

Distr.: General  
29 September 2020  
Arabic  
Original: English

# اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

الدورة الثالثة عشرة

نيويورك، كانون الأول/ديسمبر 2020\*

البند 5 (ب) '1' من جدول الأعمال المؤقت\*\*

المسائل المتصلة بتنفيذ الاتفاقية:

مناقشات اجتماع المائدة المستديرة

## الإعاقة والأعمال التجارية: إعمال الحق في العمل في بيئات مفتوحة وشاملة للجميع يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها

مذكرة من الأمانة العامة

أعدت الأمانة العامة هذه المذكرة بالتشاور مع كيانات الأمم المتحدة، وممثلي المجتمع المدني وغيرهم من الجهات المعنية صاحبة المصلحة لتيسير مناقشات اجتماع المائدة المستديرة بشأن موضوع "الإعاقة والأعمال التجارية: إعمال الحق في العمل في بيئات مفتوحة وشاملة للجميع يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها". وتحيل الأمانة العامة طيه هذه المذكرة، على النحو الذي أقره مكتب مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى المؤتمر في دورته الثالثة عشرة.

\* لا يزال يتعين تأكيد المواعيد من جانب لجنة المؤتمرات بسبب الوضع الراهن المتعلق بجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19).



## أولاً - مقدمة

1 - في عالم العمل، تتسم العلاقة بين الإعاقة والأعمال التجارية بالتعقيد وهي لا تزال بحاجة إلى أن تُفهم بشكل كامل. وهناك حاجة إلى وضع سياسات وتدابير فعالة لمكافحة التمييز وتهيئة بيئات مؤاتية مفتوحة وشاملة للجميع يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها من أجل مشاركتهم وإدماجهم في العمل بصورة مجدية. ولئن كانت أوجه عدم المساواة، والتمييز لا تزال تشكل عوائق كبيرة أمام مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، تظهر أيضاً فرص جديدة لتعزيز الحق في العمل في بيئات أكثر انفتاحاً وشمولاً للجميع وسهولة في الوصول إليها يمكن أن تعود بالفائدة على الأشخاص ذوي الإعاقة والأعمال التجارية على حد سواء.

2 - ويُعترف قانوناً بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك حقهم في العمل، في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي اعتمدت في عام 2006. وبالمثل، في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وفي أهداف التنمية المستدامة، يتسم النهج المعتمد بأنه قائم على الحقوق ويُنظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارهم يستحقون اهتماماً خاصاً من كلا القطاعين العام والخاص وجميع الجهات الأخرى صاحبة المصلحة، بما في ذلك في سياق العمل اللائق والنمو الاقتصادي.

3 - وضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق يعني أيضاً تمكينهم من العيش حياة أكثر استقلالاً، وتحقيق إمكاناتهم الكاملة والإسهام في رفاههم وكذلك رفاه أسرهم، ومجتمعاتهم المحلية ومجتمعاتهم ككل، وبناء اقتصاد أكثر شمولاً للجميع.

4 - وإذ تواصل الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة، والجهات الأخرى صاحبة المصلحة التصدي لأزمة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، وتسريع جهودها من أجل "إعادة البناء بشكل أفضل" نحو تنفيذ خطة 2030 للجميع والوفاء بالتزاماتها بشأن إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الواردة في الاتفاقية، ستتضمن الدورة الثالثة عشرة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة اجتماع مائدة مستديرة بشأن مسألة الإعاقة والأعمال التجارية. وسيتناول اجتماع المائدة المستديرة التحديات والفرص المتعلقة بالإعاقة والأعمال التجارية، وسيجري فيه تبادل للممارسات الجيدة واستكشاف استراتيجيات مختلفة لزيادة تعزيز البيئات المفتوحة والشاملة للجميع التي يسهل الوصول إليها للجميع، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة. وتقدم هذه المذكرة معلومات أساسية عامة ومعلومات ذات صلة بهدف تيسير المناقشة في اجتماع المائدة المستديرة.

## ثانياً - الأطر الدولية الحالية

5 - يوفر الإطار المعياري العالمي الحالي، الذي يتألف من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان والصكوك الإنمائية، توجيهاً شاملاً لتناول المسائل المتعلقة بالإعاقة والأعمال التجارية، ولا سيما سبل تعزيز البيئات المفتوحة والشاملة للجميع التي يسهل الوصول إليها من أجل إعمال الحق في العمل.

6 - وعلى سبيل المثال، توفر المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" (A/HRC/17/31، المرفق) ودليل الأعمال التجارية بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مبادئ توجيهية عملية للأعمال التجارية التي تعمل مع الحكومات من أجل حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأعمال التجارية وأماكن العمل والنهوض بها. فمثلاً،

ينص المبدأ رقم 3 في المبادئ التوجيهية على أن الإرشادات الموجهة إلى مؤسسات الأعمال بشأن احترام حقوق الإنسان ينبغي أن تبين النتائج المتوقعة وتساعد على تبادل أفضل الممارسات؛ وينبغي لها أن تسدي المشورة بشأن الأساليب المناسبة، بما في ذلك العناية الواجبة بحقوق الإنسان، وكيفية نظر الأعمال التجارية بفعالية في المسائل الجنسانية و/أو الضعف و/أو التهميش، مع الاعتراف بالتحديات المحددة التي قد يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة بين الفئات الاجتماعية في الحالات المتممة بقدر أكبر من الضعف.

