأساسية وبالعمل على تطويرها. وسيساعد التدريب التمثيلي وتحديد المهام واستخدام المرشدين والموجهين أثناء التدريب وبعده، وتوفير فرص للعمل رهن التجربة والتدريب أثناء العمل أو خبرات العمل على تطوير هذه المهارات إلى جانب المهارات التقنية. وقد يكون لدى بعض المعوقين مهارات متطورة جداً لحل المشاكل استناداً إلى سنوات أو حياة أمضيت في البحث عن طرق للتغلب على التحديات والحواجز. ويمكن أن تنقل هذه المهارات إلى حالة التدريب والعمل.

غانا وأفغانستان وفيتنام
ونيبال من بين البلدان التي
أنشأت تدريباً مجتمعياً
بطريقة متكاملة وتشاركية
ومتعددة القطاعات تشرك
المجتمعات المحلية في بناء
مهارات المعوقين

■ **إعادة التأهيل المجتمعي.** تشكل إعادة التأهيل المجتمعي استراتيجية فعالة أخرى لتلبية الاحتياجات التدريبية لمختلف مجموعات المعوقين. وهي حسب تعريف عام «استراتيجية في إطار التنمية المجتمعية من أجل تحقيق إعادة التأهيل وتكافؤ الفرص والإدماج الاجتماعي لجميع المعوقين. وتتفاد إعادة التأهيل المجتمعي من خلال جهود مشتركة بين المعوقين أنفسهم وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية، والمرافق الصحية والتعليمية والمهنية والاجتماعية المناسبة. وقد وضع العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم برامج قائمة على إعادة التأهيل المجتمعي بما فيها مجتمعات محلية في غانا وأفغانستان وفيتنام ونيبال، في جملة بلدان أخرى. ولا يوجد نموذج واحد لإعادة التأهيل المجتمعي لأن مختلف المجتمعات المحلية تتسم بسياقات ثقافية واجتماعية-سياسية مختلفة. ومع ذلك فإن النهج العام هو نهج برنامج متكامل وتشاركي لتنمية المجتمع المحلي. وقد تطور كثيراً منذ نشأته الأولى كاستراتيجية لإعادة التأهيل الطبي نحو نهج متعدد القطاعات وأكثر شمولاً يحتوي على الوصول إلى الرعاية الصحية والتعليم والتدريب وتوليد الدخل والإدماج المجتمعي.

■ **تغيير الأطر السياسات القانون.** قد تعكس الأطر التنظيمية والسياسية التي تتناول وضع المعوقين في العديد من الحالات تدابير متقدمة وتمييزية تحتاج إلى إصلاح. وبدأت البلدان تعترف بشكل متزايد بالحاجة إلى تغيير الأطر القانونية لتعكس على نحو أفضل مبادئ عدم التمييز والمساواة التي ينطوي عليها النهج القائم على الحقوق في التعاطي مع الإعاقة. وعلى الأطر القانونية أن تعزز بنشاط المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيما فيما يخص العمالة. وينبغي أن تستخدم هذه التشريعات لغة شاملة على نطاق واسع الغرض منها الحماية من التمييز على أساس الإعاقة. وعليها أن تأخذ في الاعتبار الترتيبات التسهيلية المعقولة (لاحتياجات المعوقين) وقضايا الجنسين والعمل الإيجابي عند الاقتضاء. ويمكن أن تدرج التشريعات في القانون الدستوري أو القانون الجنائي أو القانون المدني أو قانون العمل، علماً بأن لهذا الأخير أكبر تأثير عملي على زيادة الفرص للباحثين عن العمل وللعمال. وصحيح أن الاقتصاد غير المنظم غالباً ما يبقى غير محمي بالأطر القانونية حتى عند وجودها (بسبب سوء التنفيذ أو عدم الإنفاذ)، ولكن من الضروري مع ذلك أن توسع الأطر القانونية نطاقها لحماية الحقوق الإنسانية للمعوقين. ويصبح التحدي عندئذ هو ضمان الإنفاذ والتنفيذ الفعالين.

