

## طرق تشجيع الدوائر والمؤسسات لتهيئة بيئاتهم لذوي الإعاقة

د. سالم زايد خليفة الطنجي

كليات التقنية العليا – الشارقة

Salem.alteneiji@hct.ac.ae

ملخص البحث

التجول في العالم المادي هو شيء قد يأخذه الكثير منا كأمر مسلم به حواجز ، عتبات ، سلالم ، حواجز شبكية للأرصفة ، عوائق ، ممرات ضيقة - هذه هي الحواجز التي نسير فوقها أو حولها أو عبرها عدة مرات في اليوم. نادراً ما نفكر في الإشارات وإعلانات مكبرات الصوت وإشارات المرور والمصادر الأخرى التي توجهنا أو تعطينا المعلومات الضرورية.

بالنسبة لأولئك منا الذين يعانون من بعض الصعوبات الجسدية - يمكن أن يكون الرصيف أو بضع درجات حواجز كبيرة. غالباً ما يصعب فهم إعلانات مكبرات الصوت في المطار للأشخاص الذين يتمتعون بسمع مثالي ؛ بالنسبة للسمع أو ضعاف السمع ، قد لا يسمعونهم على الإطلاق. الإشارات ، بغض النظر عن مدى وضعها الجيد وكمية المعلومات التي تحملها ، لا تفيد شخص ضعيف البصر ما لم تكن في أماكن يمكن التنبؤ بها ويمكن قراءتها عن طريق اللمس.

وتندرج أهمية الدراسة في : التركيز على تهيئة البيئات المادية لتكافؤ الفرص لذوي الإعاقة لممارسة حياتهم في الجوانب المختلفة

وتهدف هذه الدراسة إلى : الإنتباه ووضع كل الإمكانيات للوقوف لهذه الفئة التي بحاجة للدعم في شتى أنواعه لجعلهم يمارسون حياتهم بشكل طبيعي في المجتمع .

ومما يضافي على هذه الدراسة طابعها الأصلي تركيزها على هذه الفئة وكذلك الجوانب الإيجابية ، حيث الكثير من المؤسسات تغفل عن هذه الفئة ولا تضع لها في الحسبان الوصول الآمن لممارسة حياتها بشكل طبيعي .

وسوف تتطرق هذه الورقة البحثية إجراء للتغييرات المجتمعية والتي تضمن حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على إمكانية الوصول المادي إلى المباني والأماكن الأخرى التي يستخدمها الجمهور ، بالإضافة إلى التغييرات لضمان وصولهم إلى الوظائف والخدمات والتعليم والوظائف الحكومية والمدنية الكاملة.

الكلمات المفتاحية : الإعاقة ، القيود الحسية ، الوصول المادي .

الإعاقة جزء من حالة الإنسان من المرجح أن يختبرها الجميع ، إما بشكل دائم أو مؤقت ، في مرحلة ما من حياتهم (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي ، 2011 ، ص 3). قد تكون الإعاقة مرئية أو غير مرئية ، ويمكن أن تظهر عند الولادة أو أثناء الطفولة أو في سن العمل أو في سن الشيخوخة.

هناك ما يقارب من 600 مليون شخص معاق في جميع أنحاء العالم ، أو 10 ٪ من سكان العالم ، حيث يقدر أن 400 مليون منهم يعيشون في منطقة آسيا والمحيط الهادئ ومع الأخذ بعين الاعتبار تأثير ذلك على الأسر وحياة ومعيشة أكثر من يتأثر 800 مليون شخص ، أو حوالي 25 ٪ من السكان وكثير من المعاقين تبقى نسبتهم غير مرئية، الأشخاص ذوو الإعاقة فقراء لأنهم محرومون من الوصول لكثير من الخدمات و أهمها الفرص الأساسية للتنمية البشرية - التعليم والدخل واحترام الذات ، ومع ذلك ، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم القدرة على أن يصبحوا مواطنين منتجين ومساهمين في التنمية الوطنية، نظرا لأعدادهم الكبيرة ، فإن التكاليف على المدى القصير سيتم تجاوزها مثل التعليم ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة على المدى الطويل هي مدخرات للأسر والمجتمع، تتمتع البلدان بمكاسب إنتاجية وعوائد اقتصادية عندما يسمح للمعاقين بتطوير مهاراتهم الفكرية والجسدية المحتملة ، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية. ( انظر تقارير دول الإعاقة الأربعة على موقع بنك التنمية الآسيوي - ([www.adb.org/SocialProtection/disability.asp](http://www.adb.org/SocialProtection/disability.asp))

يواجه الجميع تقريبًا صعوبات وصعوبات في وقت أو آخر. لكن بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ، يمكن أن تكون الحواجز أكثر تواترًا ويكون لها تأثير أكبر. تصف منظمة الصحة العالمية (WHO) الحواجز بأنها أكثر من مجرد عقبات مادية. فيما يلي تعريف منظمة الصحة العالمية للحواجز:

"العوامل الموجودة في بيئة الشخص والتي من خلال غيابهم أو وجودهم ، تحد من الأداء وتخلق الإعاقة. وتشمل هذه جوانب مثل:

- بيئة مادية لا يمكن الوصول إليها .
- نقص التكنولوجيا المساعدة ذات الصلة (الأجهزة المساعدة والتكيفية وإعادة التأهيل) .
- المواقف السلبية للأشخاص تجاه الإعاقة .

الخدمات والأنظمة والسياسات غير الموجودة أو التي تعيق مشاركة جميع الأشخاص الذين يعانون من حالة صحية في جميع مجالات الحياة". ( World Health Organization, International classification of functioning, disability and health. Geneva:2001, WHO. p. 214)

غالبًا ما توجد حواجز متعددة يمكن أن تجعل من الصعب للغاية أو حتى المستحيل على الأشخاص ذوي الإعاقة أداء وظائفهم. فيما يلي العوائق السبعة الأكثر شيوعًا. في كثير من الأحيان ، يحدث أكثر من حاجز في وقت واحد.

## تعريف الإعاقة

اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)

يعرّف الإعاقة بأنها:

... "مفهوم متطور ينتج عن التفاعل بين الأشخاص ذوي الإعاقات والحواجز السلوكية والبيئية التي تعيق مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين .

(United Nations, International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR),  
(1966) <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ccpr.aspx> (accessed  
30th Dec 2014)

## القيود الحسية

ويرى الباحث أن التعريف الإجرائي للقيود الحسية هو كل ما ممن شأنه أن يعيق الحركة لأصحاب الهمم في الدخول للأماكن العامة والخروج منها ومن أمثلتها المداخل الخارجية ، الأبواب ، السلالم ، الممرات الداخلية ، مواقف السيارات .