7 - والأهم من ذلك أن الاتفاقية صك ملزم قانوناً للدول الأطراف يتناول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل والعمالة. ولئن كان الالتزام الرئيسي يقع على عاتق الدول الأطراف لتنفيذ الأحكام، تشير الاتفاقية أيضاً بشكل مباشر وغير مباشر على السواء إلى القطاع الخاص، بما في ذلك الأعمال التجارية، في عدد من الأحكام ذات الأهمية الخاصة. ووفقاً للاتفاقية، تقع على الدول مجموعة واسعة من الالتزامات والمسؤوليات فيما يتعلق بتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تدابير تشريعية، وإدارية، ومالية، وضريبية وغيرها من التدابير التي تتفاعل مع الجهات الفاعلة في قطاع الأعمال التجارية في السوق وتؤثر عليها. وتعرف المادة 27 من الاتفاقية بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين. ويشمل ذلك الحق في العمل في بيئة مفتوحة وشاملة للجميع يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها. وفي المادة 27 (ح)، تدعى الدول الأطراف إلى "تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير". وإضافة إلى ذلك، تطالب الدول الأطراف، وفقاً للمادة 4، بـ "اتخاذ كافة التدابير المناسبة للقضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة خاصة". وتقتضي المادة 9 أيضاً من الدول "كفالة أن تراعي الكيانات الخاصة التي تعرض مرافق وخدمات متاحة لعامة الجمهور أو مقدمة إليه جميع جوانب إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها". وتقر الاتفاقية أيضاً بأهمية الأدوار التي تقوم بها الأعمال التجارية وغيرها من الجهات الفاعلة في القطاع الخاص في تعزيز إمكانية الوصول والتصميم العام في جميع جوانب تنمية الأعمال التجارية وإنجازها، وبأن مؤسسات الأعمال يمكن أن تصبح عوامل تمكينية مسؤولة اجتماعياً للنهوض بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمعات المحلية والمجتمع ككل. فعلى سبيل المثال، تقتضي المادة 21 من الاتفاقية الدول "حث الكيانات الخاصة التي تقدم خدمات إلى عامة الناس، بما في ذلك عن طريق شبكة الإنترنت، على تقديم معلومات وخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة بأشكال سهلة المنال والاستعمال". وعلاوة على ذلك، وفقاً للمادة 2، يعتبر رفض الترتيبات التيسيرية المعقولة شكلاً من أشكال التمييز. وإضافة إلى ذلك، تنص المادة 12 على أن "تقر الدول الأطراف بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بأهلية قانونية على قدم المساواة مع آخرين في جميع مناحي الحياة".

8 - وتشكل خطة عام 2030 خطة عالمية للتنمية لتحقيق التنمية الشاملة للجميع، والمنصفة والمستدامة. وفي خطة عام 2030، تعهدت الدول الأطراف بعدم ترك أحد خلف الركب وشددت على مسؤوليات الدول عن احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع وحمايتها وتعزيزها، دون تمييز من أي نوع، بما في ذلك الإعاقة أو أي وضع آخر. وتظهر الإشارات إلى الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة 11 مرة في جميع غايات ومؤشرات الأهداف (الأهداف 4 و 8 و 10 و 11 و 17). فعلى سبيل المثال، يؤكد الهدف 10 أهمية الحد من أوجه عدم المساواة داخل الدول وفيما بينها، بما في ذلك فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، ويكرس الهدف 8 التزاماً قائماً منذ أمد طويل من جانب المجتمع الدولي بتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق، وكذلك الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة للجميع،

بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، وهو التزام لا يمكن أن يتحقق دون تحقيق الأحكام المنصوص عليها في المادة 27 من الاتفاقية.

9 - ويؤثر التعليم والتدريب تأثيراً مباشراً على فرص العمل. وفي هذا الصدد، تعترف الاتفاقية بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم وتكفل نظاماً تعليمياً شاملاً للجميع. وتتص خطة عام 2030 أيضاً على ضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني (الغاية 4-5 من الهدف 4)، وكذلك الاستفادة من فرص التعلم مدى الحياة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة، "بما يساعدهم على تحصيل المعارف والمهارات الضرورية لانتماعهم بالفرص المتاحة لهم ومشاركتهم في الحياة الاجتماعية مشاركة كاملة" (انظر قرار الجمعية العامة 1/70، الفقرة 25). وأخيراً، في خطة عام 2030، تحدد الدول الأعضاء الإجراءات التي يتعين أن تتخذها الدول للتصدي لأهم التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتحديات التي تواجه الحوكمة بحلول عام 2030، وتدعو على وجه التحديد أيضاً الأعمال التجارية إلى المساهمة في تنفيذها (المرجع نفسه، الفقرة 67).