● بدأت البلدان تعترف بشكل متزايد بالحاجة إلى تغيير الأطر القانونية لتعكس على نحو أفضل مبادئ عدم التمييز والمساواة التي ينطوي عليها نهج قائم على الحقوق في التعاطي مع الإعاقة

ويدعم مشروع منظمة العمل الدولية « تعزيز القابلية للاستخدام والعمالة لدى المعوقين عن طريق وضع تشريعات فعالة» استعراض وإصلاح التدريب المتصل بالإعاقة وقوانين العمالة وسياساتها، وتنفيذها بفعالية في بلدان مختارة في شرق وجنوبي أفريقيا وآسيا. ويشمل المشروع حكومات وشركاء اجتماعيين ومنظمات للأشخاص ذوي الإعاقة في أنشطة وأحداث مرتبطة باستعراض أو وضع التشريعات والسياسات المتصلة بالإعاقة. إضافة إلى ذلك، يسعى المشروع إلى التعاون مع وكالات التدريب الوطنية وخدمات العمالة وكليات القانون في الجامعات لضمان التزام بإدراج منظور للإعاقة في برامجها وخدماتها ومناهجها الدراسية.

تكتسي حملات التوعية التي ينظمها الشركاء الاجتماعيون والحكومات أهمية حاسمة في تغيير المواقف السلبية والمفاهيم الخاطئة بشأن الإعاقة وإتاحة الوصول إلى الاقتصاد المنظم

■ نشر الوعي وتقاسم المعرفة. تكتسي حملات التوعية التي ينظمها الشركاء الاجتماعيون والحكومات أهمية حاسمة في تغيير المواقف السلبية والمفاهيم الخاطئة بشأن الإعاقة. وكما لوحظ أعلاه، تُعدّ الحواجز المتعلقة بالمواقف من بين أشدّ الحواجز التي تحول دون وصول المعوقين إلى فرص التدريب والعمل، والتمتع بحقوقهم كمواطنين. ونتيجة لذلك، يُقيد كثير من المعوقين في الاقتصاد غير المنظم ويوضعون في مركز اعتماد كبير على الأقارب الذي يكونون فعلاً في الغالب من بين الفقراء العاملين. ويمكن أن تستهدف حملات التوعية هذه مؤسسات التمويل بالغ الصغر أو مؤسسات التدريب أو أصحاب العمل أو عامة الجمهور.

وفي عام ٢٠١٠، أطلق الأردن حملة «قدرات مختلفة» بدعم من اليونيسكو وهي تجوب المدارس وتحظى بدعم من إعلانات الخدمة العامة على التلفزيون ومعارض الصور والكتيبات والملصقات. والهدف هو توعية الشباب بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم واحتياجاتهم. وأطلق الجبل الأسود حملة مماثلة بدعم من اليونيسيف. وتلى حملة «الأمر يتعلق بالقدرة» تقصّ لآراء الجمهور لتقييم تأثيرها. وفي بنغلاديش، يعمل المنتدى الوطني للمنظمات العاملة مع المعوقين لتحسيس عامة الجمهور في حين تدعو أيضاً إلى إنفاذ القوانين والسياسات لدعم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي أفريقيا، يتعلق بند رئيسي من إعلان لوساكا لعام ٢٠١٠، الناجم عن المؤتمر الإقليمي لمنظمة العمل الدولية بعنوان «الأشخاص ذوو الإعاقات الفكرية - فتح مسارات للتدريب والعمالة في المنطقة الأفريقية» بالتوعية، ويأتي بالتفصيل على أدوار ومسؤوليات الشركاء الاجتماعيين والحكومة لضمان الوصول العادل إلى فرص التدريب والعمالة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المنطقة.