## الوصول المادي

ويقصد به سهولة الدخول والخروج للمباني سواءً الحكومية أو الخاصة ، حيث أن الكثير من المباني لم يراع فيها انسيابية الوصول الآمن لهذه الفئة من اصحاب الهمم .

## السياق البيئي للإعاقة: حالة مرافق الرعاية الصحية

إن إنشاء بيئات يسهل الوصول إليها تعزز الاستقلال ومشاركة المجتمع كان ولا يزال نقطة محورية للدعوة من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة ومن أجلهم. أكد الإطار المفاهيمي في تقرير معهد الطب (IOM) لعام 1991 حول الإعاقة في أمريكا بشكل خاص على دور الحواجز البيئية في المساهمة في الإعاقة. في الواقع ، عرّف

التقرير الإعاقة بأنها تعكس "فجوة بين قدرات الشخص ومتطلبات الأدوار والمهام ذات الصلة والمحددة اجتماعياً في بيئة مادية واجتماعية معينة" (المنظمة الدولية للهجرة ، 1991 ، ص 81). ومن ثم ، فإن الإعاقة ليست سمة متأصلة في الفرد ولكنها ، بالأحرى ، نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة ، بما في ذلك الأعراف الاجتماعية. أيضاً ، كما هو موضح في الفصل 2 ، يؤكد التصنيف الدولي للوظائف والصحة والإعاقة (منظمة الصحة العالمية ، 2001) على هذا التفاعل.

على مدى عدة عقود ، ساعدت التغييرات التشريعية والتنظيمية وكذلك الابتكارات التكنولوجية والتطورات في الطب الحيوي والتحوليات في المواقف حول الإعاقة على تقليل أو تخفيف بعض أنواع الحواجز البيئية. للإشارة إلى بعض الأمثلة على التقدم البيئي الذي تم إحرازه منذ نشر تقرير المنظمة الدولية للهجرة عام 1991 ، فقد سهلت التطورات التكنولوجية ولوائح الاتصالات السلكية واللاسلكية على الأشخاص الذين يعانون من ضعف البصر والسمع وغيرهم من الإعاقات التواصل إلكترونياً مع العملاء وزملاء العمل والأصدقاء ، الأسرة ، وغيرها ، على الرغم من مواكبة ابتكار المنتجات وبناء الوصول منذ البداية ، فإنهما يمثلان تحديات سياسية كبيرة (انظر الملحق و). أصبح التجول في المجتمع والسفر إلى ما وراء أسهل بالنسبة للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة بسبب متطلبات إزالة العوائق وإمكانية الوصول المنصوص عليها في قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة والسياسات الأخرى - على الرغم من المشكلات المستمرة المتعلقة بالامتثال والإنفاذ والتمويل والحاجة لمزيد من البحث لتقييم فعالية السياسات (GAO ، 1993 ، 1994a ، NCD ، 2000c ، 2001 ؛ Harrison ، 2002 ؛ Appendix G). (see also Appendix G)

بالإضافة إلى إزالة الحواجز ، يتزايد الاهتمام باستراتيجيات التصميم الشامل الذي يسهل الوصول إليه. الهدف من هذه الاستراتيجيات هو خلق - من البداية - بيئات مادية ومنتجات يسهل استخدامها ويمكن الوصول إليها من قبل مجموعة واسعة من المستخدمين المحتملين بقدر المستطاع. يعد تقدم عمر جيل طفرة المواليد إحدى القوى التي تدفع مزيداً من الاهتمام بالتصميم العابر للأجيال ، بما في ذلك تصميم المساكن والأماكن العامة الجذابة التي يسهل الوصول إليها على نطاق واسع) انظر ، على سبيل المثال ، [1994] Pirkel ، Luscombe [2003] ، و صفحة ويب AARP على ([http://www.aarp.org/families/home\\_design/](http://www.aarp.org/families/home_design/)). بشكل عام ، كلما تم تطبيق مبادئ التصميم العام على المنتجات والخدمات والبيئات ، قلت الحاجة إلى التقنيات المساعدة أو التكيفية ، على الرغم من أن الأخيرة ستظل ضرورية للعديد من المهام والبيئات.

على الرغم من التقدم المحرز في إزالة الحواجز والتقدم في الممارسات العالمية القائمة على التصميم ، لا تزال هناك حواجز بيئية كبيرة ، في بعض الأحيان في الأماكن التي لا يتوقعها المرء ، على سبيل المثال ، المستشفيات ومكاتب الأطباء التي تفنقر إلى المباني والمعدات والخدمات المناسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. الإعاقات الحركية والحسية وغيرها. لن يصبح استمرار مثل هذه الحواجز البيئية أكثر خطورة إلا مع تزايد عدد الأشخاص المعرضين لأعلى مخاطر للإعاقة بشكل كبير في العقود القادمة. ومع ذلك ، يجب أن تعني الأعداد المتزايدة سوقاً أكبر للمنتجات التي يمكن الوصول إليها وزيادة الطلب على البيئات التي يمكن الوصول إليها.

تضمن جزء من الرسوم المنوطة بالمنظمة الدولية للهجرة فحص دور التقنيات المساعدة والبيئات المادية في زيادة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع. يستعرض القسم التالي من هذا الفصل بإيجاز حالة البحث حول العلاقة بين العوامل البيئية والإعاقة. ثم يفحص الفصل إمكانية الوصول إلى مرافق الرعاية الصحية باعتبارها مهمة في حد ذاتها وأيضاً لتوضيح أبعاد البيئة المادية والسياسات العامة التي يمكن أن تعرقل أو تدعم الاستقلال والمشاركة. يعرض القسم الختامي من الفصل توصيات اللجنة. يناقش الفصل التالي التقنيات المساعدة والتصميم الشامل أو الذي يمكن الوصول إليه ، والذي يمتد إلى تصميم المباني والأماكن المادية الأخرى. كما تتناول الفصول الأخرى من هذا التقرير) بالإضافة إلى الملاحق من D إلى G البيئات المادية والاجتماعية التي يعيش فيها الناس. خططت اللجنة في البداية لفحص إمكانية الوصول في عدة مجالات ، بما في ذلك السكن والنقل والعمل ، لكنها قررت أن مثل هذا الفحص سيتجاوز مواردها وسيطلب تقريراً آخر (أو عدة تقارير).

نظراً لندرة الدراسات جيدة التصميم حول العلاقة بين العوامل البيئية ونتائج الإعاقة ، فإن المناقشة في هذا الفصل تستند إلى خبرة اللجنة وملاحظاتها بالإضافة إلى الأبحاث المتاحة. علاوة على ذلك ، تعكس المناقشة أحكاماً قيمة ، لا سيما الحكم بأن أنواعاً معينة من الحواجز البيئية يجب تقليلها أو إزالتها كمسألة إنصاف أساسي ، حتى لو أظهر العديد من الأشخاص الذين يعانون من حالات صحية مزمنة وضعفاً المرونة والمثابرة والإبداع في إيجاد السبل حول هذه الحواجز والعيش حياة كاملة على الرغم منها.

