

## مجلس حقوق الإنسان

الدورة السادسة والأربعون

22 شباط/فبراير - 19 آذار/مارس 2021

البندان 2 و3 من جدول الأعمال

التقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

وتقارير المفوضية السامية والأمين العام

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية

والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

## العلاقة بين إعمال الحق في العمل وتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع

## حقوق الإنسان

### تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان\*

موجز

تبحث مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان في هذا التقرير، الذي أُعدَّ عملاً بقرار مجلس حقوق الإنسان 7/43، العلاقة بين إعمال الحق في العمل وتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان. ويُقدِّم التقرير نبذة عن الحواجز الرئيسية التي تعترض الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بحقوقهم في الوصول إلى سوق العمل وحققهم في المشاركة فيه. ويسلط التقرير الضوء على الكيفية التي يمكن بها للتدابير الهادفة والقائمة على الحقوق التي تتخذ بشأن الإعاقة أن تساعد في تجاوز هذه الحواجز وتهيئة بيئة تمكينية للأشخاص ذوي الإعاقة ومواتية لمشاركتهم في سوق العمل.

\* أُثِّق على نشر هذا التقرير بعد تاريخ النشر المعتاد لظروف خارجة عن إرادة الجهة التي قدمته



## أولاً - مقدمة

- 1- أَعَدَّ هذا التقرير عملاً بقرار مجلس حقوق الإنسان 7/43، الذي طلب فيه المجلس إلى مفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان أن تُعَدَّ تقريراً تحليلياً عن العلاقة بين إعمال الحق في العمل وتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان، مع التركيز على مسألة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، وفقاً للالتزامات كل دولة بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان، وأن تبيّن التحديات الرئيسية المطروحة وأفضل الممارسات في هذا الصدد.
- 2- وفي سياق إعداد هذا التقرير، تشاورت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وفقاً لطلب المجلس، مع الدول، ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، لا سيما منظمة العمل الدولية، وهيئات معاهدات حقوق الإنسان، والإجراءات الخاصة، والمجتمع المدني، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. وورد 30 رداً استجابة لطلب تقديم إسهامات في هذا الشأن<sup>(1)</sup>.
- 3- ويستند هذا التقرير إلى التقارير السابقة التي قدمتها المفوضة السامية لحقوق الإنسان بشأن الحق في العمل<sup>(2)</sup> وإلى الدراسة التي أجريت في عام 2012 بشأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل<sup>(3)</sup>. وتعرض هذه الدراسة بالتفصيل، على وجه الخصوص، الإطار المعياري المتعلق بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.
- 4- وتقدم المفوضة السامية لحقوق الإنسان في التقرير نبذة عن الحواجز الرئيسية التي تعترض الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بحقوقهم في العمل اللائق، كما تسلط الضوء على الكيفية التي يمكن بها للتدابير الهادفة القائمة على حقوق الإنسان التي تُتخذ بشأن الإعاقة أن تساعد في تجاوز هذه الحواجز وتهيئة بيئة تمكينية للأشخاص ذوي الإعاقة ومواتية لمشاركتهم في سوق العمل.

## ثانياً - نبذة عن التحديات المطروحة

- 5- يُقَدَّر أن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم يبلغ بليون شخص، أي ما يعادل 15 في المائة من سكان العالم، وهي نسبة تبلغ مستويات أعلى في البلدان النامية<sup>(4)</sup>. ومن بين جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، ثمة 785 مليون شخص في سن العمل<sup>(5)</sup>، يمثلون مورداً من المواهب التي يمكن التعميل عليها في العمالة وتجنيدتها من أجل تحقيق الازدهار الاقتصادي العام في بلدانها. غير أن هذه الفئة كثيراً ما تواجه تحديات تعرقل قدرتها على الإسهام في المجتمع على قدم المساواة.
- 6- ووفقاً لتقرير الأمم المتحدة لعام 2018 بشأن الإعاقة والتنمية، تُظهر البيانات الواردة من ثماني مناطق في العالم أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة البالغين سن العمل الذي يعملون بالفعل لا تتجاوز 36 في المائة، مقارنة بنسبة 60 في المائة في صفوف بقية السكان<sup>(6)</sup>.

(1) تُتاح الرّدود التي وردت بشأن طلب الإسهامات في: [www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities.aspx)

(2) A/HRC/31/32 و A/HRC/34/29 و A/HRC/37/32 و A/HRC/40/31.

(3) A/HRC/22/25.

(4) World Bank Group, "Disability inclusion", 1 October 2020.

(5) ILO, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes, Vol. 1* (2019), p. vii.

(6) الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities* (الأمم المتحدة، 2018)، ص 152.