ويشكل تقاسم المعلومات جانباً هاماً من التوعية إذ يُنجز الكثير ويمكن للدروس المستفادة من الأنشطة أن تدعم جهود التوعية. وثمة حاجة إلى تقاسم الممارسات الجيدة حتى يتأتى تكييفها أو تكرارها في سياقات أخرى. وتعمل منظمة العمل الدولية من أجل زيادة تقاسم المعرفة بين هيئاتها المكونة بشأن الإعاقة. فقد أنتجت مثلاً شريط فيديو بعنوان «من الحقوق إلى الواقع» لتسليط الضوء على الجهود التي تبذلها النقابات لتلبية احتياجات المعوقين في جميع أنحاء العالم للعمل اللائق، بمن فيهم أولئك الذين يواجهون حالات العمل غير المنظم. وشكلت شبكة منظمة العمل الدولية العالمية المتعلقة بالأعمال والإعاقة بين الشركات متعددة الجنسيات ومنظمة أصحاب العمل. ومع أنها لا تركز على الاقتصاد غير المنظم في حد ذاته، فإنها تسعى إلى تبادل المعرفة بين الشركات وأصحاب العمل بشأن الإعاقة في علاقتها مع التوظيف والاستبقاء والمنتجات والخدمات والمسؤولية الاجتماعية للشركات. وجوانب المسؤولية الاجتماعية للشركات هي على الخصوص أنواع المبادرات التي يمكن أن تصل إلى سلسلة القيم في الاقتصاد غير المنظم. وتشمل أمثلة الجهود التي تبذلها الشركات وضع الأموال جانباً للتنمية الريفية والتمويل بالغ الصغر، وإتاحة الوصول إلى التعليم والبحث عن الوظائف للمعوقين في البلدان النامية، والأهم هو الاعتراف بدور التكنولوجيا الجديدة في التغلب على حواجز الإعاقة في مكان العمل، بإنشاء تعليم قائم على تكنولوجيا المعلومات في البلدان النامية للمعوقين.

يُعد الأردن وبنغلاديش من بين البلدان التي أطلقت حملات توعية باستخدام مختلف وسائط الإعلام لتغيير المفاهيم الخاطئة بشأن الإعاقة

يمكن لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات أن تصل إلى سلسلة القيم في الاقتصاد غير المنظم. وتشمل الممارسات الجيدة في المسؤولية الاجتماعية للشركات استراتيجيات التنمية الريفية وفرص التمويل بالغ الصغر ودعم وصول المعوقين إلى التدريب وبحثهم عن الوظائف



عامل معوق يصنع الشموع يدوياً، لبنان.



موسيقي معوق، أنغكور، محافظة سيام ريب.

يقدم هذا القسم قائمة بالموارد التي تمكن القارئ من التعمق أكثر في المسألة. ويمكن الاطلاع من هنا على تفاصيل الممارسات الجيدة الواردة سابقاً. ويتضمن هذا القسم الصكوك الدولية واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والمنشورات والأدوات التدريبية ذات الصلة. وترد لاحقاً قائمة بالمراجع المذكورة في النص. وقد يكون هناك بعض التداخل بين القائمتين.

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C159>
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
 توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٦٨)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>
- توصية التأهيل المهني للمعوقين، ١٩٥٥ (رقم ٩٩)
 التوصية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R111>
- التوصية بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعليم المتواصل، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٧)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R197>
- ILO 1998 General survey report on vocational rehabilitation and employment of disabled persons International Labour Conference, 86th session. ILO, Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_108136.pdf
- ILO 2002, Managing Disability in the workplace: a code of practice, ILO, Geneva.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002102/B09_340_engl.pdf
- ILO 2004, Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities Through Legislation: Guidelines. ILO, Geneva.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1164&context=gladnetcollect>
- اتفاقية الأمم المتحدة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة
<http://www.un.org/arabic/disabilities/default.asp?id=1189>

المنشورات ذات الصلة

- Buckup, S. The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work Employment Sector, working paper 43, 2009 (Geneva ILO)
- ILO 2010 'Disability in the workplace: Company practices, Working paper 3 (ILO, Geneva)
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3.pdf
- ILO 2007, Strategies for skills acquisition and work for persons with disabilities in Southern Africa (ILO Geneva)
- ILO, The employment of people with disabilities: the impact of legislation (country specific series) (ILO Geneva)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_90_en.pdf
- O'Reilly, A. 2007, The right to decent work of persons with disabilities (ILO Geneva)
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091349/lang--en/index.htm