## دور البيئة في الإعاقة

يصنف التصنيف الدولي للأداء بشكل منهجي ويرمز إلى سمات البيئة التي قد تدعم أو تعيق الصحة والأداء (منظمة الصحة العالمية ، 2001). الفئات الرئيسية للبيئة في ICF هي:

(1) المنتجات والتكنولوجيا (مثل التقنيات المساعدة الشخصية ومنتجات الاتصالات)

(2) البيئة الطبيعية والتغيرات البيئية التي من صنع الإنسان (مثل الجغرافيا الطبيعية ونوعية الهواء)

(3) الدعم والعلاقات (على سبيل المثال ، الأسرة المباشرة والمهنيون الصحيون)

(4) المواقف (على سبيل المثال ، المواقف الفردية للغرباء والأعراف الاجتماعية) .

(5) الخدمات والأنظمة والسياسات (مثل النقل أو السياسات الاقتصادية).

ينص التصنيف الدولي للأداء الوظيفي والعجز والصحة على أن البيئة تتفاعل مع "جميع مكونات الأداء الوظيفي والإعاقة" (منظمة الصحة العالمية ، 2001 ، ص 8). يميل هذا التفاعل ، مع ذلك ، إلى أن يكون أكثر وضوحًا لقيود النشاط وقيود المشاركة (على سبيل المثال ، السفر أو العمل) أكثر من ضعف وظائف الجسم أو هيكله (على سبيل المثال ، تقييد حركة المفصل أو عدم وجود طرف). تعكس الأدبيات البحثية الصغيرة حول الإعاقة والعوامل البيئية هذا.

بالنسبة لورشة عمل المنظمة الدولية للهجرة لعام 2005 حول الإعاقة في أمريكا ، لخص كيسور (2006) التصنيف الدولي للأداء والتصنيفات الأخرى للبيئة ، ووصف أدوات قياس العلاقة بين البيئة والإعاقة ، واستعرض البحث حول كيفية تأثير البيئة على الإعاقة. ووجدت قدرًا محدودًا من الأبحاث ، وخاصة الدراسات المستقبلية والخاضعة للرقابة ، والتي قيمت بشكل مباشر أداء الأشخاص ومشاركتهم في المجتمع. من الدراسات التي تحدها .

مرافق الرعاية الصحية التي يسهل الوصول إليها

[أ] جانب شائع ولكنه غير بديهي في نظام تقديم الرعاية الصحية لدينا [هو] الفشل في توفير رعاية آمنة ويمكن الوصول إليها لمن هم في أمس الحاجة إليها - الأشخاص ذوو الإعاقة.

ريس وآخرون. (2004 ، ص 2)

غالبًا ما تركز مناقشات الإعاقة والوصول إلى الرعاية الصحية على الوصول المالي ، ولا سيما وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى خطط التأمين الصحي العامة أو الخاصة التي تغطي الخدمات والتقنيات المطلوبة. الحصول على معلومات بأشكال مناسبة للأشخاص الذين يعانون من إعاقات بصرية أو سمعية أو معرفية أو غيرها من الإعاقات التي تؤثر على التواصل. تمثل العديد من مشكلات إمكانية الوصول في مرافق الرعاية

الصحية المشكلات المتعلقة بالمباني سيئة التصميم ، والمعدات التي يتعذر الوصول إليها ، وعدم الاهتمام بأساليب الاتصال البديلة التي يمكن أن تعيق أو تدعم الاستقلال والمشاركة في المدارس والمتاجر والمكاتب الحكومية وأماكن العمل وغيرها من الأماكن المادية. ومع ذلك ، فإن ضعف الوصول إلى مرافق ومعدات الرعاية الصحية يمكن أن يكون صادمًا بشكل خاص ،

يمكن تحسين الوصول المادي والتواصل إلى مرافق الرعاية الصحية والأماكن العامة الأخرى من خلال استراتيجية تصميم شاملة أو "الوصول للجميع" التي ، كما هو موضح أعلاه ، تحاول إنشاء بيئات أو منتجات يمكن استخدامها من قبل الأشخاص الذين لديهم مجموعة واسعة من القدرات عملي. قد تظل المعدات الخاصة أو أماكن الإقامة ضرورية لأغراض ومستخدمين معينين ، ولكن حتى ذلك الحين ، ستنتظر إستراتيجية التصميم التي يمكن الوصول إليها في كيفية تسهيل البيئة أو المنتج لاستخدام هذه المعدات أو التعديلات. كما هو موصوف في الفصل 4 ، فإن نظام الرعاية الصحية "المختص بالإعاقة" سيتضمن ميزات مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة) انظر ، على سبيل المثال ، [2002] DeJong et al. و [2006] Palsbo and Kailes

يتضمن المربع 6-1 ميزات تصميم شاملة مختارة لمرافق الرعاية الصحية التي حددها مكتب نورث كارولينا للإعاقة والصحة. بعض الميزات المذكورة ليست مادية ، بل تشير إلى معرفة وتدريب وحساسية الأشخاص الذين يعملون في هذه المرافق. تغطي التوصيات الإضافية ، غير المدرجة في المربع ، المساحة خارج المباني ، بما في ذلك المداخل والأرصفة ومناطق وقوف السيارات.

مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل عبر دورة التوظيف: مخاوف صاحب العمل والأدلة البحثية بالنسبة للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة ، يمثل العثور على عمل واستدامته تحديًا في الواقع ، وتشير التقديرات إلى أنه في الولايات المتحدة (الولايات المتحدة) ، يتم توظيف واحد فقط من كل ثلاثة (34.9٪) من الأفراد ذوي الإعاقة مقارنة بـ 76٪ من نظرائهم من غير ذوي الإعاقة ، ويبدو أن هذا التفاوت يتزايد بمرور الوقت (Houtenville & رويز ، 2012 ؛ كراوس ، 2017 ؛ لوير وهوتينفيل ، 2017). وقد لوحظت فجوات توظيف مماثلة في البلدان الصناعية الأخرى. على سبيل المثال ، يبلغ معدل التوظيف بين الكنديين في سن العمل الذين يعانون من إعاقة 49٪ ، بينما يبلغ 79٪ لمن ليس لديهم إعاقة (Turcotte ، 2014) ، وفي الاتحاد الأوروبي ، هذه الأرقام هي 47.3 و 66.9٪ على التوالي. (بيوروستات ، 2017). بينما تُظهر منظمة الصحة العالمية (WHO ، 2011) أن معدلات التوظيف تختلف باختلاف البلدان ، "خلاصة القول هي أنه في جميع أنحاء العالم ، يكون الشخص ذو الإعاقة أقل احتمالية للعمل من الشخص غير المعوق ، وغالبًا ما يكون

