

Distr.
LIMITED



16 November 2023
ORIGINAL: ARABIC

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

تقرير

الاجتماع الإقليمي الختامي لمشروع "إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الدول العربية"

16 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

موجز

يأتي هذا الاجتماع استكمالاً لأنشطة مشروع "إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الدول العربية". وقد بدأت الإسكوا بتنفيذ المشروع في العام 2021 بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، بهدف تحليل واقع إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في المنطقة العربية. ويهدف الاجتماع الإقليمي الختامي لهذا المشروع إلى عرض تجارب الدول ومناقشة الدروس المستفادة والخطوات الناجحة التي تبنتها الدول العربية للحد من الثغرات التشريعية والتحديات التنفيذية التي تحول دون إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

وقد تم عرض ومناقشة سياسات العمالة الشاملة في المنطقة العربية وفقاً للمادة (27) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة خلال الاجتماع. كما تم طرح نتائج تحليل نماذج الحواجز التي تعيق الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار سعيهم لدخول سوق العمل والتي تم إدراجها في مسح القوى العاملة في دول عربية مختارة. هذا وخلال الجلسة الأخيرة، تم الإعلان عن إطلاق شبكة من الخبراء الوطنيين من الوزارات والمؤسسات الحكومية ذات العلاقة في المنطقة العربية، ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة الذين شاركوا في أنشطة المشروع، بالإضافة إلى خبراء في مجال الإعاقة والعمل من كل من الإسكوا ومنظمة العمل الدولية. ويتمثل هدف هذه الشبكة في استمرار التبادل المعرفي والتجارب حول التوظيف الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة.

ملاحظة: طبعت هذه الوثيقة بالشكل الذي قدمت به ودون تحرير رسمي.

افتتاح

بعد التعريف والترحيب بالمشاركين عرضت السيدة فتحية عبد الفاضل، منسقة مشروع الإعاقة في الإسكوا، جدول الأعمال للاجتماع الإقليمي الختامي لمشروع "إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الدول العربية". وأوضحت السيدة عبد الفاضل أن الاجتماع يهدف بشكل عام إلى عرض تجارب الدول ومناقشة الدروس المستفادة والخطوات الناجحة التي تبنتها الدول العربية في إطار إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. كما أوضحت أن الاجتماع سيقاشر الثغرات التشريعية والتحديات التنفيذية التي تحول دون إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

الجلسة الأولى: مشروع "إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الدول العربية"

بدأت السيدة عبد الفاضل الجلسة بتوضيح أن أحد الإنجازات التي حققتها الإسكوا هو تمكين إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن الجدير بالذكر أن المنظمة تقدم مراجعة واسعة النطاق على مستوى الدول للتشريعات التي تدعم وتعيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أسواق العمل في المنطقة العربية. علاوة على ذلك، تم تطوير دليل إدماج الإعاقة في سوق العمل بعناية فائقة لتقديم المعرفة والمساعدة في تكوين بيئة عمل متنوعة يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها. وضمن نفس المشروع، تدرس الإسكوا المواقف تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في دول عربية محددة، وتلخص النتائج في ورقة سياسات للنشر العام. وقد أظهرت الإسكوا التزامها ببناء القدرات، من خلال برنامج تدريب المدربين الذي قام بتسجيل وتدريب 50 مدرباً على كيفية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن عملهم. وبالمثل، تمكنت الإسكوا من تنفيذ برنامج تدريبي يهدف إلى تحديد بعض العوائق التي تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الوظائف في سوق العمل.

واجه المشروع بعض التحديات الملحوظة طوال تقدمه. أولاً، شكّل الحصول على الوثائق ذات الصلة بالتشريعات المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العديد من البلدان العربية مشكلة كبيرة. علاوة على ذلك، واجه المشروع صعوبات في التواصل مع مؤسسات القطاع العام وكذلك أصحاب العمل في القطاع الخاص، مما أعاق مسح الحواجز التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة أثناء البحث عن عمل. كما أن الارتباط مع الإدارات الإحصائية المركزية ضروري لدمج الأسئلة ذات الصلة المتعلقة بالحواجز وتجارب العمل مع ذوي الإعاقة في الدول العربية والتي تشكل عملية تعاون معقدة. ومع ذلك، واصل المشروع جهوده من أجل تقديم وجهات نظر هادفة حول قضايا إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة والتوظيف في البلدان العربية.

وظهرت عدة دروس خلال المشروع، أكدت على أهمية بناء خطوط اتصال فعالة بين وزارات العمل والشؤون الاجتماعية/التنمية في الدول العربية. وقد ساعدت الاجتماعات الاستشارية المجدولة بدقة في التأكيد على أهمية التعاون. وضمت هذه اللقاءات العديد من المهنيين من مختلف المؤسسات بما في ذلك الهيئات الإدارية والقطاع الخاص والمنظمات المعنية بالإعاقة. وخلال هذه الاجتماعات، ساعد التأزر في الحصول على مدخلات وآراء من البلدان المشاركة في إعداد التقرير الوطني للمشروع. وكان أحد أبرز النقاط هو مشاركة أصحاب المصلحة في تطوير المشروع، وكذلك مراحل التنفيذ، التي طانت ذات قيمة إضافية لمرحلة التنفيذ، مما جعلها أكثر واقعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ومع ذلك، فقد برزت أهمية آليات تنفيذ القوانين والسياسات والاستراتيجيات الوطنية التي تهدف إلى تسهيل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، على الرغم من أنها ظلت بعيدة المنال. ومن التطورات الأخرى مراجعة القوانين الوطنية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك قوانين العمل وقوانين الخدمة المدنية في معظم الدول العربية. والغرض من هذه المراجعات هو جعلها متوافقة مع متطلبات اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة المادة (27). كما أنها تسعى جاهدة لاستخدام لغة شاملة للجنسين في أطرها الوطنية وكذلك تطوير التعاون بين مختلف البلدان على صعيد المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص. وتهدف استراتيجية

المشروع إلى تطوير سياسات توظيف واسعة النطاق تأخذ في الاعتبار مشاكل الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي يعملون معها. ويشمل ذلك إنشاء وتحديث قواعد بيانات متخصصة عن الأشخاص ذوي الإعاقة تدعم التشريعات والاستراتيجيات القائمة على الأدلة، فضلاً عن جلسات هادفة تهدف إلى تفكيك الصور النمطية وتكوين آراء إيجابية حول الإعاقة - وهو مشروع مشترك تقوده الحكومات والمنظمات غير الحكومية والأشخاص ذوي الإعاقة.