Powers, T. Recognizing Ability: the skills and productivity of persons with disabilities: a literature review Employment sector working paper No3 2008 (ILO Geneva)

http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103984/lang--en/index.htm

الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٠٠٩، تقرير الأمين العام تحت عنوان تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية المتصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الدورة الرابعة والستون، البند ٦٣ من جدول الأعمال المؤقت، التنمية الاجتماعية، بما في ذلك المسائل ذات الصلة بالحالة الاجتماعية في العالم وبالشباب والمسنين والمعوقين والأسرة، الوثيقة A/٦٤/١٨٠

<http://www.un.org/arabic/disabilities/default.asp?id=1502>

الأدوات

ILO, UNESCO, WHO 2010, Community Based Rehabilitation: CBR Guidelines, WHO, Geneva

<http://apps.who.int/bookorders/anglais/detart1.jsp?sesslan=2&codlan=1&codcol=15&codcch=792>

ILO 2009, Promoting Decent Work for Persons with Disabilities through a Disability Inclusion Support service (INCLUDE)

http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_111460/lang--en/index.htm

ILO 2009 Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE) ILO Geneva

<http://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm>

ILO 2009, Promoting the Employability and Employment of People with Disabilities through Effective Legislation (PEPDEL)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_111458.pdf

ILO Developing Entrepreneurship Among Women with Disabilities (DEWD) Skills and Employability Fact Sheet

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/lusaka/download/tc/wedge/trainingtools/dewdfactsheet.pdf>

ILO 2008 Skills development through community based rehabilitation (CBR) : a good practiceguide (ILO Geneva)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_132675.pdf

ILO 2008 Replicating Success Tool Kit: A guide for peer trainers ILO Regional office for Asia and the Pacific, Bangkok

ILO 2008, Count us in! : How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities. ILO, Geneva.

http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106558.pdf

ILO 2007 Achieving Equal Opportunities for People with Disabilities through Legislation: Guidelines ILO Geneva

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang--en/index.htm

ILO 2007 Link and learn : progress assessment of the approach adopted to promoting the inclusion of women entrepreneurs with disabilities into the WEDGE programme in four African countries. ILO, Geneva.

ILO 2004 Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities Through Legislation: Guidelines. ILO, Geneva.

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1164&context=gladnetcollect>

ILO, UNESCO, WHO, 1994 Joint Position Paper on Community Based Rehabilitation

http://www.who.int/disabilities/030507_CBR_guideline_3rd_meeting_report.pdf

اليونسكو ٢٠١٠، السبيل إلى إنصاف المحرومين: التعليم للجميع: التقرير العالمي للرصد، (اليونسكو)، باريس
<http://www.unesco.org/new/ar/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports/2010-marginalization/>

WHO, UNESCAP 2008, Training Manual on Disability Statistics United Nations, Bangkok

<http://www.unescap.org/stat/disability/manual/Training-Manual-Disability-Statistics.pdf>

للمزيد من المعلومات، انظر الموقع الإلكتروني لوحدة منظمة العمل الدولية المعنية بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة :

<http://www.ilo.org/skills/areas/inclusion-of-persons-with-disabilities/lang--en/index.htm>

Buckup, S. The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work, Employment Sector working paper 43, 2009 (Geneva ILO)
ILO 2009, Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities, (internal document), August 2009, ILO Department of Skills and Employability

ILO 2009, Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE), ILO Geneva
ILO 2009, Promoting Decent Work for People with Disabilities through a Disability Inclusion Support Service (INCLUDE). Fact Sheet. July 2009.

ILO Developing Entrepreneurship Among Women with Disabilities (DEWD) Skills and Employability Fact Sheet, http://wedgeilo.weebly.com/uploads/11928277/8/2/9//dewd_fact_sheet_300506.pdf

ILO 2007, Achieving Equal Opportunities for People with Disabilities through Legislation: Guidelines, ILO Geneva

ILO 2002, Managing Disability in the Workplace: An ILO Code of Practice, 2002

(منظمة العمل الدولية ١٩٨٣، اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، (رقم ١٥٩