10 - ومن أمثلة التشريعات والسياسات الرامية إلى مكافحة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة ما يتصل منها بالتمويل، وفرض الضرائب، والمشتريات العامة والإجراءات التصحيحية، حيثما أمكن، لتنظيم السوق وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. واستجابة للتحديات التي جلبتها جائحة كوفيد-19، يبرز الموجز السياساتي للأمين العام<sup>(1)</sup>، الذي حظي بتأييد واسع من الدول الأعضاء، آثار كوفيد-19 على الأشخاص ذوي الإعاقة، ويحدد توصيات لمراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في الاستجابة والتعافي.

### ثالثاً - الحالة الراهنة والمسائل والتحديات الحالية التي تواجه إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

11 - على الصعيد العالمي، تزداد احتمالات أن يتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة للبطالة، وأن يعملوا في القطاع غير الرسمي وفي وظائف أقل استقراراً وأن يحرّموا من الحماية الاجتماعية، ومن حقوق العمل، ومن ظروف العمل اللائقة، مقارنة بغيرهم. وتظهر البيانات المتاحة الواردة من 91 بلداً وإقليماً في جميع أنحاء العالم أن 36 في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين هم في سن العمل يعملون، في حين أن المعدل نفسه يساوي نحو 60 في المائة للأشخاص غير ذوي الإعاقة<sup>(2)</sup>. وفي معظم البلدان، تزداد احتمالات أن يكون الأشخاص ذوو الإعاقة في مجال العمل في حالات ضعف، أو أن تدفع لهم أجور أقل من نظرائهم من غير ذوي الإعاقة. ونتيجة لذلك، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة معرضون لخطر الفقر والاستبعاد الاجتماعي أكثر ممن لا يعانون من إعاقات. وفي عام 2019، لم يحصل على استحقاق العجز إلا 27,8 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة في جميع أنحاء العالم<sup>(3)</sup>.

(1) الأمم المتحدة، "موجز سياساتي: مراعاة احتياجات ذوي الإعاقة في تدابير التصدي لجائحة كوفيد-19"، أيار/مايو 2020.

(2) *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Goals by, for and with Persons with Disabilities* (United Nations publication, Sales No. 19.IV.4), p. 153

(3) International Labour Organization (ILO), *World Social Protection Report 2017-2019: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva, 2017)

12 - ويبدو أن بعض الفئات في مجتمع الإعاقة أسوأ حالاً. فعلى سبيل المثال، تبين البيانات الواردة من بعض المناطق أن نسبة مئوية أعلى من النساء ذوات الإعاقة عاطلات عن العمل، وأن احتمال أن يتسرب الشباب ذوو الإعاقة من المدارس أكبر منه لدى غيرهم<sup>(4)</sup>. ويعاني الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية والنفسية الاجتماعية من زيادة الوصم والتمييز، والافتقار إلى المهارات المناسبة وبناء القدرات، والافتقار إلى الدعم في الانتقال الموجه نحو العمل، وكثيراً ما تتأثر بهم أدوار عمل ترتبط بأنشطة ذات قيمة مضافة منخفضة وأجور منخفضة. وقد يواجهون صعوبة في الاحتفاظ بوظائفهم، لأسباب منها فترات المكوث القسري في المستشفى أو الإيداع في المؤسسات. وأشارت تقارير وردت من بلدان عديدة إلى أن جائحة كوفيد-19 قد تزيد من ترسيخ أنماط التمييز والوصم القائمة ضد كبار السن من ذوي الإعاقة والنساء والفتيات ذوات الإعاقة، من ضمن آخرين<sup>(5)</sup>.

13 - وعلى الرغم من عدم وجود إحصاءات رسمية قابلة للمقارنة دولياً بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل والأعمال التجارية، هناك أدلة كافية للكشف عن وجود ثغرات تعوق أعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

14 - وهناك حواجز وتحديات رئيسية تحول دون تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً بالحق في العمل وإدماجهم في سوق العمل، بما في ذلك الافتقار في كثير من الأحيان إلى بيئات مفتوحة وشاملة للجميع ومؤاتية. وتوجد تلك الحواجز في البيئات المبنية، ووسائل النقل، والمنتجات والخدمات، وإمكانية الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهناك أيضاً نقص في إمكانية الوصول إلى المعلومات، والتعليم الشامل للجميع، والتدريب على المهارات المهنية الموجه نحو العمل، إضافة إلى عدم كفاية الدعم للانتقال من المدرسة إلى العمل للشباب ذوي الإعاقة. وفي بعض الحالات، تؤدي التشريعات المستندة إلى النموذج الطبي للإعاقة إلى ممارسات تمييزية. فمن جهة أولى، لا تصمم بعض أدوات السياسات العامة، مثل استحقاقات العجز، في الحالات التي توجد فيها، تصميماً جيداً لتحقيق الغرض المقصود من دعم الأشخاص ذوي الإعاقة في السعي إلى الحصول على فرص العمل اللائق. ومن جهة أخرى، بما في ذلك في القطاع الخاص، كثيراً ما يكون هناك غياب لامتنال القوانين والسياسات المعمول بها، مثل قوانين الحصص التي تهدف إلى ضمان توظيف العمال ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم.