وتلت هذه الجلسة نقاشات وأسئلة كان أبرزها:

- بدأت السيدة عزيزة نعمان من اليمن بذكر إنجازات اليمن، حيث يوجد مُكوّن يسمى "شركاء التنمية" وهو جزء من الحكومة مسؤول عن إصدار التشريعات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، ومراقبة تنفيذها، بالإضافة إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة. الشريك أو المكوّن الآخر هم الموظفون في القطاعين العام والخاص، أما الشريك أو المكوّن الأخير فهم المستفيدون أي الأشخاص ذوو الإعاقة والأسر المحرومة. تعمل المكوّنات الثلاثة معاً لجعل مكان العمل أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة والأسر المحرومة.

- وعرضت السيدة زينب العنزي من الكويت مبادرة كويتية جديدة وهي حملة "شركاء في التمكين" أو "شركاء لتمكينهم" تهدف إلى تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يستطيعون إكمال تعليمهم والحصول على وظائف مناسبة. وفي هذه الحملة يدخل القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني كشركاء في المرحلة الرابعة من هذا المشروع. وركزت الحملة على الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، فتم في المرحلة الأولى توظيفهم في البنوك المحلية. في المرحلتين الثانية والثالثة فتح المجال لمزيد من فرص العمل وفي المرحلة الخامسة التي تنفذ في عام 2023 - 2024 كان لهذه الحملة تأثير جيد على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص لأن القطاع العام فقط هو الملتزم بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة في القطاع المصرفي. وقد ساهمت الحملة في تغيير نظرة المجتمع وسوق العمل نحو الأفضل تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في الكويت

- وسأل السيد بيدير أكندي من المغرب إذا ما تم الأخذ بعين الاعتبار الشراكة مع النقابات العمالية لما لهم من دور مهم في تحديد قضايا الإعاقة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة. ومن هذا المنظور، قلم المغرب بالشراكة مع النقابات العمالية والولايات المتحدة الأمريكية بإجراء دراسة حول الشراكة مع النقابات العمالية من أجل تعزيز مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، حيث كانت النتائج إيجابية والقدرة على كسر الصورة النمطية السلبية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة. وينبغي أن يكون هناك دليل على نجاح هذه المبادرات التي تمت في الدول العربية. وأوضحت السيدة عبد الفضل أن الإسكوا أجرت استطلاعاً حول مشاركة النقابات العمالية في ثلاث دول من بينها المغرب، لكن بسبب الصعوبات التي ذكرتها سابقاً لم يُنفذ الاستطلاع في جميع الدول العربية.

- وأشار السيد غيثان بن صالح بن علي العمري من السعودية إلى ما ذكر في العرض حول وجود قوانين وتشريعات شاملة أو بالأحرى تجعلها أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل في العالم العربي ولكنها تفتقر إلى التنفيذ. وفقاً لذلك، سأل إلى ما كان يوجد أي استراتيجيات أو مبادئ توجيهية يمكن للدول العربية اتباعها لضمان تنفيذ القوانين والتشريعات. وأوضحت السيدة عبد الفضل أنه بمجرد وضع القانون أو التشريع موضع التنفيذ، يجب أن تكون هناك خطة عمل يتم وضعها أمام الأقسام المعنية بالتنفيذ حتى تتمكن من التأكد من تنفيذها.

- وأوضح السيد المبروك العباسي من ليبيا أن وزير الشؤون الاجتماعية في ليبيا يحاول تحقيق ثلاثة أهداف وهي كما يلي: تفعيل نسبة الـ 5 بالمائة من الوظائف المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة في

أماكن العمل في القطاع العام؛ تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة لإدماجهم في سوق العمل؛ وتيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل.

- وأوضحت السيدة سميرة الزعبي من الأردن أن العمل جارٍ في الأردن في الآونة الأخيرة على تحقيق إنجاز كبير بتعديل المادة 69 في قانون العمل. كما يجري العمل على إعداد دليل حول التوظيف الشامل الذي سيسهل البحث عن قانون معين أو عن الوزارات الأردنية لأي شخص وبشكل خاص للأشخاص ذوي الإعاقة.

- وسألت السيدة ريم العجمي من قطر عن نشاط المشروع الذي قام بتدريب موظفين من مختلف البلدان واستفسرت حول أنشطة المتابعة لهذا التدريب ومتابعة لتنفيذ المعايير ومعرفة عدد الأشخاص الذين استفادوا بعد ورشة العمل. فأوضحت السيدة عبد الفاضل أن الإسكوا قامت بتجميع هذه الدورات التدريبية في مناطق مختلفة ومجموعات مختلفة، فعقدت ورشة العمل الخاصة بدول الخليج في سلطنة عمان. ووقالت أن الإسكوا تقوم بمتابعة المتدربين حتى يتمكنوا من أخذ المواد وتدريب الآخرين في القطاع الخاص. في الواقع وصلت العديد من الدول مثل الأردن وسوريا وعمان إلى المرحلة الثانية بعد التدريب وأرسلت نتائجها وتمكنت من الاستفادة من الدليل الذي طورته الإسكوا. كما تم إنشاء صفحة إلكترونية تحتوي على جميع إنجازات وتطبيقات هذا المشروع. وأشارت السيدة ريم العجمي أن قطر وقعت في أكتوبر 2023 وثيقة تعاون مع جميع الوزارات وبين شركات مثل "جسور" وهي منظمة موارد بشرية تعنى من ضمن مهامها بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.

