

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والبصرية في قصة الكرك



معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، تموز 2024

تأتي ورقة السياسات هذه ضمن البرنامج التدريبي: "نحو المشاركة الشاملة للنساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية"، المُنفذ من قبل معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا وبالشراكة مع الشريك السويدي للتنمية. يهدف البرنامج إلى إكساب 20 متدرباً ومتدربةً المهارات والأدوات اللازمة لكسب التأييد حول القضايا التي تهم النساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق إنتاج أوراق سياسات تُعنى بالفئتين السابقتين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

يعكس المشروع آراء المؤلفين وليس بالضرورة وجهة نظر معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا.

شروط إعادة النشر: لا يجوز إعادة نشر أي معلومات من هذا المشروع كلياً أو جزئياً وبأي وسيلة دون موافقة مسبقة من معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا. للحصول على موافقة المعهد يُرجى مراسلة قسم الاتصال على البريد الإلكتروني: info@wana.jo

نشر بواسطة معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الجمعية العلمية الملكية، عمان – الأردن.

المؤلفون: بشرى محادين، عبد الله المجالي، غيث الكساسبة، مرام العبيسات.

التدقيق: اسراء الشيباب

صورة الغلاف: shutterstock

طُبِعَ في عمان، الأردن

جميع الحقوق محفوظة لمعهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الأردن ©2024

جدول المحتويات

4	الملخص التنفيذي	1
4	المنهجية	2
5	المقدمة	3
5	مصطلحات الورقة	4
6	الاطار القانوني	5
8	تحليل النتائج ومناقشتها	6
8	الاثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على الأشخاص ذوي الإعاقة	7
9	الخيارات والبدائل	8

1 الملخص التنفيذي

تتضمن سياسات الدولة الاردنية التي تشمل قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 والسياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاردن 2020-2030، حقوق التوظيف وضمان العدالة دون تمييز للأشخاص ذوي الإعاقة. إلا أن واقع الحال يعكس ضعف مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل.

تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على قضية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قسبة الكرك من خلال معاينة الواقع المعاش وتحديد التحديات من الناحية الاجتماعية والاقتصادية. حيث تم إجراء مقابلات مع جهات حكومية ذات صلة لفهم المشكلات المتعلقة بالمناخ العملي في المحافظة. بالإضافة، تم عقد مجموعة نقاش مركزة مع ذوي الإعاقة وأسرههم لتحديد التحديات التي يواجهونها في موضوع التشغيل ومدى الوعي بحقوقهم في التوظيف. تعرض الورقة العوامل الاجتماعية والمؤسسية والاقتصادية التي تسهم في ضعف تشغيل ذوي الإعاقة في محافظة الكرك، بما في ذلك الثقافة والتصورات السلبية حول الإعاقة، وضعف البنية التحتية لتوفير بيئات العمل الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى القضايا الاقتصادية المتعلقة بمحدودية فرص العمل.

تقدم الورقة مجموعة من السياسات العامة المقترحة لتحسين فرص التوظيف لذوي الإعاقة وتعزيز دمجهم في سوق العمل، بما في ذلك تحقيق الشراكة بين القطاع الخاص والعام ومؤسسات التدريب المهني لتوفير بيئة عمل مناسبة وملائمة، واطلاق حملات كسب التأييد والبرامج المساندة المقدمة من المجتمع المدني والدولي التي تعمل على تعزيز التوعية لأرباب العمل والمجتمعات المحلية والأشخاص ذوي الإعاقة عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها حقهم في إيجاد فرص عمل تحترم كرامتهم.

2 المنهجية

طبقت المنهجية التالية:

- مراجعة مجموعة من المصادر الثانوية التي تشمل الإعلان العالمي لحقوق الانسان، الاستراتيجية الوطنية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2007-2015، قانون الأشخاص ذوي الإعاقة (20) لسنة 2017، التقرير السنوي الثاني لأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في الأردن لسنة 2019-2020، واهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة تقرير المملكة الأردني الهاشمية حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للفترة 2007-2011.
- عقد أربع مقابلات معمقة شبيه منظمة مع جهات حكومية من ذوي العلاقة والاختصاص تشمل مديرية العمل/الكرك، قسم التشغيل من وزارة العمل، معهد التدريب المهني الاناث-الكرك، والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الكرك.
- عقد مجموعة مركزة مع 14 شخص من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية والبصرية وأهاليهم من منطقة قسبة الكرك.