15 - وأرباب العمل والجهات صاحبة المصلحة في الأعمال التجارية هم أطراف فاعلة هامة في تعزيز بيئات العمل التي تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل وفي المجتمعات المحلية. ولكن، كثيراً ما يفتقر العديد من أصحاب الأعمال التجارية وأرباب العمل إلى وعي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وفهم لمهاراتهم وكفاءتهم وإلى الثقة في إدماجهم بطريقة تراعي احتياجاتهم

(4) على سبيل المثال، Eurostat Statistics، "Disability statistics - labour market access"، European Commission، Anna Lawson and Dagmar Schiek، eds.، *European Union Non-Discrimination Law Explained*. وانظر أيضاً *and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discriminations* (Routledge، 2016).

(5) United Nations، "Leaving no one behind – the COVID-19 crisis through the disability and gender lens"، (5) Policy brief No. 69، May 2020.

وتسهل وصولهم في شركاتهم وأماكن عملهم<sup>(6)</sup>. وهم كثيرا أيضا ما يفتقرون إلى المعارف والقدرات المحددة اللازمة لتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة للموظفين ذوي الإعاقة وتقديم الدعم لمساعدتهم على الاحتفاظ بالوظائف ومتابعة التطوير الوظيفي<sup>(7)</sup>. وإضافة إلى ذلك، كثيرا ما تنتشر ممارسات الوصم، والقوالب النمطية والمواقف السلبية بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة والتمييز ضدهم، وهو ما يثني أرباب العمل بدوره عن توظيفهم والاحتفاظ بهم ودعمهم. وعلاوة على ذلك، كثيرا ما تؤدي هذه المواقف إلى تصور استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة كعمل خيري، وتقديم بيانات كاذبة عن قيمة عملهم، والتمييز في الأجور، والفصل في مكان العمل وعدم احترام مبدأ الاختيار. وخلصت دراسة أجرتها منظمة الحواس الدولية، بيرو (Sense International Peru) إلى أن العائق الرئيسي أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والأشخاص الصم المكفوفين بصفة خاصة، هو تحامل أرباب العمل وزملاء العمل<sup>(8)</sup>.

16 - ومن الأهمية بمكان تعزيز اتخاذ موقف إيجابي إزاء الأشخاص ذوي الإعاقة وفهم حقوقهم، ورفاههم ومنظوراتهم من حيث قدراتهم وقابلية توظيفهم. وكثيرا ما يشير الباحثون عن عمل من الشباب من ذوي الإعاقة إلى تأثير الرسائل التقييدية والأبوية الثابتة الصادرة عن المجتمع وحتى عن أفراد الأسرة في نفوسهم، مما يحد من طموحاتهم في مجال العمل. ويوفر هذا تفسيراً جزئياً لسبب إبلاغ أرباب العمل عن عدم وجود طلبات من أشخاص ذوي إعاقة.

17 - وفي مجتمع الأعمال التجارية، في حين لا تزال هناك عقبات كثيرة فيما يتعلق بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً، هناك أمثلة مشجعة يمكن أن تستخدم كممارسات فضلى. وعلى سبيل المثال، يتزايد تقدير الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارهم مصدرا للتنوع، والمواهب والابتكار، مما يوفر للأعمال التجارية فرصة أكبر للتفوق بوصفها شركات مسؤولة. وفي السنوات الأخيرة، تجاوزت بعض الشركات مستوى تحقق المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال اتباع نهج تقدمية إزاء النهوض بإدماج الإعاقة في الأعمال التجارية. فعلى سبيل المثال، انضمت بعض الشركات الكبرى إلى المبادرة العالمية "Valuable 500"، حيث تعهدت بتعزيز إمكانية الوصول وإدماج مسائل الإعاقة ضمن وفي جميع أنحاء المنظمة بأسرها، بما في ذلك على مستوى مجالس الإدارة<sup>(9)</sup>. وتقوم شركات أخرى بأنشطة رائدة لتقديم بيان جدوى من خلال تعزيز إمكانية الوصول والإدماج في الاستراتيجيات المتبعة في أعمالها التجارية وثقافتها المؤسسية. ومع الالتزامات الشخصية، والدور القيادي والتدابير الإيجابية مثل القروض لدعم رواد الأعمال من ذوي الإعاقة،

(6) Juanjo Cordero, Tania Ortiz de Zúñiga and Marleen Rue, *Disability and Corporate Social Responsibility Reporting: An Analysis Comparing Reporting Practices of 40 Selected Multinational Enterprises* (Geneva, International Labour Organization, 2014). وعلى نحو ما تبين في دراسة أجريت عن ممارسات 40 شركة مختارة متعددة الجنسيات، لم يرق سوى أقل من نصف المؤسسات التي جرى تحليلها بتقديم بيانات عن العمال ذوي الإعاقة، ولم يحدد العديد من الشركات الإعاقة ويعترف بها بوصفها مسألة من مسائل حقوق الإنسان.

(7) وفقاً للمادة 2 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يشار إلى "الترتيبات التيسيرية المعقولة" بأنها "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 على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها".