ذلك كثيرًا. أقل من ذلك" (Stein، Heymann، & de Elvira Moreno، 2014، p. 4). حتى عند توظيفهم ، فإن العمال ذوي الإعاقة هم أكثر عرضة من نظرائهم من غير ذوي الإعاقة للإبلاغ عن العمالة الناقصة أو العمل غير الطوعي بدوام جزئي أو العمل الطارئ ، ورواتب أقل من المتوسط (Brault، 2012، Konrad، Moore، Ng، Doherty، Breward، &، 2013؛ انظر أيضًا بالدريديج ، بيتي ، كونراد ، ومور ، 2016). على الرغم من التشريعات التي تستهدف على وجه التحديد تعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (على سبيل المثال ، قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة [1990] لعام 1991) ، فإن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل لا تزال متخلفة عند مقارنتها بالأصحاء ، والمتعلمين نسبيًا ، النظراء (WHO، 2011؛ see also Colella & Bruyère، 2011، Kruse & Schur، 2003).

ولذلك السبب الرئيسي لانخفاض معدلات المشاركة والعمالة الناقصة للأفراد ذوي الإعاقة هو أن أصحاب العمل غالبًا ما يكون لديهم آراء متشائمة حول القدرات المتعلقة بالعمل لهؤلاء الأفراد. نلاحظ أن هذه الآراء المتشائمة موثقة جيدًا في الأدبيات) على سبيل المثال ، Gold، Oire، Fabian، Wewiorski، &، 2012؛ Hernandez et al.، 2008، Kaye، Jans، Jones، &، 2011، Lengnick-Hall، Gaunt، & Kulkarni، 2008؛ راجع أيضًا الأوراق البيضاء التي أعدها دومزال وهوتينفيل وشارما ، 2008؛ Gaunt & Lengnick-Hall، 2014. (ما ينقص هو تحليل متعمق للمكان الذي تظهر فيه وجهات النظر المتشائمة لأصحاب العمل في علاقة العمل ، وما إذا كانت هذه المخاوف مدعومة بأدلة تجريبية.

في هذه المقالة ، نقدم إطارًا تنظيميًا لفهم أين من المحتمل أن يكون لآراء أصحاب العمل أكبر الآثار على الأشخاص ذوي الإعاقة. نقوم بذلك من خلال تحديد مخاوف صاحب العمل على ممارسات الإدارة المرتبطة بكل مرحلة من مراحل دورة التوظيف ، والتي سيتم وصفها في القسم التالي. لكل مرحلة من مراحل دورة التوظيف ، نقوم بتلخيص وتقييم الأدلة التجريبية ذات الصلة وتقديم توصيات للمنظمات الملزمة بإنشاء أماكن عمل أكثر فعالية وإنصافًا وشمولية للجميع.

لتحديد مصدر المواد لتحليلاتنا ، أجرينا عمليات بحث مرجعية مقتبسة من الأوراق التجريبية الرئيسية التي توثق وجهات النظر المتشائمة لأصحاب العمل (Kaye et al.، 2011؛ Lengnick-Hall et al.، 2008) وورقة مراجعة كلاسيكية (Stone & Colella، 1996) الخاصة بالعمال ذوي الإعاقة. قمنا أيضًا بمراجعة فصول الكتيبات الحديثة ومقالات المراجعة (على سبيل المثال ، Baldridge et al.، 2016؛ Colella & Bruyère، 2011؛ Santuzzi & Waltz، 2016) لتحديد البحث الأولي ذي الصلة حول كل مشكلة.



أخيرًا ، نظرًا لأن البحث حول العمال ذوي الإعاقة يمتد إلى عدة مجالات ، فقد استخدمنا العديد من قواعد البيانات: PsycINFO و Scopus و EBSCO و PubMed و Medline ، بالإضافة إلى Google Scholar ، باستخدام الكلمات الرئيسية المتعلقة بموضوعات الإعاقة (مثل الإقامة والإعاقة وحاجز المشاركة ) جنبًا إلى جنب مع الكلمات الرئيسية المتعلقة بكل مرحلة من مراحل دورة التوظيف ، بدورها ، لتحديد البحث الأولي الإضافي. قمنا بدمج الأدبيات الحالية في الموارد البشرية والإدارة وعلم النفس الصناعي / التنظيمي مع البحث في مجالات أخرى (مثل علوم إعادة التأهيل والصحة العامة).

#### الإعاقة

يشكل العمال ذوو الإعاقة واحدة من أكبر مجموعات التنوع في مكان العمل (Hyland & Rutigliano, 2013). بسبب المستوى المرتفع للبطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة ، جادل الكثيرون بأنهم غير مستخدمين بشكل كافٍ كمجمع للعمالة وأن أرباب العمل سيرغبون في التوظيف من هذا التجمع لمعالجة نقص العمالة الناجم عن التحولات الديموغرافية مع تقاعد مواليد و استبدال عدد أقل من الداخلين الجدد إلى القوى العاملة (Lengnick-Hall et al., 2008؛ Kruse et al., 2010؛ Schur et al., 2014؛ Fredeen, see also et al., 2013).

ومع ذلك ، على الرغم من التقدم في ممارسات التنوع والشمول في مكان العمل ، فإن دخول الأشخاص ذوي الإعاقة وتقدمهم في القوى العاملة لا يزال يمثل مشكلة. في الواقع ، (Lengnick-Hall et al., 2008) يجادل بأن "معظم أرباب العمل لديهم معتقدات نمطية لا تدعمها أدلة بحثية" (ص 255). نظرًا لأن هذه المعتقدات المنتشرة على نطاق واسع غالبًا ما تغذيها نقص المعلومات ، فقد قدمنا إجابات قائمة على الأدلة لـ 11 مخاوف عبر عنها المديرون حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. يدعم تحليلنا ، المستند إلى الأدلة التجريبية ، ممارسات التوظيف الشاملة التي تتجاوز مجرد الامتثال القانوني. في الواقع ، تُظهر الأدبيات التجريبية التي تمت مراجعتها في هذه الورقة أنه عبر دورة التوظيف ، لا ينبغي أن يكون العمال ذوو الإعاقة مصدر قلق لأصحاب العمل. بدلاً من ذلك ، سيكون من الحكمة لأصحاب العمل الاستفادة من مجموعة العمالة غير المستغلة بالكامل ، نظرًا لعائد الاستثمارات التي توفرها الممارسات التنظيمية الشاملة.