تعزز المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حقوق الفرد في مجال العمل، حيث تكفل لكل فرد الحق في العمل وحرية اختيار وظيفته، وتؤكد على ضرورة توفير شروط العمل العادلة والمرضية، بالإضافة إلى حمايته من البطالة¹.

في الاردن، يوجد منظومة من القوانين والاستراتيجيات التي تضمن فرص التشغيل والعمل الملائم للأشخاص ذوي الإعاقة حيث صادقت الأردن في عام 2008 على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبمقتضاه تصبح الدولة مسؤولة عن تنفيذ الالتزامات القانونية المنصوص عليها في الاتفاقية أو في البروتوكول الاختياري.² يفرض قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 المادة 25 التزاماً على مؤسسات القطاعين العام والخاص التي لا يقل عدد الموظفين عن 25 ولا يزيد على 50 موظفاً، بتوظيف شخص واحد على الأقل من ذوي الإعاقة ضمن شواغرها. إذا كان عدد الموظفين يتجاوز 50 موظفاً، يجب على المؤسسة ضمان توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن 4% من شواغرها، شريطة أن تكون طبيعة العمل في تلك المؤسسة تسمح بذلك، مع اتخاذ التدابير اللازمة لتهيئة المكان وتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة. وتشير المادة (13) من قانون العمل الاردني الى الزامية توظيف الاشخاص ذوي الاعاقة حسب قانون الاشخاص ذوي الاعاقة رقم (20) وان يرسل رب العمل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الاعمال التي يشغلها الاشخاص ذوي الاعاقة واجر كل منهم.³

إلى جانب ذلك، أصدر المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة السياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية 2020-2030 والتي تشمل محاوراً متعددة: منها محور التأهيل والتدريب والعمل الذي يتحدث عن ان يكون هنالك قوى عاملة وريادية لا تمارس التمييز إزاء الأشخاص ذوي الإعاقة ومتقبلة للتنوع المجتمعي ومتفاعلة معهم ليتمكنوا من المشاركة في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتعتبر هذه السياسة خارطة طريق لتعزيز وضمان الحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة. حيث بلغ تعيين ذوي الإعاقة في الأردن خلال عام 2019: 182 شخصاً بما نسبته 2.3% من إجمالي التعيينات حسب تقرير الرصد الذي أصدره المجلس الأعلى لذوي الإعاقة.

تقدم هذه الورقة مراجعة عامة للإطار القانوني المتعلق بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، مع تقديم نتائج التحليل الشامل استناداً إلى استعراض الأدبيات القانونية والدراسات والأبحاث والتقارير المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لفهم التحديات والفرص التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، والمعاينة العملية للواقع المعاش.

4 مصطلحات الورقة

1 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23، <https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

2 المنظمة العالمية للملكية الفكرية، مسرد مصطلحات المعاهد، <https://www.wipo.int/wipolex/ar/info/glossary.htm>.

3 قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 عام 1996،

<https://www.ammanchamber.org.jo/Uploaded/Labor/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%88%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA%D8%A9%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20%208%20%20%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%201996%20.pdf>

الأشخاص ذوي الإعاقة: "كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية، أو الحسية، أو الذهنية، أو النفسية، أو العصبية، يحول نتيجة تداخله العوائق المادية والحواجز السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال".⁴

الإعاقة الحركية: تشمل الإعاقة الحركية حدوث قصور في المهارات والقدرات الجسدية التي تشمل الشلل بأنواعه وقصر وطول القامة المفرط، بالإضافة الى فقدان أو بتر الاطراف العلوية أو السفلية أو كليهما أو جزء منهما. وتشمل أيضا الضمور العضلي أو المفصلي الذي يؤدي الى تعطل حركة الشخص.⁵

الإعاقة البصرية: تشمل الإعاقة البصرية كف البصر، وضعف البصر الشديد أو أي مرض أو حالة تؤدي اليهما.⁶

الترتيبات التيسيرية المعقولة: "تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذوي الإعاقة من ممارسة إحدى الحقوق أو إحدى الحريات أو تحقيق الوصول الى إحدى الخدمات على أساس العدالة مع الآخرين".⁷