(8) World Federation of the Deafblind, *At Risk of Exclusion from CRPD And SDGs Implementation: Inequality and Persons with Deafblindness – Initial Global Report on Situation and Rights of Persons with Deafblindness* (2018).

(9) انظر [www.thevaluable500.com/](http://www.thevaluable500.com/).

تتواصل هذه الشركات مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتقوم بإشراكهم بشكل استباقي، كزبائن، وعملاء<sup>(10)</sup>، وموظفين ومديرين<sup>(11)</sup>، وتحصل من ثم على ميزة تنافسية في مجال العمل التجاري<sup>(12)</sup>.

18 - ويشكل الأشخاص ذوو الإعاقة في العالم البالغ عددهم أكثر من بليون شخص مصدراً هائلاً للمواهب في مجال العمالة. ووفقاً لتقرير صادر عن البنك الدولي، يمكن أن تبلغ الخسارة الاقتصادية المتعلقة بإبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من العمالة ما بين 6,7 و 8,7 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي الوطني السنوي<sup>(13)</sup>.

### الاستجابات الشاملة للإعاقة لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) وأنشطة التعافي منها

19 - على الرغم من أن جائحة كوفيد-19 تؤثر على كل شخص ومجتمع محلي، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة، بسبب ظروفهم الصحية والاجتماعية الاقتصادية الخاصة، هم من بين أولئك الذين يتعرضون لخطر التضارر بصورة أشد ومن الأرجح أن يتعرضوا لآثار وخيمة من الجائحة<sup>(14)</sup>. والكثيرون منهم معرضون لخطر أكبر من كوفيد-19 بسبب ضعف قدرتهم على حماية أنفسهم من العدوى أو التماس التشخيص والعلاج، وذلك بسبب الافتقار إلى المعلومات عن الفيروس في أشكال يسهل الوصول إليها وضعف إمكانية الوصول إلى المرافق الصحية. وقد يؤدي العزل المادي الذي يجري إنفاذه في العديد من البلدان لكبح انتقال الفيروس إلى خلق حواجز غير متوقعة تعوق الحصول على السلع والخدمات الضرورية للأشخاص ذوي الإعاقة. ويحتمل أن يكون لتعطيل برامج تنمية المهارات والبرامج التدريبية عواقب عميقة الأثر على الشباب ذوي الإعاقة الذين يواجهون حواجز عديدة تحول بينهم وبين الحصول على فرص العمل.

20 - ويتأثر الأشخاص ذوو الإعاقة بشكل خاص بانكماش سوق العمل خلال الأزمة وفترة التعافي. وعلى الرغم من ندرة البيانات المحددة في هذا الصدد، وجدت إحدى الدراسات أن ما يقدر بنحو 40 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة في أحد بلدان أمريكا اللاتينية أصبحوا عاطلين عن العمل بعد بدء الحجر الصحي، مع ما لذلك من آثار كبيرة على مداخل أسرهم المعيشية<sup>(15)</sup>. وينبغي التصدي لمخاطر انتقال المرض بطرق تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من العدوى، مع السماح لهم أيضاً بالحفاظ على وظائفهم

(10) Rich Donovan, "Emerging giant: big is not enough – the global economics of disability" متاح على [www.ccrw.org/wpcontent/uploads/2016/08/The-Global-Economics-of-Disability-2012.pdf](http://www.ccrw.org/wpcontent/uploads/2016/08/The-Global-Economics-of-Disability-2012.pdf)

(11) كثير من المنظمات التي تعمل مباشرة مع القطاع الخاص للنهوض بأنشطة التوظيف، والاستبقاء والترقية الشاملة للجميع، يعزز الإدماج ضمن مبادرات تنوع الموردين ويضع سياسات شاملة للجميع، من بين أمور أخرى. انظر، على سبيل المثال، منظمة Disability: IN (<https://disabilityin.org/>)، ومنتدى الإعاقة في الأعمال التجارية (Business Disability Forum) (<https://businessdisabilityforum.org.uk/>).

(12) على سبيل المثال، نشرت شركة Accenture في عام 2018 دراسة بعنوان "الوصول إلى المساواة: ميزة إدماج الإعاقة"، أظهرت فيها أن بعض الشركات التي شملها الاستطلاع والتي توظف أشخاصاً ذوي إعاقة كانت أعلى من المتوسط من حيث الربحية (الإيرادات والدخل الصافي) وتوليد القيمة (هامش الربح).

(13) R. L. Metts, "Disability issues, trends and recommendations for the World Bank" (Washington, D.C., World Bank, 2000).

(14) الأمم المتحدة، تقرير أهداف التنمية المستدامة، 2020.

(15) Economic Commission for Latin America and the Caribbean, "Persons with disabilities and coronavirus disease (COVID-19) in Latin America and the Caribbean: status and guidelines", April 2020 متاح على [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45492/1/S2000299\\_en.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45492/1/S2000299_en.pdf)

ومداخلهم. وأظهرت دراسة استقصائية شملت 10 000 شخص من ذوي الإعاقة وأفراد أسرهم في أوخا نيسان/أبريل 2020 أن 45 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة في أحد البلدان الأفريقية يشعرون بالقلق إزاء كيفية إطعام أسرهم، مقارنة بنسبة 14 في المائة منهم يشعرون بالقلق من احتمال إصابتهم بكوفيد-19<sup>(16)</sup>.