ولذلك المخاوف التي أعرب عنها المديرون بشأن توظيف العمال ذوي الإعاقة ، وكذلك استخدمنا الأدبيات الحالية في الإدارة ، والموارد البشرية ، وعلم النفس الصناعي / التنظيمي ، وعلوم إعادة التأهيل ، والصحة العامة لفحص صلاحية هذه المخاوف. في العمل المستقبلي ، يمكن عكس المخاوف على طول دورة التوظيف

من خلال التركيز على منظور الموظفين. على سبيل المثال ، المخاوف التي أعرب عنها المديرون بشأن أماكن الإقامة هي ، من وجهة نظر الموظفين ذوي الإعاقة ، مخاوف تتعلق بتوفير الدعم المناسب. وبالمثل ، فإن المخاوف المتعلقة بالأداء تسير جنبًا إلى جنب مع توفير ملاحظات دقيقة وفي الوقت المناسب من وجهة نظر الموظفين. يمكن أن يختبر الموظفون مخاوف المديرين المتعلقة بالتكامل التنظيمي على أنها فصل بين المواقف والسلوكيات.

من المؤكد أن بعض المخاوف التي أعرب عنها المديرون ، مثل تلك المحيطة بالتكامل التنظيمي ، قد تكون ذات صلة بمجموعات أخرى موصومة بالعار في مكان العمل. البعض الآخر ، مثل المخاوف المحيطة بتكاليف الإقامة ، أو سلوكيات السلامة ، ليست كذلك. لقد حافظنا على تركيزنا على الإعاقات ، مما أتاح لنا فرصة أكبر لإجراء تحليل متعمق. وبالتالي ، بالإضافة إلى الاستجابات القائمة على الأدلة لمخاوف المديرين ، فقد قدمنا أيضًا للمديرين توصيات عملية وموارد إضافية قد يجدونها مفيدة إذا كانوا يسعون إلى دعم العمال ذوي الإعاقة طوال دورة التوظيف. أخيرًا ، قدمنا اقتراحات لبحوث إضافية تعالج هذه المخاوف بشكل أكبر. كان هدفنا هو توفير نقطة انطلاق للنظر في تجارب العمال ذوي الإعاقة ؛ بالنظر إلى الإمكانيات الكبيرة لهذه الشريحة من القوى العاملة ، يجب أن نسعى للاستفادة من قدراتهم.

### **خطة بايدن للمشاركة الكاملة والمساواة للأشخاص ذوي الإعاقة**

يعتقد جو بايدن أنه يجب معاملة الجميع بكرامة وأن تكون لهم فرصة عادلة في المضي قدمًا. في هذا العام ، في 26 يوليو ، سنحتفل بالذكرى الثلاثين لقانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA) بفضل قيادة الأشخاص ذوي الإعاقة ودعاة الإعاقة وحلفائهم ، أحرزنا تقدمًا نحو أهداف هذا القانون - "تكافؤ الفرص والمشاركة الكاملة والعيش المستقل والاكتفاء الذاتي الاقتصادي" للأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن ، هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به لضمان أن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على المشاركة الكاملة في مجتمعاتنا والتمتع بنفس أنواع الخيارات والفرص التي يعتبرها العديد من الأمريكيين كأمر مسلم به.

في بداية إدارة أوباما وبايدن ، واجهت بلادنا تباطؤًا اقتصاديًا كبيرًا ، واستعان الرئيس أوباما بنائب الرئيس بايدن لتنفيذ حزمة تحفيز لتحسين اقتصادنا والرفاهية المالية لملايين الأمريكيين. اليوم ، يواجه بلدنا مرة أخرى تحديات اقتصادية هائلة ، ناجمة عن الوباء وتأثيره على الشركات والعمال في جميع أنحاء العالم. كرئيس ، سيقود بايدن جهودًا لإعادة بناء اقتصادنا. سيبني اقتصادًا أكثر شمولاً وعدلاً ويسهل الوصول إليه لملايين الأمريكيين ذوي الإعاقة وأسرهم.

سيعمل بايدن مع مجتمع الإعاقة لبناء طبقة وسطى أقوى وأكثر اتساعاً حتى يتمكن الجميع - بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو التوجه الجنسي أو الإعاقة - من العثور على مكان. وهذا يعني تعديل قوانيننا وسياساتنا وثقافتنا لضمان الإدماج الكامل لـ 61 مليون فرد من ذوي الإعاقة في الولايات المتحدة في جميع أنحاء مجتمعنا. سيعطي بايدن الأولوية لسن وتنفيذ السياسات التي تكسر الحواجز التي تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون وينجحون في مجتمعاتهم المختارة ، مما يعني وظائف جيدة في وظائف تنافسية ومتكاملة ؛ الإسكان الميسور التكلفة والميسر والمتكامل ؛ وسائل نقل يمكن الوصول إليها وبأسعار معقولة ؛ عمليات التصويت الشاملة ؛ وأي خدمات ودعم طويل الأجل مطلوب.

حاول الرئيس ترامب والجمهوريون في الكونجرس إلغاء أوباماكاري ، القانون التاريخي الذي حمى تغطية الرعاية الصحية لـ 100 مليون أمريكي يعانون من ظروف موجودة مسبقاً ، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة ؛ لتقويض قانون ADA ، بما في ذلك من خلال جعل من الصعب على الأشخاص ذوي الإعاقة رفع دعاوى ؛ وإعادة هيكلة برامج Medicaid ودخل الضمان التكميلي بشكل أساسي والتي تفيد الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مباشر. كرئيس ، سيعكس بايدن الضرر الذي أحدثته رئاسة ترامب ، ويحارب الجهود لإضعاف الحقوق المدنية لجميع الأمريكيين ، ويعمل بجد مع الكونجرس ومجتمع المعاقين لتوسيع الوصول إلى الخدمات المطلوبة.

يدرك بايدن أننا بحاجة إلى رؤية جميع السياسات - بدءاً من تغير المناخ والاقتصاد إلى التعليم والإسكان - من خلال عدسة شاملة. وسيضمن أن يكون للأشخاص ذوي الإعاقة صوت في حكومتهم وأن يتم تضمينهم في وضع السياسات وتنفيذها.

لتحقيق هذه الأهداف ، كرئيس ، سيقوم بايدن بما يلي:

ضمان الإدماج الكامل للأشخاص ذوي الإعاقة في وضع السياسات والتطبيق الصارم للحقوق المدنية للأشخاص ذوي الإعاقة.

ضمان الوصول إلى رعاية صحية عالية الجودة وبأسعار معقولة ، بما في ذلك رعاية الصحة العقلية ، وتوسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المنزلية والمجتمعية والخدمات طويلة الأجل والدعم في البيئة الأكثر تكاملاً والمناسبة لاحتياجات كل شخص وعلى أساس تقرير المصير.

توسيع فرص العمل التنافسية والمتكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة.

حماية وتعزيز الأمن الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة.

تأكد من أن الطلاب ذوي الإعاقة لديهم إمكانية الوصول إلى البرامج التعليمية والدعم الذي يحتاجون إليه للنجاح ، من التدخلات المبكرة إلى التعليم ما بعد الثانوي.