- وأكدت السيدة خديجة طويل من المغرب على ضرورة الانتباه أكثر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين على العمل مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على أن يصبحوا أكثر استقلالاً ذاتياً للحصول على وظيفة. كما شددت على أهمية وجود المزيد من مراكز الدمج التي تشبه الورش الكبيرة التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة في الأعمال اليدوية، مشيرة إلى أنه يوجد واحد فقط في المغرب وهناك حاجة إلى المزيد في المنطقة العربية.

- وأطلع السيد تركي حليبي من المملكة العربية السعودية الحضور على آخر المستجدات حول الوضع في المملكة العربية السعودية، ذكراً قانون الأشخاص ذوي الإعاقة الذي ينص في أحد بنوده على حق الشخص ذي الإعاقة في التوظيف دون أي تمييز تجاههم، وأشار إلى ثلاثة أمور مهمة جداً في هذا السياق وهي أولاً، إطلاق برامج لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لتيسير توظيفهم في القطاعين العام والخاص. ثانياً، جعل مكان العمل متاحاً للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة. وثالثاً، توفير فرص عمل متساوية للأشخاص ذوي الإعاقة. وقال أن من أهم العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة هي الوصول إلى التعليم، حيث في بعض البلدان يقتصر الأشخاص ذوي الإعاقة على بعض المجالات التعليمية فقط ولا يسمح لهم بالدخول إلى المجالات الأخرى. وأضاف أنه يأمل أن يتم تنفيذ آليات التنفيذ وبصبح النظام فاعلاً وقال ان لدى منظمة العمل الدولية شبكات مع أصحاب العمل تسمى "شبكة الإعاقة التجارية الوثيقة"، ويجري التواصل مع شبكة الإعاقة العالمية التي تساعد في سد الفجوة بين أصحاب العمل عندما يريدون تكييف مكان العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. ليس لدى بعض المنظمات مشكلة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ولكنها بحاجة إلى معرفة كيفية تكييف بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. وستساعد شبكة منظمة العمل الدولية هذه الشركات على جعل بيئة عملها سهلة الوصول وأكثر شمولاً.

- وأشار السيد خالد حنفي من مصر إلى وجود عدة محاور تحيط بقضية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. ويتمثل المحور الأول بالغطاء التشريعي الذي يضمن إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. أما المحور الثاني فهو يتمثل في أصحاب العمل الذين هم بحاجة لتتقيف إزاء فوائد

وأهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتمثل المحور الثالث في الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم ويتضمن تيسير حصولهم على فرص التأهيل والتعليم والتدريب قبل الولوج إلى سوق العمل. وشدد السيد حنفي على أهمية تكيف بيئة العمل وأهمية توافر التيسيرات المعقولة.

الجلسة الثانية: مداخلة منظمة العمل الدولية

بدأت هذه الجلسة بعرض قدمه السيد استييان ترومل، وهو خبير في قضايا الإعاقة في منظمة العمل الدولية. سلط السيد ترومل فالضوء على أهمية التوظيف بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة موضحاً أن البيانات تشير إلى فرق واضح في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنةً بغيرهم. كما أوضح أن النساء في المنطقة العربية أيضاً هم أقل حظاً في التوظيف مقارنةً بالرجال، مضيفاً أن نسبة توظيف النساء ذوات الإعاقة هي أيضاً أقل من نسبة توظيف النساء من غير ذوات الإعاقة. وأضاف السيد ترومل أن الشباب ذوي الإعاقة أيضاً يعانون من نسب توظيف متدنية. وأوضح السيد ترومل أن عرضه يركز على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص مضيفاً أن الإهتمام بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص في تزايد سريع لما فيه من فوائد للشركات كزيادة التنوع والاستدامة وتحسين سمعة الشركات. وشدد على أهمية أن تعي الشركات فوائد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا أن تقوم بالتوظيف فقط لتحقيق الكوتا أو لتجنب الغرامات مشيراً إلى أهمية زيادة عدد الشركات التي تثق في فكرة أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يعود بالنفع عليها. كما أن التزام الشركات بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عليه أن يكون مصحوباً بمعرفة كيفية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وأشار السيد ترومل إلى وجود العديد من الشبكات الهادفة إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وهو يأمل أن يرى المزيد منها، إذ تمثل هذه الشبكات الطريقة الأمثل لتحدي النظرة النمطية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة التي لا تزال تطغى على مجتمعاتنا. وأضاف أن عرض التجارب الناجحة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مهم جداً في إطار هذه المساعي. كما يجب إقناع الأشخاص ذوي الإعاقة أن القطاع الخاص يمثل بديلاً عن التوظيف الذاتي أو عدم التوظيف.

ثم انتقل السيد ترومل للحديث عن دور الشركات الصغيرة والمتوسطة موضحاً أن لها دوراً أساسياً في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التوظيف وأن الشركات بهذا الحجم بحاجة للدعم. وأضاف أنه من السهل على الشركات الكبيرة أن تقوم بالترتيبات اللازمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إذا قررت فعل ذلك. إلا أن الأمر أصعب بالنسبة للشركات الأصغر حجماً بالرغم من أن أغلب فرص العمل الجديدة في المنطقة يتم إتاحتها من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. كما أنه من الضروري التأكيد من أن الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم المهارات الأكثر طلباً في أسواق العمل كالمهارات الرقمية على سبيل المثال. وأضاف السيد استييان أنه من المهم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف التي يتم إتاحتها بفعل التحول إلى الإقتصاد الأخضر. كما نوه السيد استييان أن أحد أكبر التحديات في سبيل تحقيق المساعي التي ذكرها تكمن في موازنة برامج التدريب الموجودة لتسمح للأشخاص ذوي الإعاقة بالمشاركة فيها. فمثلاً، أي مساع لتزويد القوى العاملة بالمهارات الرقمية عليها أن تأخذ بعين الاعتبار احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. كما يجب التأكيد من أنه من السهل على الشركات أن تجد الأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في العمل وأنه من السهل على الأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في العمل أن يجدوا الشركات المستعدة لتوظيفهم. وذكر السيد ترومل أن أحد التعليقات التي تكررت على مسمعه من قبل الشركات هي أنه يصعب إيجاد الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين والراغبين في العمل بعد أن يتم اتخاذ القرار بتوظيف شخص ذي إعاقة.