21 - وعندما يكون العمل في الموقع محفوفاً بالمخاطر بسبب جائحة كوفيد-19، هناك طرق واعدة يمكن أن تساعد في تخفيف مخاطر العدوى وتوفير أيضا الحماية للعمال ذوي الإعاقة مع الحفاظ على مكان عمل آمن وصحي، مثل إجراء تعديلات في أماكن العمل أو تقديم خيارات العمل من بعد أو الإجازة المدفوعة الأجر. وعند تنفيذ ترتيبات العمل البديلة أو استعراض ترتيبات العمل في الموقع، ينبغي إيلاء الاعتبار للبيئات التي يسهل الوصول إليها وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة على أساس الاحتياجات الفردية للعمال. ويمكن للعمل من بعد، على سبيل المثال، أن يتيح أيضاً فرصاً جديدة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما الأشخاص الذين يعانون من صعوبات في التنقل، ما دامت الاتصالات بالإنترنت العريض النطاق متاحة والمحتوى الرقمي يُنشأ في أشكال يسهل الوصول إليها<sup>(17)</sup>.

22 - وبما أن الكثيرين من الأشخاص ذوي الإعاقة هم أصحاب أعمال تجارية أو يعملون لحسابهم الخاص أو يعملون في الاقتصاد غير الرسمي، فإن الكثيرين منهم يواجهون أوضاعاً صعبة بشكل خاص. ويتعين عليهم تلقي الدعم للحفاظ على سبل عيشهم والسماح لهم باتخاذ الاحتياطات الكافية. وفي سياق الاستجابة لكوفيد-19، تتسم التدخلات الحكومية في مجال السياسات، بما في ذلك حزم الحوافز المالية، والمنح وخطط الحماية الاجتماعية المحددة الأهداف، مثل التحويلات النقدية، والدعم والمساعدة العينية، بالأهمية البالغة أكثر من أي وقت مضى وينبغي تقديمها للأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم أولئك الذين يملكون ويديرون أعمالاً تجارية، من أجل التخفيف من آثار الجائحة.

### التحديات والفرص الناشئة في سياق مستقبل العمل

23 - سيتأثر مستقبل العمل بالتكنولوجيات الرائدة الناشئة مثل الرقمنة، وعلم التحكم الآلي، والذكاء الاصطناعي والتشغيل الآلي، وكذلك الاتجاهات الكبرى الأخرى، مثل التغيرات الديمغرافية، بما في ذلك الشيخوخة، والهجرة والتحضر، فضلا عن تغير المناخ. وعلى نحو ما جرى التأكيد عليه في المنتدى المتعدد أصحاب المصلحة المعني بتسخير العلم والتكنولوجيا والابتكار لأغراض التنمية المستدامة الذي عقد في عام 2019، فإن التقدم في التكنولوجيا نفسه لا يؤدي بالضرورة إلى فجوات وأوجه عدم مساواة في التكنولوجيا. والسياسات والمؤسسات العامة بالأحرى هي التي تؤدي دورا حاسما في تحديد الاتجاه النهائي للتكنولوجيا والابتكار (E/HLPF/2019/6، الفقرة 59).

24 - وفي هذا السياق، من التحديات الكبيرة ضمان أن تكون التكنولوجيا شاملة للجميع ومتاحة للجميع، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، وتمكين جميع العمال من الاستفادة من الفرص المستقبلية التي يمكن أن تتيحها التكنولوجيات الجديدة المقتصدة في العمالة والقائمة على المهارات. وينبغي اتخاذ تدابير بصورة عاجلة لضمان إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مراحل دورة تطوير التكنولوجيا، نظراً إلى أنهم عادة

(16) Light for the World and TRAC.FM, "The impact of COVID-19 on persons with disabilities in Uganda", 2020

(17) ILO, "COVID-19 and the world of work: ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response", Policy brief, June 2020



ما يُستبعدون من هذه العمليات، على الرغم من أنهم من المستخدمين الرئيسيين للعديد من التكنولوجيات، مثل الذكاء الاصطناعي وعلم التحكم الآلي (E/HLPF/2019/6، الفقرة 61).

25 - ويمكن أن تكون التكنولوجيا تحويلية بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما الأشخاص الصم المكفوفين، مما يتيح التعلم والاتصال بطريقة كانت مستحيلة في السابق. ويمكن أن تساعد الاعتبارات الأخلاقية ومبدأ "التصميم العام"<sup>(18)</sup> الجهود الرامية على كفاءة توافر التكنولوجيا ويسر تكلفتها وإمكانية الحصول عليها.