ILO Cinterfor, Training and the Informal Economy

<http://www.oitcinterfor.org/en/general/about-ilocinterfor>

ILO, UNESCO, WHO, 1994 Joint Position Paper on Community Based Rehabilitation

http://www.who.int/disabilities/030507_CBR_guideline_3rd_meeting_report.pdf

الأمم المتحدة ٢٠٠٧، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

اليونسكو ٢٠١٠، السبيل إلى إنصاف المحرومين: التعليم للجميع؛ التقرير العالمي للرصد، اليونسكو، باريس، ٢٠١٠

WHO, UNESCAP 2008, Training Manual on Disability Statistics United Nations, Bangkok

<http://www.unescap.org/stat/disability/manual/Training-Manual-Disability-Statistics.pdf>

الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٠٠٩، تقرير الأمين العام تحت عنوان تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية المتصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الدورة الرابعة والستون، البند ٦٣ من جدول الأعمال المؤقت، التنمية الاجتماعية، بما في ذلك المسائل ذات الصلة بالحالة الاجتماعية في A/١٨٠/٦٤ العالم وبالشباب والمسنين والمعوقين والأسرة، الوثيقة

الجزء الأول: مفاهيم رئيسية**١. العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم**

١.١ القضايا المفاهيمية الرئيسية

٢. قياس الاقتصاد غير المنظم

١.٢ معالجة التحديات الإحصائية

الجزء الثاني: السياسات الرامية إلى دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة**٣. استراتيجيات النمو وتوليد العمالة الجيدة**

١.٣ أنماط النمو الاقتصادي والاقتصاد غير المنظم

٤. الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

(ألف) معايير العمل الدولية

٤.١ (أ) البيئة التنظيمية والاقتصاد غير المنظم: إرساء أرضية اجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعملون

٤.١ (أ) معايير العمل الدولية: إخضاع المحرومين من الحماية القانون

٤.١ (أ) فهم علاقة الاستخدام وأثرها في السمة غير المنظمة

(باء) مجموعات محددة

٤.١ (ب) العمال المنزليون: استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم

٤.١ (ب) العاملون في المنزل: الحد من حالات الاستضعاف من خلال توسيع نطاق القانون وتطبيقه

٤.١ (ب) باعة الشوارع: الابتكارات في الدعم التنظيمي

٤.١ (ب) المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والسمة غير المنظمة وقانون العمل: تقليص الثغرات القائمة في الحماية

٤.١ (ب) استراتيجيات من أجل تحويل العمل غير المعلن عنه إلى عمل منظم

(جيم) إدارة العمل

٤.١ (ج) إدارة العمل: التغلب على التحديات في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم

٤.١ (ج) تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم: ابتكارات في التوعية

٥. التنظيم والتمثيل والحوار

٥.١ الحوار الاجتماعي: تعزيز الإدارة السديدة في وضع السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم

٥.٢ دور منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال الصغيرة

٥.٣ نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين

٥.٤ التعاونيات: نقطة انطلاق للخروج من السمة غير المنظمة

٦. تعزيز المساواة والتصدي للتمييز

٦.١ تعزيز تمكين المرأة: مخرج جنساني من السمة غير المنظمة

٦.٢ العمال المهاجرون: الأطر السياسية لتنظيم الهجرة وإضفاء السمة المنظمة عليها

٣.٦ الإعاقة: نهج شاملة للعمل المنتج**٧. تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتمويل**

٧.١ المنشآت غير المنظمة: أوجه الدعم السياسي لتشجيع إضفاء السمة المنظمة عليها والارتقاء بها

٧.٢ تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام: تسهيل الوصول إلى الاقتصاد المنظم

٧.٣ التمويل بالغ الصغر والاقتصاد غير المنظم: استراتيجيات موجهة للخروج من السمة غير المنظمة

٨. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

٨.١ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٢ فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والاقتصاد غير المنظم: التغلب على التمييز والاستبعاد

٨.٣ توسيع نطاق حماية الأمومة ليشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٤ رعاية الأطفال: أداة دعم هامة لتحسين المداخل

٩. استراتيجيات التنمية المحلية

٩.١ فرص الدعم المتكامل للخروج من السمة غير المنظمة