كودة متطلبات البناء للأشخاص ذوي الإعاقة: "هي الاداة المعمارية في مجال تصميم المباني التي تشمل متطلبات البناء الواجب توفيرها للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية والسمعية بشكل مفصل بالإضافة الى الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وتضم المتطلبات الدنيا الواجب توافرها في المباني العامة الخدمية التعليمية والصحية والثقافية والترفيهية والدينية والأمنية والتجارية والساحات العامة والأرصفة الخارجية وغيره والمرافق التابعة لها".⁸

5 الإطار القانوني

صادقت المملكة الأردنية الهاشمية على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 في عام 2008. حيث وضعت الاتفاقية العديد من الالتزامات التي يجب أن تراعيها وتبناها الدول الموقعة عليها لضمان تعزيز وحماية وكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعا كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة.⁹ بما في ذلك ما يتعلق بالعمل والعمالة وظروفهما. لذا يجب على الدول الأعضاء أن تتخذ الخطوات المناسبة لضمان تحقيق هذا الاعتراف، وما يضمنه من أهداف تتعلق بتشغيل ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، أو توفير ما يُعزز من

4 قانون الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017، المادة (٢).

5 المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، قائمة تصنيف الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية، البطاقة التعريفية،
https://hcd.gov.jo/AR/ListDetails/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A9/1128/1015
9 نفس المصدر.

6 قانون الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، المادة (٢).

7 وزارة الأشغال العامة والإسكان والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الخطة الوطنية لتصويب أوضاع المباني القائمة والمرافق العامة 2019-2029،
https://hcd.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%B7%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A%D8%A9_%D9%84%D8%AA%D8%B5%D9%88%D9%8A%D8%A8_%D8%A7%D9%88%D8%B6%D8%A7%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%A6%D9%85%D8%A9_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A7%D9%81%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9_0.docx
8 اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006، المادة رقم (1).

مجالات العمل الحر الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى أهداف مرتبطة ببيئة العمل نفسها بعد تشغيلهم.¹⁰ وعلى المستوى الوطني، فقد حرص المشرع الأردني على التطرق للأشخاص ذوي الإعاقة في أعلى تشريع في الدولة، ألا وهو الدستور الأردني. حيث جاءت الفقرة رقم (5) من المادة رقم (6) منه مؤكدةً على حماية القانون لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيزه لمشاركتهم واندماجهم في مناحي الحياة المختلفة.¹¹ أما في المادة رقم (23) منه فقد ذكر وبشكل صريح أن: "العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به."

وقد صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، الذي يفرض على جميع الوزارات، والمؤسسات العامة تضمين قضايا حقوق الإعاقة في الاستراتيجيات والخطط والبرامج، بما يكفل وصولهم إلى كافة الخدمات والمرافق، وتحديد أطر زمنية على كل جهة للقيام بالتزاماتها تجاه هؤلاء الأشخاص.¹² وقد جاءت المادة رقم (25) من القانون لتنظيم شؤون تشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد أكدت على عدم جواز استبعاد أي شخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها.¹³ كما أكد أنه لا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلها اشتراط الخلو من الإعاقة. كما حددت المادة مهام ومسؤوليات كل من وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني بهذا الشأن، من تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة لدى أي منهما، وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين. بالإضافة إلى تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني، وتوفيرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يتيح لهم الاستفادة منها.

كما وقد فرض قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على الجهات المختلفة، سواء حكومية أو غير حكومية، العمل على تضمين طاقمها بالأشخاص ذوي الإعاقة وبالشكل الذي لا يُخل بما يتطلبه العمل. حيث أوجب على الجهات التي يعمل بها 25-50 موظف أن تُشغل شخص واحد على الأقل من ذوي الإعاقة ضمن شواغرها. وبحال كان عدد العاملين لدى هذه الجهات أكثر من 50 فإنه يجب عليها تخصيص نسبة تصل إلى 4% من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة. كما ويجب على هذه الجهات أن تُبقي وزارة العمل على إطلاع فيما يخص عدد العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة الأعمال والوظائف التي يشغلونها والأجور التي يحصلون عليها والترتيبات التيسيرية المعقولة المقدمة لهم.