بعد ذلك أوضح السيد ترومل أنه من المهم، بشكل عام وفي إطار هذا المشروع، النظر إلى التشريعات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم مشيراً إلى التقارير التي أنتجتها الإسكوا عن التشريعات كجزء من هذا المشروع، والتي توضح وجود ثغرات وعدم تناسق في العديد من التشريعات والقوانين المتعلقة بالأشخاص

ذوي الإعاقة وتوظيفهم. وبذلك تكمن الأهمية في تحسين التشريعات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة والتشريعات المتعلقة بالعمل بشكل عام بالإضافة إلى توفير حماية حقيقية من التمييز على أساس الإعاقة، علماً أن تشريعات الكوتا المصممة بشكل جيد تراعي سياقات البلدان المختلفة. كما يجب النظر بدقة إلى كيفية تصميم برامج الحماية الإجتماعية بحيث تكون متوائمة مع طبيعة وظيفية الشخص ذي الإعاقة. وأضاف السيد ترومل أنه من المهم إدراج أسئلة متعلقة بالإعاقة أثناء القيام بمسوحات أسواق العمل مما يسمح لصناع القرار بمراقبة التحسن في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وختم السيد ترومان مداخلته بالتحدث عن الإتحادات العمالية ودورها في تحفيز النقاش الإجتماعي عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مشيراً إلى أهمية جعل هذا الملف من أولويات الإتحادات العمالية.

بعد ذلك، باشرت السيدة فالنتينا ستوفيسكا، كبيرة الإحصائيين في منظمة العمل الدولية، بعرضها عن تحليل أثر النماذج التي تم تطويرها من قبل منظمة العمل الدولية حول الحواجز التي تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. فاستعرضت الأسئلة التي تم طرحها في هذا البحث الذي يشكل جزءاً من مشروع "إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الدول العربية". وأوضحت السيدة ستوفيسكا أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هو حق تنص عليه اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويمثل أيضاً هدفاً من أهداف التنمية المستدامة مؤكدة على أهمية جمع البيانات وتصنيفها حسب الإعاقة. وعرضت السيدة ستوفيسكا رسماً بيانياً عن الفرق بين نسب البطالة عند الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنةً بغيرهم في عدة بلدان وأوضحت أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم أكثر عرضة للبطالة حسب البيانات باستثناء بضعة بلدان. وأضافت أن هذه البيانات لا تكفي وأن هناك حاجة لبيانات إضافية. ثم انتقلت السيدة ستوفيسكا لتعديد بعض التوصيات بهذا الشأن وذكرت منها:

- إدخال عدد من الأسئلة المتعلقة بالإعاقة في المسوحات القوى العاملة .
- جدولة خصائص القوى العاملة مقابل حالة الإعاقة.
- نشر وتحليل البيانات بشكل مفصل.

وأضافت السيدة ستوفيسكا توضيحاً لأسئلة مجموعة واشنطن التي أوصت بأن تكون هي الأسئلة المعتمدة في المسوحات المذكورة. ثم عرضت السيدة ستوفيسكا عدة رسومات بيانية تظهر الفروقات في نسب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الإقليمية المختلفة. كما أظهرت الرسومات أن الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة للعمل في القطاع غير المنظم وأكثر عرضة لعدم الحصول على التعليم أو التدريب في جميع المناطق. وذكرت السيدة ستوفيسكا أن تصنيف المؤشرات المستعملة حالياً في مسوحات القوى العاملة غير كافٍ لغرض تصميم السياسات المراعية لقضايا الإعاقة وأضافت أن الأسباب الحقيقية وراء هذا التباين في نسب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنةً بغيرهم تبقى غير معروفة. وأوضحت السيدة ستوفيسكا أنه تم تطوير وحدة قياس بالتعاون مع مجموعة واشنطن بهدف تصنيف مؤشرات القوى العاملة حسب الإعاقة وتحديد العوائق التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في خضم سعيهم إلى دخول أسواق العمل. ثم شرحت هيكلية وحدة القياس وذكرت أنها تحتوي على أسئلة حول تحديد الإعاقة والحماية الإجتماعية والعقبات والترتيبات التيسيرية. بعد ذلك، شاركت السيدة ستوفيسكا نتائج وحدة القياس التي تم استعمالها في مونغوليا والعراق لتعطي الحضور فكرة عن طبيعة المعلومات التي يمكن الحصول عليها من خلال إستعمال هذه الوحدة. وأضافت السيدة عبد الفاضل أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم من يجب على الأسئلة في وحدة القياس.

وتلت هذه الجلسة نقاشات وأسئلة كان أبرزها:

- سأل السيد علي الحلوم من العراق ما إذا كان هناك اتفاقية في منظمة العمل الدولية مشابهة للاتفاقية 190 بشأن التحرش في العمل تكون معنية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وأجاب السيد ترومل أن منظمة العمل الدولية قد أصدرت الاتفاقية رقم 159 عام 1983 المعنية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مضيفاً أنه لا يتم الحديث عن هذه الاتفاقية بشكل كبير بسبب التغير الجذري للطريقة التي يُنظر فيها للإعاقة في السنوات الماضية. وأوضح السيد ترومل أن اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتحدد المادة (27) منها المعنية بموضوع التوظيف تعتبر هي المرجع الأساسي في هذا السياق. وطلب السيد الحلوم ترجمة ومشاركة الأسئلة التي تحدثت عنها السيدة ستوفيسكا في عرضها وأبدت السيدة عبد الفاضل استعداد الإسكوا للعمل على ذلك، علماً أن الوحدات الإضافية لمسوحات القوى العاملة حول الحواجز التي تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل قد ترجمت بالفعل إلى العربية وهي متوفرة على موقع الإسكوا الإلكتروني.
- من جهتها أوضحت السيدة نعيمة الحسيني من البحرين أن المشكلة الحقيقية لا تكمن في عدم وجود التشريعات المعنية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وإنما في تنفيذ القوانين والتشريعات الموجودة. وأضافت السيدة الحسيني أن بعض الشركات تقوم بما يعرف بالتوظيف الوهمي للأشخاص ذوي الإعاقة مما يتنافى مع الهدف من وراء هذه التشريعات. ودعت السيدة الحسيني إلى بذل الجهود لتطبيق التشريعات الموجودة. وأبدى السيد ترومل تأييده لهذه النقاط مشدداً على ضرورة وجود الآليات اللازمة لتطبيق هذه القوانين.
- ونوّهت السيدة رشا الشلح من الأردن بأن أحد التحديات التي تواجه عملهم في المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن هي الوضع الاقتصادي العام خصوصاً منذ بداية جائحة كورونا الذي أجبر الكثير من الشركات الخاصة على تقليص عدد الموظفين مضيفاً أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم عادة أول من يتم اختيارهم في عمليات التقليل. وذكرت السيدة الشلح تجربتها الناجحة في التشبيك مع منظمات المجتمع المدني لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مضيفاً أن غياب الترتيبات التيسيرية والصورة المجتمعية النمطية السائدة عن الأشخاص ذوي الإعاقة تبقى من أبرز الحواجز التي تعيق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- وأكد السيد بيدير أكندي من المغرب بأهمية التضامن مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعانون بسبب الحرب على غزة. ثم توجه بالسؤال لمنظمة العمل الدولية عن الدراسات المتوفرة التي تظهر فوائد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وأجاب السيد ترومل أن أغلب الشركات شبه مقتنعة بمنافع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مشيراً إلى آراء العديد من الشركات في الشبكات التي ذكرها بالرغم من صعوبة تحديد رقم أو نسبة توضح هذه المنفعة للشركات.
- وأضاف السيد خالد حنفي من مصر أن قضية التوظيف قضية محورية بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة. وسأل عن مدى إلزامية الاتفاقية 159 للدول المشاركة فيها. وأجاب السيد ترومل أن هذه الاتفاقية كغيرها من الاتفاقيات بما في ذلك اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة تلزم الدول الأعضاء بتنفيذ بنودها.
- وسألت السيدة سلمى النمى من الإسكوا عن ما إذا تم إدخال الأسئلة الموجودة في وحدة القياس التي عرضتها السيدة ستوفيسكا في مسح القوى العاملة في الأردن. وأوضحت السيدة ستوفيسكا أن ذلك لم يتم حتى الآن. وأضافت السيدة عبد الفاضل أن الإشكالية كانت أنه برغم الاهتمام الكبير، إلا أنه تم تأخير تنفيذ بعض المسوحات لعام 2024.

الجلسة الثالثة: إطار السياسات المناسبة للتوظيف في البلدان العربية

استعرض السيد ماريو سبيزيو دليل فهم وترجمة المادة (27) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سياسة عمالة أكثر شمولاً وذلك كجزء من مشروع "إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الدول العربية". وأوضح السيد سبيزيو أن الدليل ينقسم إلى خمسة أجزاء، ويهدف إلى تزويد واضعي السياسات بإرشادات متتابعة بشأن وضع سياسات تتماشى مع المادة (27) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن تلخيص الدليل في النقاط الرئيسية التالية:

- الخلفية والأساس المنطقي:

بدأ السيد سبيزيو العرض بالتأكيد على التقدم المحرز عالمياً لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة مركزاً على عصر العمالة. وعلى الرغم من توافر القوانين والسياسات بشأن العمالة، إلا أن العديد منها لا يتماشى مع المادة (27) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تهدف إلى الإدماج الكامل في سوق العمل. وبذلك يكون الغرض من الدليل هو مساعدة صانعي السياسات في فهم المادة (27) وترجمتها إلى سياسات فعّالة.

- نهج وهيكل الدليل:

أوضح السيد سبيزيو أن الدليل يتبع نهجاً ذا شقين، يتناول كلا من جانبي الطلب (أصحاب العمل، وخلق فرص العمل) والعرض (العمال، والحقوق، والحماية) في سوق العمل. كما أكد على أن سياسة التوظيف وحدها غير كافية للإدماج، مشدداً على أهمية تعميم مراعاة منظور الإعاقة في مختلف القطاعات مثل الصحة والحماية الاجتماعية والتعليم على حدٍ سواء. وقد تم تحديد ثلاثة أهداف رئيسية للدليل تتمثل في: المشاركة في سوق العمل، والشمولية، وتعزيز إمكانية الوصول. وينقسم الدليل إلى خمسة أجزاء، يركز الجزء الأول على تطوير رؤية وأهداف لسياسة توظيف شاملة مثالية. وقد تم تسليط الضوء على خمس أولويات رئيسية لسياسات التوظيف الشاملة، بما في ذلك ظروف العمل وفرص العمل، وتكافؤ فرص العمل، وتعزيز الترتيبات التيسيرية المعقولة، ودعم التحولات في سوق العمل، وتعزيز دور الأشخاص ذوي الإعاقة في الحوار الاجتماعي.

وأكد السيد سبيزيو أن الدليل يشدّد على الحاجة إلى تعميم مراعاة منظور الإعاقة في مختلف مجالات السياسة العامة للحد من خطر استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة طوال حياتهم. كما أوضح أنه يتم التأكيد على أهمية الامتثال والإنفاذ في الدليل، مع تحديد ثلاث آليات: تحديد الأدوار والمسؤوليات، وجمع البيانات للرصد، وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في مسوح القوى العاملة. بعد ذلك، سلط السيد سبيزيو الضوء على أن الدليل يوفر عملية تدريجية لتطوير سياسة تشغيل شاملة، بدءاً من تقييم الإطار التشريعي الحالي وتحليل وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الوطني. وتدعو هذه العملية إلى إشراك أصحاب المصلحة، وتحديد الأولويات الرئيسية، وإرساء سياسة واقعية قابلة للتنفيذ تعكس واقع سوق العمل المحلي. أما بالنسبة لعملية التحقق والتنفيذ فهي تنطوي على إجراء حوار مع أصحاب المصلحة لضمان المشاركة في تنفيذ المادة (27) والتقيد بها. وأكد السيد سبيزيو على ضرورة تفعيل السياسة، مع الالتزام بأهداف ونتائج واضحة وخطة عمل توضح تفاصيل التدخلات والموارد وأصحاب المصلحة المسؤولين. وأكد على أهمية الرصد والمراجعات المنتظمة لتعديل وتحديد الثغرات أثناء تنفيذ السياسات.