7- وفي جميع المناطق، تقل نسبة العمالة في صفوف النساء ذوات الإعاقة كثيراً عن نسبة العمالة في صفوف الرجال ذوي الإعاقة أو غيرهم من الرجال والنساء<sup>(7)</sup>. وفي أوروبا، على سبيل المثال، تبلغ نسبة العطالة في صفوف النساء ذوات الإعاقة 18,8 في المائة، مقارنةً بـ 10,6 في المائة في صفوف النساء الأخريات<sup>(8)</sup> ويشير مكتب إحصاءات العمل في الولايات المتحدة إلى أن نسبة إتمام درجة البكالوريوس أو التعليم العالي تبقى أقل في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنةً بغيرهم. وتكشف البيانات كذلك أن نسبة الحصول على عمل في الفئتين كانت أكبر في صفوف الأشخاص الذين بلغوا مستويات أعلى من التعليم. وفي عام 2019، كانت نسبة العمالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة، بجميع مستوياتهم التعليمية، أقل بكثير من نفس النسبة في صفوف نظرائهم من عامة السكان<sup>(9)</sup>.

8- وأياً كانت المنطقة، يظل احتمال تمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيما الفتيات والشابات، من إتمام تعليمهم الابتدائي والثانوي والجامعي أضعف مقارنةً بغيرهم<sup>(10)</sup>. ويُستشف من ذلك، إضافة إلى ما يواجهه الأشخاص ذوو الإعاقة من افتقار إلى إمكانية الوصول إلى التعليم ومن تمييز على أساس الإعاقة، وهما عائقان رئيسيان يحولان دون الحصول على التعليم، أن التمييز الجنساني يمثل بدوره عاملاً يزيد من تقويض فرص الفتيات والشابات ذوات الإعاقة في هذا السياق.

9- وفي معظم البلدان، يقتصر نشاط الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل في القطاع غير الرسمي في ظروف عمل غير مستقرة وبأجور أقل<sup>(11)</sup>. وعلاوة على ذلك، غالباً ما يكون عمل الأشخاص ذوي الإعاقة بدوام جزئي<sup>(12)</sup>. وعادة ما يقترن ذلك بترتيبات دوام جزئي، ذات طابع مرن، وبأجور أقل واستحقاقات أضعف. وفي كثير من الحالات، يكتفي الأشخاص ذوو الإعاقة بالعمل لبعض الوقت لأن العمل بدوام كامل لا يتيح لهم الوقت الكافي للتأهب للعمل، وللتنقل من مكان العمل وإليه، بسبب عدم وجود وسائل نقل يسهل الوصول إليها، ولتلقّي الخدمات المتعلقة بالإعاقة التي كثيراً ما يحتاجون إليها<sup>(13)</sup>.

10- وتؤدي الصعوبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة فيما يتعلق بدخول سوق العمل إلى أن نسبة مهيمنة منهم تلجأ إلى العمل الحر في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي، لا سيما في البلدان المنخفضة الدخل<sup>(14)</sup> ويشكّل الحصول على الخدمات المالية، بما في ذلك فتح حساب مصرفي أو الحصول على الائتمانات والقروض، خطوة ضرورية لبدء مشروع أعمال وتطويره. وثمة حواجز كثيرة تعرقل حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على هذه الخدمات. وتشير بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية فيما يتصل ببلدان مختلفة إلى أن ما بين 8 و 64 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة

(7) المرجع نفسه، الفقرة 108.

(8) Stefanos Grammenos, "European comparative data on Europe 2020 and people with disabilities: final report", December 2018, p. 9. متاح في: [www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators](http://www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators).

(9) United States Bureau of Labor Statistics, "Employment status of the civilian noninstitutional population by disability status and selected characteristics, 2019 annual averages" متاح في: [www.bls.gov/news.release/disabl.t01.htm](http://www.bls.gov/news.release/disabl.t01.htm).

(10) الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، *Disability and Development Report*، الصفحة 79. استناداً إلى معلومات بشأن 29 بلداً نامياً، لم يلتحق بالمدارس من الإناث ذوات الإعاقة سوى 69 في المائة في المتوسط، مقارنةً بنسبة 72 في المائة من الذكور ذوي الإعاقة (المرجع نفسه، الصفحة 104).

(11) المرجع نفسه، الصفحات 155-158.

(12) انظر الإسهام المقدم من روزيسا إيل - فاليت بشأن التحديات التي تواجهها المرأة ذات الإعاقة. متاح في: [www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities.aspx).

(13) World Health Organization and World Bank, *World Report on Disability 2011* (Geneva, 2011), p. 239.

(14) الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، *Disability and Development Report*، الصفحة 156.

يعتبرون أنهم غير قادرين على الوصول إلى الخدمات المصرفية<sup>(15)</sup>. وفي كثير من البلدان، يحول الحرمان من الأهلية القانونية دون تمكن بعض الأشخاص ذوي الإعاقة من فتح حسابات مصرفية. وقد يُفرض على المكفوفين، على سبيل المثال، الامتثال لاشتراطات إضافية، مثل وجود شاهد، كما قد يُطلب إلى الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعيين وصي يأذن بمعاملاتهم. وقد تواجه النساء ذوات الإعاقة حواجز إضافية تحد من أهليتهن القانونية، سواء في القانون أو في الممارسة العملية، بسبب المعايير الجنسانية والاجتماعية.