وقد جاء نظام تشغيل ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021 لتفصيل المادة رقم (13) من قانون العمل، وبيّن الالتزامات المفروضة على صاحب العمل في هذا الجانب. كما وضح الصلاحيات الموكلة إلى مفتشي وزارة العمل من التحقق من التزام صاحب العمل. يمكن الاستنتاج بأن المبادئ القانونية والدستورية المتعلقة بتشغيل ذوي الإعاقة في الأردن تحمي حقوقهم وتعمل على تحقيق تكافؤ الفرص في مجال العمل. وتحتوي التشريعات القانونية أيضاً على بنود تحمي حقوق العمال ذوي الإعاقة، مثل حقوق التوظيف والترقية والتدريب. تلك المبادئ تؤثر بشكل إيجابي على تعزيز تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في جميع محافظات الأردن.

10 اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006، المادة رقم (27).

11 الدستور الأردني، الفصل الثاني، المادة رقم (6)، الفقرة رقم (5).

12 المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، "أبرز المحطات في مجال الإعاقة".

https://hcd.gov.jo/AR/Pages/%D8%A3%D8%A8%D8%B1%D8%B2_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%B7%D8%A7%D8%AA_%D9%81%D9%8A_%D9%85%D8%AC%D8%A7%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9.

13 قانون الأشخاص ذوي الإعاقة 2017، المادة 17، https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/New%20law_3.pdf

6 تحليل النتائج ومناقشتها

أشارت المقابلات في العمل الميداني الذي تم تنفيذه في الكرك أن هناك توجه من قبل أصحاب القطاع الخاص في قسبة الكرك الى الابتعاد عن توظيف ذوي الإعاقة من القرى بسبب صعوبة الوصول الى مكان العمل او التأهيل التدريبي وضعف البنية التحتية التي تتضمن الطرق المؤدية للعمل والمواصلات والنقل والمباني التي تتضمن أماكن العمل، بالمقابل، يفضل ذوو الإعاقة العمل في القطاع الحكومي بسبب الأمان الوظيفي واستقرار الدخل، وتساهم الصور النمطية السائدة في القرى بالنأي عن العمل في الفنادق او المصانع بحجة أنها غير آمنة وغير مؤهلة للأشخاص ذوي الإعاقة وتحتاج للوقت ذهابا وايابا اليها.¹⁴

أشارت المهندسة شيرين البطوش مدير التدريب المهني اناث-الكرك إلى "أن رواتب العمل في القطاع الخاص ليست كافية لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة الأساسية، خاصة بالنسبة لبدل المواصلات".¹⁵ وفي واقع الحال، هناك العديد من التحديات التي تم ذكرها وجمعها من العمل البحثي الميداني، والتي تتضمن:

- ضعف دمج الاطفال والشباب من ذوي الإعاقة في المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات، ففي المدارس يفضل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية عدم الذهاب للمدارس بسبب عدم تهيئة المدارس بشكل يتناسب معهم او صعوبة التنقل الى المدارس المهيئة التي تبعد عن أماكن سكنهم. أما على صعيد التعليم الجامعي، فإن الفرص التعليمية تكون محدودة والمواصلات التي تصل الى الجامعات هي بالأغلب غير مهيأة مما يحذر من اندماجهم في العمليات التعليمية.
- عدم تهيئة مكاتب العمل في قسبة الكرك لضمان وصول ذوي الإعاقة، حيث لا تتبع العديد من المؤسسات وخاصة القديمة منها كودة متطلبات البناء للأشخاص ذوي الأعاقة. وقد تكون البنية التحتية التي تتعلق بالشوارع والمباني والنقل العام وتوفر خدمات النقل في بعض المناطق في محافظة الكرك غير ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، مما يصعب عليهم الوصول إلى المباني والخدمات. بالإضافة إلى ذلك، نقص الترجمة إلى لغة الإشارة في معظم مكاتب العمل يعيق التواصل مع الموظفين والمديرين وبين ذوي الإعاقة السمعية.