وتلت هذه الجلسة نقاشات وأسئلة كان أبرزها:

- سأل السيد أبو أسامة تكتوك من السودان عن توافر تجارب ناجحة يمكن تضمينها في الدليل وعن مدى مشاركة منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة. وسلط السيد سبيزيو الضوء على أن الدليل يتضمن أمثلة من مختلف البلدان، لا سيما في المنطقة العربية، لتوضيح المبادئ الرئيسية للسياسة. كما يقارن الدليل الطرق المختلفة لتأطير الإعاقة من حيث عدم التمييز والمساواة، ويعرض القوانين والسياسات القائمة

في العالم العربي. وأوضح أن الأمثلة تغطي مجموعة من الموضوعات، بما في ذلك تعزيز فرص العمل وأنظمة الحصص في العالم العربي. وأكد السيد ماريو أن الدليل يعتمد على تجارب من بلدان أخرى بهدف تقديم الحلول، على الرغم من أنه قد لا يتم الرجوع إلى بلدان معينة بالذات في هذا الصدد نظراً للاختلافات في ما بينها أحياناً. وأقر السيد سبزيو بوجود اتجاه إيجابي في زيادة مشاركة منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم. وأشار إلى أن المشاركة مع هذه المنظمات غالباً ما تكون شرطاً في برامج الأمم المتحدة التي تتعامل مع إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. كما سلط السيد سبزيو الضوء على أهمية الاعتراف بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ومهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم، مع التأكيد على دورهم في النهوض بحقوقهم. واقترح اعتماد هذا الاتجاه كمبدأ لإنشاء شبكة مذكورة في نتائج الاجتماع، مشدداً على أهمية إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في صياغة السياسات وتعزيز حقوقهم.

- كما سأل السيد عجاج عجاج من فلسطين حول التغلب على مسألة اقضاء الأشخاص ذوي الإعاقة من الوظائف العامة في حال عدم توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة. واقترح السيد سبزيو مراجعة القوانين المتعلقة بالترتيبات التيسيرية المعقولة أو أولاً مع التشديد على أن الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة دون أسباب مبررة يعتبر تمييزاً. ثانياً، أعرب السيد سبزيو عن أهمية إشراك الوزارات ذات الصلة في حال وجود قوانين بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة إذ وذلك بهدف معالجة وتصحيح النقص في تكييف مكان العمل.

- وسلط السيد سبزيو الضوء على عدة نقاط من ضمنها أهمية رصد مشاركة الموظفين التي تتم من خلال مراقبة مستوى مشاركة الموظفين ذوي الإعاقة في الوزارات المختلفة، وتقييم ما إذا كانت هناك أي شكاوى أثرت حول نقص الترتيبات التيسيرية المعقولة، ورصد عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون حالياً. كما أشار إلى أهمية رفع مستوى الوعي الداخلي ومعالجة الحواجز السلوكية من خلال الاستفادة من خبرات الوزارات التي نجحت في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالإضافة إلى إجراء أنشطة توعوية داخلية لإظهار مدى إمكانية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة. كذلك أكد السيد سبزيو على ضرورة ضمان وجود عملية شفافة وواضحة للموظفين ذوي الإعاقة للوصول إلى الترتيبات التيسيرية المعقولة، مضيفاً أنه إذا لم يكن من الممكن توفير السكن، فيجب تبريره وإثباته بناء على عوامل مثل القيود المالية أو التقويض المحتمل لعمل الوزارة. وأشار السيد سبزيو إلى قسم محدد في الدليل يغطي الترتيبات التيسيرية المعقولة حيث يوضح بالتفصيل ما يجب أن تتضمنه سياسة التوظيف الشاملة المثالية في هذا الصدد. وشدد على أن هذا الجهد هو جزء من مبادرة أوسع نطاقاً لجعل الوصول في المجتمع بمتناول الأشخاص ذوي الإعاقة حيث يقدم الدليل مناقشات شاملة في إطار أولويات سياسة العمالة الشاملة.

- إطلاق شبكة من الخبراء الوطنيين والسكوا ومنظمة العمل الدولية حول التشغيل الشامل

أوضحت السيدة عبد الفاضل أنه كجزء من الأنشطة التي يشملها المشروع، تخطط الإسكوا ومنظمة العمل الدولية لإنشاء شبكة تشاورية بهدف تعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. ويعتبر تشكيل هذه الشبكة وإطلاقها في الاجتماع الختامي الإقليمي نتيجة محورية للمشروع بما يعزز المضي قدماً في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. ويكمن الغرض الأساسي من هذه الشبكة في البناء على الزخم الذي أحدثه المشروع من خلال تعزيز التعاون وتشجيع تبادل المعرفة والخبرات وأفضل الممارسات بين الإسكوا ومنظمة العمل الدولية والدول الأعضاء لتعزيز تصميم وتنفيذ السياسات والبرامج ودعم الجهود القائمة الرامية إلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في المنطقة العربية. وستوفر الشبكة منصة لأصحاب

المصلحة لتنسيق استراتيجياتهم وتبادل الأفكار والتصدي بشكل جماعي للتحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بالتوظيف. وتتجلى قيمة الشبكة بالطرق التالية:

- التآزر بين مختلف القطاعات: من خلال الجمع بين الإسكوا ومنظمة العمل الدولية وجهات الاتصال من الدول الأعضاء وممثلي منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، تضمن الشبكة اتباع نهج شامل يشمل مختلف أصحاب المصلحة المعنيين لتحقيق أهدافها.
- الاستدامة: سيضمن تشكيل الشبكة درجة معينة من استمرارية الجهود المشمولة في هذا المشروع. سيؤدي ذلك إلى تحسينات طويلة الأمد في السياسات والبرامج والخدمات التي تهدف إلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أسواق العمل في المنطقة.
- مناصرة أقوى: سيكون للصوت الموحد من هذه الشبكة وزن أكبر في الدفاع عن حقوق واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة على المستوى الإقليمي.