## رابعاً - سبل المضي قدماً

26 - لا تزال جائحة كوفيد-19 تؤثر تأثيراً كبيراً على حياة وعمل الناس في جميع أنحاء العالم. وتتسم المنظورات الفريدة والتجارب الحية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين نجحوا، حتى قبل انتشار الجائحة، رغم العزلة واضرارهم للتأقلم مع بيئتهم يومياً، بأنها قيمة جداً في السياق الحالي ويمكن أن تسهم في الإبداع، والنُهُج الجديدة والحلول المبتكرة للتحديات. وتتيح الجائحة الحالية فرصاً لمواصلة تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وإعادة البناء لمستقبل جديد وأفضل للجميع، بما في ذلك في مكان العمل والأعمال التجارية<sup>(19)</sup>.

27 - وفي سياق التعلم من الممارسات الجيدة السابقة، بما فيها تلك الناشئة عن تدابير الاستجابة لكوفيد-19<sup>(20)</sup>، يمكن أن تنتظر الحكومات والجهات صاحبة المصلحة في قطاع الأعمال في ما يلي كإجراءات لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات مفتوحة وشاملة للجميع يسهل الوصول إليها في الأعمال التجارية وأماكن العمل:

(أ) يلزم اتباع نهج ذي شقين (عن طريق التعميم والإجراءات الموجهة) في إدماج الإعاقة لمنع التمييز وضمان المساواة في فرص الحصول على العمل والمشاركة الكاملة فيه؛

(ب) ينبغي وضع أطر قانونية وسياساتية وطنية متينة تتماشى مع الاتفاقية وتنفيذها بفعالية، إلى جانب استراتيجيات، ليس لإزالة الحواجز المادية، والإعلامية والمتعلقة بالمواقف فحسب، بل أيضاً لتهيئة ظروف مؤاتية وفرص متكافئة للمشاركة؛

(ج) ينبغي أن تكون السياسات المتعلقة بالعمالة شاملة للجميع وأن تعود بالفائدة على جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، وأن تصل إلى أكثر الفئات تهميشاً، مثل الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية أو النفسية الاجتماعية؛

(18) "التصميم العام"، وفقاً للمادة 2 من الاتفاقية، يعني "تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأكثر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكييف أو تصميم متخصص. ولا يستبعد "التصميم العام" الأجهزة المعينة لفئات معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة حيثما تكون هناك حاجة إليها".

(19) الأمم المتحدة، "موجز السياسات" (انظر الحاشية 6 أعلاه).

(20) تقوم الدول الأعضاء، والأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني بمبادرات، بما في ذلك في كثير من الحالات من خلال الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين. فعلى سبيل المثال، عُقد اجتماع المنتدى العالمي في 3 آب/أغسطس 2020، بشأن موضوع "أزمة كوفيد-19 والأشخاص ذوي الإعاقة: إعادة البناء بشكل أفضل نحو عالم مستدام وشامل للجميع يسهل الوصول إليه للجميع".

(د) يلزم اتخاذ مبادرات متعددة الجوانب، حسب الاقتضاء، للتصدي لأشكال التمييز المتعددة والمتداخلة، بما في ذلك التمييز ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة؛

(هـ) ينبغي توفير الدعم المناسب (مثل الاستراتيجيات المكيفة في مجالي التدريب على المهارات والإرشاد المتعلق بالوظائف) لمن يحتاجون باعتباره من الترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل والأعمال التجارية؛

(و) يتعين القيام على وجه السرعة بإتاحة البيانات المصنفة حسب الإعاقة، من خلال تطبيق مبادئ الأمم المتحدة ومعاييرها ومبادئها التوجيهية ذات الصلة، وكذلك الأدوات، من قبيل مجموعات الأسئلة التي وضعها فريق واشنطن المعني بإحصاءات الإعاقة، للمساعدة على تتبع التقدم المحرز وتحديد الثغرات فيما يتعلق بالعمالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة؛

(ز) ينبغي إنشاء وتعزيز المؤسسات والآليات لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل ومساءلة الجهات المسؤولة عن ذلك؛

(ح) هناك حاجة إلى الاستثمار في بناء بيئة مؤاتية في مجال العمل والعمالة، من جانب أرباب العمل والباحثين عن عمل على السواء، من أجل تعزيز ثقة الباحثين عن عمل بالنفس واستعدادهم للعمل.

28 - ويمكن للحكومات أن تبرز تقدماً عن طريق إلغاء القوانين والسياسات التمييزية المتعلقة بالعمالة، وفقاً للاتفاقية، وعن طريق اتباع نهج شامل في مجالات من قبيل:

(أ) بناء نظم تعليمية شاملة للجميع وتطلعية لضمان إتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم النساء والشباب، لاكتساب المهارات وتنميتها؛

(ب) الاستثمار في البنى التحتية والتكنولوجيات الجديدة، على وجه الخصوص، لتعزيز تكافؤ الفرص؛

(ج) ضمان أجواء تتيح تكافؤ الفرص في تقاسم الأرباح والتفاوض بشأن الأجور؛

(د) توسيع نطاق التغطية بالحماية الاجتماعية وتكييفها لمواجهة الأوضاع المتغيرة لأن المزيد من العاملين في المستقبل، بمن فيهم ذوو الإعاقة، قد يعملون لحسابهم الخاص أو كمتعاقدين في اقتصاد يتسم بصورة متزايدة بطابع اقتصاد العربة<sup>(21)</sup>.