توسيع نطاق الوصول إلى الإسكان والنقل والتقنيات المساعدة التي يسهل الوصول إليها والمتكاملة والميسورة التكلفة وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة في حالات الطوارئ.

ما تكسبه الشركات بإدراج الأشخاص ذوي الإعاقة

يعيش أكثر من مليار شخص في هذا العالم مع شكل من أشكال الإعاقة. هذا واحد من كل سبعة منا. يُصاب ثمانون في المائة من هؤلاء الأشخاص بإعاقتهم بين سن 18 و 64 - متوسط سن العمل لمعظم الناس - وهم أكثر عرضة بنسبة 50٪ للبطالة.

في دافوس 2019 ، ناقشت لجنة من قادة الأعمال ، بما في ذلك الرئيس التنفيذي لشركة Accenture في أمريكا الشمالية ، جولي سويت ، قوة دمج ذوي الإعاقة ، بقيادة مؤسسة Binc ، الدكتورة كارولين كيسي. في الوقت الذي توجد فيه وظائف شاغرة أكثر من عدد العاملين في العديد من البلدان ، تدرك الشركات مزايا التوظيف من مجموعة مواهب متنوعة وشاملة. الشركات في الولايات المتحدة التي تعمل على تعزيز إدراج الإعاقة تحقق أيضًا مكاسب كبيرة في الربحية وخلق القيمة وعائدات المساهمين. ومع ذلك ، لا تزال بعض الشركات لا تدرك أهمية - والفوائد التجارية المحتملة - لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

في الولايات المتحدة وحدها ، هناك 15.1 مليون شخص في سن العمل يعانون من إعاقات مرئية وغير مرئية ، وكثير منهم عاطلون عن العمل أو يعملون بشكل جزئي. إذا كانت الشركات ستبني إدراج الإعاقة ، فستتمكن من الوصول إلى مجموعة مواهب جديدة تضم أكثر من 10.7 مليون شخص ، ويقترح الوصول إلى المساواة: ميزة إدراج الإعاقة ، وهو تقرير حديث من Accenture بالشراكة مع Disability: IN والرابطة الأمريكية للأشخاص ذوي الإعاقة (AAPD). يمثل هذا فرصة مهمة لتعزيز أعمالهم والاقتصاد.

(<https://www.weforum.org/agenda/2019/04/what-companies-gain-including-persons-disabilities-inclusion>)

1- منظمات المساعدة الذاتية للأشخاص ذوي الإعاقة

خلال عقد الأمم المتحدة للمعاقين (1983-1992) ، أصبح من المسلم به بشكل متزايد أن غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة ، ولا سيما في البلدان النامية ، ما زالوا مهمشين من سياسات وبرامج التنمية الرئيسية. وطبقاً لتقديرات الأمم المتحدة ، فإن ما لا يزيد عن 2-3 في المائة من المعوقين الذين يحتاجون إلى إعادة التأهيل يتلقون مثل هذه الخدمات. ساهم نقص المشاركة والتمثيل الذاتي للأشخاص ذوي الإعاقة في العمليات التي تحدد السياسات والخدمات التي تؤثر على رفاههم في إهمال احتياجاتهم.

وكجزء من جهودها لمعالجة هذه الشواغل ، اضطلعت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بمشروع بعنوان "المساعدة في تطوير منظمات المساعدة الذاتية للمعوقين". إعداد "منظمات المساعدة الذاتية للأشخاص ذوي الإعاقة" هو نشاط في إطار المشروع.

تم إعداد المنشور لتعزيز ودعم حركة المساعدة الذاتية للأشخاص ذوي الإعاقة في آسيا والمحيط الهادئ. ومن المؤمل أنه من خلال مبادرات المساعدة الذاتية هذه لإنشاء حياة مستقلة ومنتجة كما هو موضح في هذا المنشور ، يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة المساهمة بشكل مباشر في تحقيق أهداف المشاركة الكاملة والمساواة في الحياة الاجتماعية والتنمية. ويرد هذا الهدف في برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين ، الذي اعتمده الجمعية العامة في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 ، بموجب القرار 52/37.

ويؤمل كذلك أن يوفر إصدار هذا المنشور في عتبة عام 1992 - العام الذي يختتم فيه عقد الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة - حافزاً خاصاً لجميع الحكومات والمنظمات والأفراد المعنيين بقضايا الإعاقة على الالتزام أنفسهم لدعم منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة.

عند إعداد هذا المنشور ، تشاورت أمانة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ مع العديد من الخبراء. وعقدت في شباط / فبراير 1991 اجتماع فريق الخبراء المعني بمنظمات المساعدة الذاتية للمعوقين لالتماس التعليقات على مشروع أولي كان قد أعدته. ويتضمن الجزء الثاني من هذا المنشور دراسات حالات لمنظمات المعوقين قدمت في الاجتماع. تم اختبار مشروع المبادئ التوجيهية بشأن إنشاء وتعزيز منظمات المساعدة الذاتية للمعوقين ميدانياً في حلقة عمل تدريبية وطنية تدعمها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ عقدت في كاتماندو في تموز / يوليه - آب / أغسطس 1991. كما عممت أمانة اللجنة المبادئ التوجيهية في شكل مسودة على عدد من الخبراء للمراجعة والتعليق.

ونعرب عن التقدير لجميع هؤلاء الخبراء ، ومن بينهم القادة البارزون لمنظمات المعوقين في منطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. نعرب عن شكر خاص للمنظمة الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة - (DPI) أستراليا ، ولا سيما مركز موارد الإعاقة ، فرع فيكتوريا التابع لإدارة شؤون الإعلام في أستراليا ، الذي زود الأمانة بعدد من الأفكار والمواد المستخدمة في إعداد المبادئ التوجيهية. للتعليقات التي كانت قيمة في تعزيز المبادئ التوجيهية ، نعرب أيضًا عن الشكر للسيد سوريش أهوجا ، رئيس لجنة التنمية الاجتماعية ، الاتحاد العالمي للمكفوفين ، والسيد رون تشاندران دودلي ، رئيس جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة ، سنغافورة.) تم إصدار هذا المنشور بفضل المساعدة المالية السخية من حكومة اليابان.

( <https://www.independentliving.org/docs2/escap1991.html> )

### 3 طرق لاستيعاب الموظفين ذوي الإعاقة

هل تعرف كيفية إنشاء مكان عمل يمكن الوصول إليه لشخص معاق؟ اكتشف التغييرات التي يمكنك إجراؤها عند تعيين شخص من ذوي الإعاقة في هذا الجانب.