كما أوضحت السيدة عبد الفاضل أن الإسكوا ستأخذ المبادرة في توجيه هذه الشبكة، مستفيدةً من خبراتها وتجربتها الإقليمية. وسيضمن الدور القيادي للإسكوا التنسيق الفعال، وتسهيل التواصل، ودفع الشبكة نحو تحقيق أهدافها. وستعمل هذه الشبكة من خلال عقد اجتماعات تشاورية منتظمة بين أعضائها؛ وربما يتم تنظيم ورشة عمل لتسهيل تبادل المعرفة والخبرة داخل الشبكة وخارجها. ويمكن أن يتم ذلك من خلال ما يشبه المنصة الرقمية أو الموقع الإلكتروني لتسهيل تبادل المعرفة. وستضمّ هذه الشبكة مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك جهات الاتصال الحكومية من الوزارات المعنية ومجالس الإعاقة، وممثلين عن منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بالإضافة إلى خبراء في قضايا الإعاقة والتوظيف من الإسكوا ومنظمة العمل الدولية. وأبدى كافة الحضور تأييدهم لتشكيل هذه الشبكة.

لائحة المشاركين

المملكة الأردنية الهاشمية

السيد هاشم المرافي
ضابط تشغيل/ مديرية عمل الطفيلة
وزارة العمل
البريد الإلكتروني: Hashim.mrafi@yahoo.com

السيد خليفة الشريدة
قائم بأعمال مدير مديرية بدائل الإيواء وشؤون الأشخاص ذوي
الإعاقة

السيد ليث الشيايب
ضابط تشغيل/مكتب عمل مدينة الحسن الصناعية
وزارة العمل
البريد الإلكتروني: lythshyab@gmail.com

وزارة التنمية الاجتماعية
البريد الإلكتروني: Khalifa.alshraideh@mosd.gov.jo
khalifah.sh@mosd.gov.jo
Khaleefh72@yahoo.com

السيدة رشا الشلح
المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (HCD)
البريد الإلكتروني: <rasha.sheleh@hcd.gov.jo

السيدة سمية الزعبي
مديرية التشغيل المركزية
وزارة العمل
البريد الإلكتروني: sumia.alzubi@mol.gov.jo
sumiaalzoubi@yahoo.com

السيدة نايفة الكردي
البريد الإلكتروني: nayfehkurdi@gmail.com

السيد فادي العلي الزود
وزارة العمل

الإمارات العربية المتحدة

السيدة أمل السعدي
وزارة تنمية المجتمع
البريد الإلكتروني: amal.alsaadi@mocd.gov.ae

السيدة رهام الحديد
مديرة، مديرية تشغيل عمان الأولى
وزارة العمل
البريد الإلكتروني: reham.alhadeed@mol.gov.jo
rehamh@mol.gov.jo

السيدة كلثم المطروشي
البريد الإلكتروني: Alwedad2012@hotmail.com

السيد أحمد السكارنة

رئيس قسم تشغيل ذوي الإعاقة، مديرية التشغيل المركزية
وزارة العمل
البريد الإلكتروني: ahmad.skarnah@mol.gov.jo

مملكة البحرين

السيد محمد محمود الصفار
رئيس خدمات التوظيف
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
البريد الإلكتروني: mohammed.alsaffar@mlsd.gov.bh

السيدة ليندا العمري
رئيسة قسم التشغيل والإرشاد، مديرية عمل الزرقاء
وزارة العمل

السيد علي المطوع
رئيس مركز التوظيف
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
البريد الإلكتروني: ali.almotawa@mlsd.gov.bh

البريد الإلكتروني: lindaalomary@yahoo.com

السيد نادر نداف
رئيس مجلس الإدارة
جمعية الحنين لرعاية المصابين بالشلل الدماغي
البريد الإلكتروني: nader.nah12@gmail.com

جمهورية السودان

السيدة أماني مؤمن محمد خير
وزارة التنمية الاجتماعية
البريد الإلكتروني: tyseerelnour2@gmail.com
asiayassir1998@gmail.com

السيدة رجاء يحيى
منظمة السلام والتسامح العالمية بالسودان
البريد الإلكتروني: ragaayahya@gmail.com

السيد أبو أسامة تكتوك
البريد الإلكتروني: aboosamaa@yahoo.com

الجمهورية الديمقراطية الصومالية

السيد عبدالله آدم عيدي
مدير الشؤون الاجتماعية في الوزارة
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: socialaffairs@molsa.gov.so

السيد زكريا عيدي
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: nesc@molsa.gov.so

جمهورية العراق

السيد علي جعفر محمد الحلو
النائب الإداري لرئيس هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات
الخاصة
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: alhiloali2013@gmail.com
disabilities.iq@gmail.com

السيد علاء حسن
أخصائي دراسات عمالية أول
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
البريد الإلكتروني: alla.ali@mlsd.gov.bh

السيدة زينب سلمان العويناتي
الوكيل المساعد للرعاية والتأهيل الاجتماعي
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: Zainab.Alawainati@MLSD.GOV.BH

السيد نادر سلمان المرخي
رئيس قسم دور مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: Nader.Almarkhi@mlsd.gov.bh

السيدة نعيمة جاسم الحسيني
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: naeema.jassim@mlsd.gov.bh

السيد صادق عبد علي سهوان
مدير إدارة التأهيل الاجتماعي
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: sadiq.sahwan@mlsd.gov.bh

الجمهورية التونسية

السيدة أمال الجلاصي
مديرة دعم الإدماج المهني لطالبي الشغل من الفئات ذات
الاحتياجات الخصوصية
وزارة التشغيل والتكوين المهني
البريد الإلكتروني: amel.jelassi@mfpe.gov.tn

الجمهورية العربية السورية

السيدة عواطف حسن
مديرة السياسات الاجتماعية
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
البريد الإلكتروني: awatef.hasan2016@gmail.com