29 - ويمكن أن تساعد الشركات مع الحكومات، والأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم، والجهات الأخرى صاحبة المصلحة وقطاع الأعمال - بما في ذلك الشركات المتعددة الجنسيات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم - على إطلاق الإمكانيات الكاملة التي يمكن أن يوفرها مستقبل العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات استراتيجية مثل:

(أ) أشكال جديدة من العمالة وتحويل أماكن العمل الحالية. على سبيل المثال، ينبغي لقطاع الأعمال أن يأخذ بإدماج الإعاقة في جميع أنحاء الشركة وسياسات واستراتيجيات الأعمال التي يعتمدها، وأن يهيئ بيئة خالية من الوصم يسهل الوصول إليها، وأن يوفر ترتيبات تيسيرية معقولة للعمال ذوي الإعاقة؛

(21) انظر *World Social Report 2020: Inequality in a Rapidly Changing World* (United Nations publication, Sales

.No. E.20.IV.1)

- (ب) **التعليم الجيد، وتنمية المهارات والتعلم مدى الحياة.** ينبغي للشركات أن تشارك في البرامج التعليمية والتدريبية وأن تدعمها وأن تكفل إمكانية وصول جميع الموظفين ذوي الإعاقة إليها؛
- (ج) **التصميم العام.** ينبغي للقطاع الخاص أن يأخذ بنهج "التصميم العام" أو "التصميم لمصلحة الجميع"، بدءاً من المرحلة الأولية لجميع المنشآت الجديدة. ويمكن لبيئة مبنية وفق "التصميم العام" أن تعود بالفائدة على جميع المستعملين وأن تكون أيضاً فعالة من حيث التكلفة؛
- (د) **التكنولوجيات المساعدة المتاحة والميسورة التكلفة.** يمكن لأرباب العمل في الأعمال التجارية أن يقدموا التكنولوجيات المساعدة ذات الصلة إلى الموظفين كشكل من أشكال الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل؛
- (هـ) **إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات الناشئة، مثل الاقتصاد الأخضر.** يحتل القطاع الخاص، الذي يتعامل في كثير من الأحيان مع مقدمي الحلول التقنية والعملية، أفضل وضع لإدماج مسائل الإعاقة في مبادراته في مجالات النمو الناشئة ودعم استراتيجية إنمائية تراعي احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>(22)</sup>.
- 30 - ويؤدي القطاع الخاص أيضاً دوراً رئيسياً في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك:
- (أ) عن طريق تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على قيادة الأعمال من خلال نظم داعمة، بسبل منها القروض والضرائب، وجعل الوصول إلى الإجراءات والعمليات اللازمة أكثر سهولة - مثل الحصول على تراخيص الأعمال التجارية؛
- (ب) عن طريق دعم الأشخاص ذوي الإعاقة في التواصل مع الجهات صاحبة المصلحة نوات الخبرة والتجربة، مثل الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية.

## خامسا - الأسئلة المطروحة للنظر فيها

- 31 - تُطرح الأسئلة التالية للنظر فيها خلال مناقشة اجتماع المائدة المستديرة:
- (أ) ما هي العقبات والتحديات الرئيسية التي تحول دون تعزيز الحكومات وقطاع الأعمال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل؟
- (ب) ما هي بعض الأمثلة الملموسة على الأعمال التجارية التي نجحت في الوفاء بمسؤولياتها في احترام وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل والأعمال، بما في ذلك تلك التي يملكها أشخاص ذوو إعاقة؟
- (ج) ما هي بعض الأمثلة الملموسة على أدوات السياسات العامة القائمة التي أثبتت فعاليتها في تحفيز الشركات على ضمان أن توفر بيئة مفتوحة وشاملة للجميع يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها يستطيعون العمل أو ممارسة الأعمال التجارية فيها؟

Global Business and Disability Network and Fundación Once, "Making the future of work inclusive of (22) people with disabilities", 2019

(د) استجابة لأزمة كوفيد-19 والمشاكل الصحية الجارية المرتبطة بها في مكان العمل، يعتمد العديد من المؤسسات العامة وشركات القطاع الخاص العمل من بعد كوسيلة قابلة للتطبيق لتلبية المتطلبات في العمل. فما الذي يمكن زيادة تيسيره لدعم حقوق العمال ذوي الإعاقة في "بيئة عمل معدلة للتكيف مع كوفيد-19"؟

(هـ) كيف يمكن ممارسة الحق في العمل من قبل جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم الأشخاص الأكثر تهميشاً، مثل النساء ذوات الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية أو النفسية الاجتماعية؟

(و) تدعو المادة 32 من الاتفاقية إلى التعاون الدولي، ويدعو الهدف 17 من أهداف التنمية المستدامة إلى إقامة شراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين. فكيف يمكن إحراز تقدم أكبر في هذا الصدد من أجل تحسين دعم قدرات الدول والجهات صاحبة المصلحة في مجال الإعاقة في تحسين بيئات العمل التي يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها وتراعي احتياجاتهم؟