عندما تقوم بتعيين مرشح من ذوي الإعاقة ، فأنت تريد التأكد من أن هذا الشخص لديه كل ما هو ضروري للنجاح في وظيفته، يعتمد نوع التغييرات التي ستحتاج إلى إجرائها لزيادة إمكانية الوصول إلى مساحة العمل كليًا على إعاقة الموظف الجديد. على سبيل المثال ، تتطلب حالات ضعف السمع أو الرؤية أو الحركة أو الإدراك أدوات وأجهزة وظروف عمل مختلفة. المجالات الثلاثة الأكثر شيوعًا التي يحتاج أصحاب العمل إلى تعديلها عند تعيين موظف من ذوي الإعاقة هي أجهزة الكمبيوتر وأثاث المكاتب ومساحة العمل العامة.

#### 1. مساعدة موظف جديد من خلال تعديل أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم

يمكنك المساعدة في استيعاب إعاقة شخص ما عن طريق شراء البرامج والأدوات التي ستساعده في استخدام أجهزة الكمبيوتر. في بعض الأحيان ، يكفي مجرد ضبط إعدادات التحكم في الكمبيوتر.

على سبيل المثال ، إذا كان شخص ما يعاني من إعاقة بصرية ، فيمكنك إضافة قارئ شاشة أو لوحة مفاتيح برايل. بالنسبة لشخص يعاني من إعاقة سمعية ، يمكنك تغيير إعدادات التحكم بجهاز الكمبيوتر لاستبدال الصوت بالنصوص أو العناصر المرئية. يمكنك حتى إبراز مؤشر الماوس عن طريق زيادة حجمه أو تغيير لونه. ستساعد هذه الإضافات - كبيرة كانت أم صغيرة - الموظف الجديد على إكمال مشاريعه بفعالية وكفاءة.

ومع ذلك ، فهذه ليست الطرق الوحيدة التي يمكنك من خلالها جعل الكمبيوتر أكثر سهولة بالنسبة للموظف المعاق. حتى إجراء شيء بسيط مثل تعديل ممارسات تنسيق المستندات في شركتك يمكن أن يكون مفيدًا. على سبيل المثال ، يمكنك استيعاب الموظفين الذين يعانون من عسر القراءة عن طريق اختيار خطوط أحادية المسافة ، مثل Courier New أو Lucinda Console ، أو عن طريق زيادة مسافات الحروف والأسطر.

## 2. استيعاب موظف جديد عن طريق اختيار الأثاث المناسب

يقوم الجميع بتعديل مساحة العمل الخاصة بهم لتناسب احتياجاتهم وراحتهم ، ونعلم جميعًا أنه حتى ضبط ارتفاع كرسي المكتب الخاص بك يمكن أن يكون له تأثير كبير على إنتاجيتك.

يعد امتلاك القدرة على تغيير ارتفاع الشاشة أو وضع المكتب أو نمط كرسي المكتب بداية جيدة ، ولكن معرفة نوع الإعاقة التي يعاني منها موظفك مفيد عند إعداد حجرة أو مكتب له.

على سبيل المثال ، إذا كان الشخص الذي استأجرته على كرسي متحرك ، فقد لا يحتاج إلى كرسي مكتب ولكن من المحتمل أن يحتاج إلى القدرة على ضبط شاشة الكمبيوتر والمكتب على ارتفاع مناسب. بدلاً من ذلك ، قد يحتاج الشخص المصاب بعضًا مساعدة أو إعاقة بصرية إلى كرسي قوي بدون عجلات لمساعدته على الجلوس دون تحريك الكرسي.

بشكل عام ، يعد اختيار الأثاث المناسب أمرًا بالغ الأهمية ويمكن أن يساعد موظفك الجديد في أداء مهامه على أكمل وجه. للتأكد من أنك تلبي احتياجات شخص ما ، اسألهم عما يحتاجون إليه لتسهيل عملهم.

## 3. جعل منطقة العمل شاملة لجميع العمال

قد تحتاج أيضًا إلى إجراء تغييرات داخل مكتب أو حجرة موظفك الجديد ، أو حتى في أي مناطق مشتركة في مكان عملك. بمعنى آخر ، ضع في اعتبارك إمكانية الوصول المادي لمساحة مكتبك بالكامل.

ابدأ بسؤال نفسك عما إذا كانت هناك أشياء مثل آلات التصوير ، ومنافذ التوصيل ، وأجهزة إنذار الحريق ، وآلات صنع القهوة ، وأجهزة الميكروويف يمكن الوصول إليها واستخدامها أو ما إذا كانت المداخل بعرض مناسب. قد تحتاج إلى بناء منحدر لشخص ما على كرسي متحرك أو إزالة النباتات المعلقة وعلامات الجدار البارزة لشخص ضعيف البصر.

بشكل عام ، ستحتاج إلى التحقق مما إذا كانت جميع الأماكن التي سيحتاج موظفك للذهاب إليها ، مثل الحمام أو غرفة الغداء ، يمكن الوصول إليها وعملية. قد لا تكون التغييرات في مساحة العمل واضحة في البداية ولكنها ضرورية لاستيعاب الموظف المعاق.

## 2- من أين تبدأ عند استيعاب موظف من ذوي الإعاقة ؟

بصفتك صاحب عمل ، يجب عليك استيعاب شخص مؤهل من ذوي الإعاقة ما لم تحدث مشقة لا داعي لها. هذا يعني أنه يجب عليك بذل جهد معقول لإنشاء مكان عمل يمكن الوصول إليه للموظفين ذوي الإعاقة ما لم تتمكن من إثبات أن القيام بذلك سيؤثر بشكل كبير على عملك. على سبيل المثال ، إذا احتاجت شركة صغيرة إلى إجراء تجديدات مكثفة ومكلفة لاستيعاب شخص من ذوي الإعاقة ويمكن أن تبرر سبب تأثير النفقات المرتفعة بشكل كبير على أعمالهم ، فقد تكون الشركة قادرة على تمرير المرشح. ومع ذلك ، في معظم الحالات ، لن تلغي النفقات المرتفعة وحدها واجب الشركة في التكيف.

للاستعداد لليوم الأول لموظفك الجديد ، لا تحتاج إلى البدء بالبحث عن أدوات إمكانية الوصول والتعديلات لساعات متتالية ، وبالتأكيد لن تحتاج إلى البدء بشراء كل منتج من أفضل المنتجات في السوق. يُقترح أن يبدأ صاحب العمل بسؤال المرشح أو الموظف عن نوع الأدوات المساعدة التي يحتاجون إليها للقيام بعملهم.

بشكل عام ، يعرف الشخص المعاق الأدوات أو التعديلات التي يحتاجها لمساعدته على إنجاز مهامه اليومية. علاوة على ذلك ، فإن مطالبة الموظف بالتوصية بالأجهزة المساعدة قد يعني أن الموظف مرتاح بالفعل باستخدام أدوات معينة ومن المحتمل ألا يحتاج إلى تعليمه كيفية تشغيلها.