سلطنة عُمان

الجمهورية اللبنانية

السيدة هيام صقر
رئيسة مصلحة شؤون المعوقين بالإنابة
وزارة الشؤون الاجتماعية
البريد الإلكتروني: hiamsacre@gmail.com

السيد حمود بن مراد بن حمود الشبيبي
المدير العام للمديرية العامة للرعاية الاجتماعية
وزارة التنمية الاجتماعية
البريد الإلكتروني: hamoodm@mosd.gov.om

السيدة لودي حكيم
اركنسيال Arcenciel
البريد الإلكتروني: laudy.hakim@gmail.com
laudy.hakim@arcenciel.org

السيدة ماجدة البلوشية
البريد الإلكتروني: Sarab020@hotmail.com

دولة فلسطين

دولة ليبيا

السيد المبروك العباسي
مدير مكتب تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة
وزارة العمل والتأهيل
البريد الإلكتروني: aboglila99@gmail.com

السيد عجاج عجاج
مدير الإدارة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة
وزارة التنمية الاجتماعية
البريد الإلكتروني: ajaj.mosa@gmail.com

دولة قطر

السيد باسم القراضي
رئيس
منظمة زيكم زينا لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: Basem.algarradhi@gmail.com

السيدة ريم خليفة العجمي
رئيس قسم كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة
وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة
البريد الإلكتروني: rajmee@msdf.gov.qa

جمهورية مصر العربية

السيد خالد حنفي
مسؤول ملف الإتاحة وعضو المكتب الفني
المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: khaledhanafy.2007@gmail.com
k.hanafy@ncpd.gov.eg

السيدة العنود الكربي
وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة
البريد الإلكتروني: akorbi@msdf.gov.qa

السيدة سلوى درويش
القائم بأعمال مدير إدارة التدريب المهني
مركز الشفاح للأشخاص ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: salwa.darwish@shafallah.org.qa

المملكة المغربية

السيد إبراهيم رزوقي
رئيس مصلحة المشاركة الاجتماعية بمديرية النهوض بحقوق
الأشخاص في وضعية إعاقة
وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة
البريد الإلكتروني: brahim.zerouki@social.gov.ma

دولة الكويت

السيدة زينب العنزي
مراقب الخدمات الوظيفية - إدارة المتابعة الوظيفية
الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: zainab.alenezi@pada.gov.kw

السيد عبدالمجيد بن راشد السفري
رئيس قسم التدريب والتوعية المجتمعية
هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: AAlsefri@apd.gov.sa

السيد سعيد سلطان
هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: saedsultan1991@gmail.com

السيد غيثان بن صالح بن علي العمري
استاذ التربية الخاصة المشارك
جامعة طيبة
البريد الإلكتروني: Ghithan-us@hotmail.com

الجمهورية الإسلامية الموريتانية

السيد الشريف سيدي المختار
المدير المساعد للأشخاص ذوي الإعاقة
وزارة العمل الاجتماعي والطفولة والأسرة
البريد الإلكتروني: chmedmahmoud@gmail.com

السيدة بنتو صو
الإتحادية الموريتانية للجمعيات الوطنية للأشخاص ذوي إعاقة
البريد الإلكتروني: bitasaw73@gmail.com

السيد النجيب أبهم
رئيس الجمعية الموريتانية للبهق
البريد الإلكتروني: ongalbinos@gmail.com

الجمهورية اليمنية

السيدة عزيزة نعمان
مديرة العلاقات العامة
الصندوق الوطني للأشخاص ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: azizanoman@hotmail.com

منظمة العمل الدولية

السيد استييان تروميل
أخصائي أقدم في مجال الإعاقة
البريد الإلكتروني: tromel@ilo.org

السيد يدير أكندي
فاعل جمعي وخبير في الإعاقة
وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة
البريد الإلكتروني: idouguinti@gmail.com
ouguindi.yidir@gmail.com

السيد وسيم العزوزي
وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة
البريد الإلكتروني: ouassim.elazouzi@social.gov.ma

السيد احمد دروات
رئيس قسم نظم المعلومات والتحليل بمديرية المرصد الوطني
لسوق الشغل
وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل
والكفاءات
البريد الإلكتروني: drawatahmed@gmail.com
drawatahmed2018@gmail.com

السيدة أسماء جطيظو
رئيسة مصلحة إنعاش التشغيل وبرامج الإدماج المهني
وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل
والكفاءات
البريد الإلكتروني: ajtitou@yahoo.fr

السيدة خديجة طويل
رئيسة مصلحة التشغيل الذاتي بمديرية التشغيل
وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل
والكفاءات
البريد الإلكتروني: touilek@gmail.com

المملكة العربية السعودية

الأستاذ تركي حليبي
رئيس قسم تنسيق التمكين الاقتصادي والتوظيف
هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة
البريد الإلكتروني: thalabi@apd.gov.sa
a.halabi@hrsd.gov.sa

السيدة فالنتينا ستوفسكا
كبيرة الإحصائيين
البريد الإلكتروني: stoevska@ilo.org

الإسكوا

السيدة فتحية عبد الفاضل
مسؤولة شؤون اجتماعية في فريق الإعاقة
البريد الإلكتروني: abdelfadil@un.org

السيد ماريو سبيزيو
استشاري وخبير في مجال إدماج الإعاقة
البريد الإلكتروني: mario.spiezio01@gmail.com

السيد إبراهيم عبد الله
مستشار إقليمي في شؤون الإعاقة
البريد الإلكتروني: abraham.abdalah@gmail.com

السيدة سلمى النمى
مسؤولة أولى للشؤون الاجتماعية
مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين والتنمية الشاملة
البريد الإلكتروني: salma.al-nims@un.org

السيدة نادين شلق
مساعدة باحث في فريق الإعاقة
البريد الإلكتروني: chalakn@un.org

السيدة لنى السكافي
مساعدة باحث في فريق الإعاقة
البريد الإلكتروني: lane.elskafi@un.org

السيد داني يونس
مساعد باحث في فريق الإعاقة
البريد الإلكتروني: dfyouness@gmail.com

السيد نزار القطب
مساعد باحث في فريق الإعاقة
البريد الإلكتروني: elkotobnizar@gmail.com