7 الاثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على الأشخاص ذوي الإعاقة

يواجه ذوو الإعاقة تحديات اجتماعية وتمييزاً في المجتمع بسبب الإعاقة، مما يعمل على تشكيل صورة نمطية مغلوطة عنهم. وهذا الأمر قد يؤثر سلباً على السلم المجتمعي في المحافظة، وقد يزيد من شعور ذوي الإعاقة بالتهميش والاقصاء. في هذا السياق، تأتي أهمية توفير الدعم والتمكين لذوي الإعاقة في محافظة الكرك على جميع

¹⁴ مجموعة عمل مركزة مع اشخاص ذوي إعاقة وذويهم، 9-6-2023.

¹⁵ مقابلة معمقة شبة منظمة، التدريب المهني للإناث، 11-6-2023.

الأصعدة، سواء من خلال تحسين الفرص التعليمية والتدريبية، أو من خلال تطوير سياسات تشجيعية تسهم في دمجهم بشكل فعال في سوق العمل والمجتمع. وتظهر الآثار المترتبة من خلال:

• ارتفاع نسب البطالة من ذوي الإعاقة السمعية والبصرية في محافظة الكرك وأثره على فرص الاندماج الاقتصادي وقلة المشاركة المجتمعية وضعف دمجهم بين أقرانهم في المجتمع، وتبعات الآثار النفسية على الأشخاص ذوي الإعاقة.

• عدم تطوير مهاراتهم وخبراتهم بشكل مستمر وجيد للوصول لفرص عمل مناسبة وتمكينهم في مجتمعاتهم اقتصاديا. حيث يشكل ضعف ادماجهم في المؤسسات التعليمية العائق الاول في تأهيلهم لمواكبة سوق العمل.

8 الخيارات والبدائل

توصلت هذه الورقة إلى مجموعة من السياسات العامة المقترحة؛ لمحاولة الوصول إلى حلول للتحديات في فرص التشغيل التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة .

تطبيق قوانين العمل وقانون حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة: ضرورة تطبيق المادة 13 من قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2017 بشكل فعال من خلال حملات كسب التأييد والتوعية وبرامج العمل على تعزيز حقوق عمل الأشخاص ذو الإعاقة التي ينفذها المجتمع المدني. وإنشاء آليات لمتابعة تنفيذ هذه القوانين وضمان الامتثال لها بالشراكة مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومديريات العمل والتشغيل والتدريب المهني.

تقييم مساحة العمل: إجراء تقييم شامل لأماكن العمل للاطلاع على توافر البنية التحتية والتسهيلات اللازمة لتوظيف وتمكين ذوي الإعاقة من خلال لجان من المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة العمل.

زيادة الوعي والتثقيف: إطلاق حملات توعية وتثقيفية في محافظة الكرك، تستهدف العاملين وأرباب العمل والأسر، لفهم أهمية توظيف ذوي الإعاقة ودورهم في المجتمع بالشراكة مع مديريات التشغيل والعمل.

عرض قصص النجاح: تنظيم فعاليات وورش عمل لعرض دراسات حالة من عمل الأشخاص ذوي الإعاقة كقصص نجاح، لتحفيز وتشجيع ذوي الإعاقة على تحقيق إمكاناتهم الكاملة من خلال منظمات المجتمع المدني والنشطاء في موضوع الإعاقة والمؤسسات الإعلامية.

تعزيز التعاون المؤسسي: تنسيق جهود مع المؤسسات المعنية بتشغيل ذوي الإعاقة مثل مؤسسة التدريب المهني ومديريات التشغيل والقطاع الخاص لإنشاء قاعدة بيانات تسهل عملية تحديد الفئات المستهدفة وتوجيههم نحو

فرص العمل المناسبة. والتعاون مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان تنفيذ السياسات بشكل فعال.

برامج التأهيل والتدريب: تقديم برامج تأهيل وتدريب متخصصة لذوي الإعاقة، تتناسب مع احتياجات كل فرد وتزيد من قدراتهم ومهاراتهم المهنية.

تشجيع الابتكار والإبداع: دعم المبادرات الابتكارية التي تهدف إلى تسهيل توظيف ذوي الإعاقة وتعزيز دورهم في سوق العمل بمحافظة الكرك.



www.wana.org

غرب آسيا وشمال أفريقيا

هاتف: +٩٦٢٦٥٣٤٤٧٠١ | info@wana.jo | الجمعية العلمية الملكية، ٧٠ أحمد الطراونة ، عمان، الأردن

www.wanainstitute.org