بالإضافة إلى ذلك ، يمكن لأصحاب العمل استخدام موارد الدعم التي تساعد أصحاب العمل في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. مثل مساعدة صاحب العمل وشبكة الموارد لإدماج الإعاقة.(EARN)

إعداد مكان عمل يسهل الوصول إليه لموظفك الجديد

بمجرد أن يكون لديك فكرة حول من أين تبدأ وما هي التعديلات التي قد تحتاج إلى إجرائها ، يمكنك إنشاء بيئة عمل شاملة وإرسال خطاب عرض التوظيف إلى الموظف الجديد الذي يفصل شروط منصبه في شركتك. لا يلزم أن يكون توظيف شخص من ذوي الإعاقة مهمة شاقة. إنها فرصة لمعرفة المزيد حول كيفية عيش الآخرين وعملهم بالإضافة إلى فرصة لإنشاء مكان عمل يسهل الوصول إليه وتنظيم أفضل لجميع موظفيك.

(<https://www.lawdepot.com/blog/3-ways-to-accommodate-employees-with-disabilities/>)



## التجربة الأسترالية : بروتوكول اشراك الأشخاص ذوي الإعاقة

يعرف واحد من كل 5 أستراليين بأنه شخص ذو إعاقة. غالبًا ما يُحرم الأستراليون ذوو الإعاقة من الحق القانوني والاستحقاق ونتائج الحياة نفسها التي يتوقعها الأستراليون الآخرون. في حين أن البعض قد يحصل على خدمات الإعاقة المتخصصة ، فإن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم استحقاق قانوني وحق في الوصول إلى الفرص والخدمات والبرامج والفعاليات العامة والبنية التحتية الساندة.

### سوف نضمن كل ما يلي:

تأخذ استراتيجيات إشراك أصحاب المصلحة والعملاء في الاعتبار الاحتياجات الفردية والمعقدة للأشخاص ذوي الإعاقة تؤخذ مبادئ الوصول الشامل والإدماج للأشخاص ذوي الإعاقة في الاعتبار في البيئات المادية والرقمية وأن يكون الموظفون على دراية بمبادئ وأهداف الاستراتيجية نستمتع ونفهم الاحتياجات الفردية للأشخاص ذوي الإعاقة يفهم موظفو الخدمة كيفية تقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة يشارك مجتمع الإعاقة وأصحاب المصلحة في تصميم سياسة وخدمات تقديم الخدمات الخاصة بنا نزيد من تمثيلنا للأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة نحن نوظف ونعزز مكان عمل يمكن الوصول إليه وشامل على النحو المبين في خطة عمل الشمول والتنوع في مكان العمل 20-2019 المراجعة المستمرة لأدائنا لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية الوطنية. نحن بالفعل نطبق مبادئ NDS لتحسين نتائج الأعمال من خلال:

- نهج التصميم المشترك لتقديم الخدمة
- مؤتمرات الفيديو عالية الدقة التجريبية
- إمكانية الوصول إلى مكان العمل والإدماج
- السكان الأصليون وسكان جزر مضيق توريس ذوو الإعاقة
- خدمات متعددة الثقافات للأشخاص ذوي الإعاقة
- ترتيبات المرشح
- خدمات العمل الاجتماعي
- تعليم الموظفين
- عملية التدخل للعملاء المعرضين للخطر
- اتصال يمكن الوصول إليه للعملاء.

(<https://www.servicesaustralia.gov.au/organisations/about-us/our-protocol-engaging-people-disability>)

ختاماً تستعرض هذه الورقة إعادة بوصلة التفكير من زوايا مختلفة تجاه هذه الحالات من المعاقين ، حيث أن ان الإتجاهات العالمية تتطلب إعاد النظر وتسهيل كل البيئات للوصول الأمن لهم لجميع المؤسسات الحكومية الخدمية وكذلك الترفيحية ، هذه الحالات تحتاج النظر بجدية لحقوقهم كحق من الحقوق المكفولة لهم ، وبما أنهم ضمن النسيج الإجتماعي معنا في المجتمع ، إن توفير جميع الخدمات التي تسهل لهم العبور والدخول والخروج من متطلبات الحياة بالنسبة لهم ، وعليه نحن مطالبون جميعاً بأن نكون داعمين لهم في جميع ما يوفر لهم إنسيابية الحركة ، ونحن هنا في الشارقة لنا تجربة جديرة بالاهتمام من صاحب السمو الدكتور الشيخ سلطان بن محمد القاسمي والذي قدم لهم خدمات جلية من نادي خاص بهم وكذلك تصميم المباني لدخولهم الأمن إليها ، حقاً هم في بيئة داعمة وتحرص الشارقة على الإيفاء بكل إحتياجاتهم في الحياة .

- منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي ، 2011 ، ص 3
- [www.adb.org/SocialProtection/disability.asp](http://www.adb.org/SocialProtection/disability.asp)
- World Health Organization, International classification of functioning, disability and health. Geneva:2001, WHO. p. 214
- United Nations, International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), (1966)  
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ccpr.aspx> (accessed 30th Dec 2014).
- GAO1994 ،1993 ،a ؛NCD2000 ،c ؛2001 ،Harrison ؛2002 ،see also Appendix G
- [http://www.aarp.org/families/home\\_design/](http://www.aarp.org/families/home_design/).
- ،DeJong et al. ،2002، Palsbo and Kailes ،2006.
- Houtenville.2017 ، & رويز ، 2012 ، كراوس ، 2017 ؛ لوير وهوتينفيل ، 2017
- Heymann ،Stein ،& de Elvira Moreno ،2014 ،p. 4.
- Brault؛2012 ، Konrad ،Moore ،Ng ،Doherty ،& Breward2013 .
- WHO؛2011 ، see also Colella & Bruyère؛2011 ، Kruse & Schur2003 .
- Gold ،Oire ،Fabian ،& Wewiorksi؛2012 ، Hernandez et al.؛2008 ، Kaye ،Jans ،& Jones؛2011 ، Lengnick-Hall ،Gaunt ،&.
- Kaye et al. ؛ 2011 ،Lengnick-Hall et al. 2008 .
- Review Paper Stone & Colella 1996 .
- Baldrige et al. ؛ 2016 ،Colella & Bruyère ؛ 2011 ،Santuzzi & Waltz 2016 .
- Lengnick-Hall et al.؛2008 ، Kruse et al.؛2010 ، Schur et al.؛2014 ، see also Fredeen et al.2013 ، .
- <https://www.independentliving.org/docs2/escap1991.html>.
- <https://www.lawdepot.com/blog/3-ways-to-accommodate-employees-with-disabilities/>.
- <https://www.servicesaustralia.gov.au/organisations/about-us/our- /protocol-engaging-people-disability->