## ألف - مستقبل قطاع العمل

11- تطرح التغيرات التي يشهدها قطاع العمل تحديات جديدة وفرصاً أمام تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالحقوق في العمل اللائق. ويتشكل مستقبل العمل من خلال ثلاثة اتجاهات رئيسية هي: التقدم التكنولوجي، والتحويلات الديمغرافية، والانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون. وتجدر الإشارة إلى أن هذه التغيرات تحدث في وقت يشهد فيه العالم تزايداً لأوجه عدم المساواة. ومن أسباب هذه التفاوتات وعواقبها التمييز القائم على الإعاقة<sup>(16)</sup>.

12- وينطوي هذا السياق على فرص عمل مستجدة أخذت تتشأ بفضل التقدم التكنولوجي، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي والأتمتة والتقنيات الروبوتية، وذلك بموازاة مع الاستغناء عن وظائف أخرى. وسيتأثر بهذا الواقع على نحو أشد الأشخاص غير المستعدين استعداداً كافياً للتحوّل الحاصل، وأغلب هؤلاء هم من أكثر الفئات تهميشاً، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي الوقت نفسه، يمكن للتحوّل التكنولوجي، إذا ما حدث بطريقة شاملة للجميع، أن يتيح للأشخاص ذوي الإعاقة إمكانية أفضل للوصول إلى سوق العمل. ويمكن للتكنولوجيا الرقمية أن تتيح فرصاً جديدة للمشاركة في أشكال تعليمية أكثر تكيفاً ومرونة. ويمكن للمنصات الرقمية أن تيسر البحث عن فرص العمل وأن تتيح الوصول المباشر إلى العمالة وأرباب العمل. ويسري الأمر نفسه على تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي من شأنها أن تهيئ فرصاً مهمة للأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما صُممت بطريقة شاملة للجميع وغير تمييزية<sup>(17)</sup>.

13- وتحمل التحويلات الديمغرافية في طياتها سمات تصب في تغيير مجتمعاتنا وتحوّل قطاع العمل. وفي ظل تزايد أعداد الشباب في أجزاء كثيرة من العالم، كان هناك 68 مليون شاب مصنفون في خانة العاطلين عن العمل في عام 2019<sup>(18)</sup>. وفي الواقع، تفوق نسبة البطالة في صفوف الشباب بثلاثة أمثال نفس النسبة في صفوف الكبار<sup>(19)</sup>. وفي الوقت نفسه، تشهد أنحاء أخرى من العالم شيخوخة سريعة للسكان. وبما أن التقدم في العمر يقترن بتزايد أوجه الإعاقة، فالمحصلة هي أن شيخوخة المجتمع تؤدي إلى مزيد من الضغوط على أسواق العمل ونظم الحماية الاجتماعية.

(15) المرجع نفسه، الصفحتان 38-39.

(16) انظر، على سبيل المثال E/2016/58، الفقرة 27.

(17) ILO Global Business and Disability Network and Fundación ONCE, "Making the future of work inclusive of people with disabilities", 2019, p. 18

(18) LO, *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs* (Geneva, 2020), p. 22

(19) للمزيد من المعلومات بشأن الموضوع، انظر A/HRC/40/31.

14- وأخيراً، يُشار إلى عامل الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون، والتأثيرات السلبية لتغير المناخ، والأنماط الجديدة لنماذج الإنتاج، وهو أمر يجب أن يُعتمد كفرصة لتهيئة بيئة تصب في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم.

## باء - أزمة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)

15- سلطت أزمة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) الضوء على الحواجز التي تعترض الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل والحفاظ عليه، وأدت إلى تفاقم هذا الوضع وإبراز المصاعب الاقتصادية الناجمة عن البطالة<sup>(20)</sup>. وبالنظر إلى قلة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى فرص العمل مقارنة بغيرهم، فالنتيجة هي أن فرص استفادتهم من التأمين الاجتماعي الذي يتيح العمل تبقى أقل، الأمر الذي يحدّ من قدرتهم على تحمل التبعات الاقتصادية لجائحة كوفيد-19 الراهنة. وفي حالة الأشخاص المستخدمين أو العاملين لحسابهم الخاص، قد لا يكون العمل من المنزل ممكناً بسبب الافتقار إلى ما يلزم من المعدات والدعم المتاحين في مكان العمل، الأمر الذي يزيد من مخاطر فقدانهم لمصادر دخلهم ولعملهم<sup>(21)</sup>.

16- وإضافة إلى ذلك، قد تؤثر التدابير المتصلة بجائحة كوفيد-19 على نحو غير مباشر على الأشخاص ذوي الإعاقة في الحالات التي يفقد فيها أفراد أسرهم أعمالهم وينخفض فيها دخل الأسر المعيشية بصفة عامة. ويمثل ذلك عبئاً غير متناسب على الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم المعيشية، كما قد يتسبب في سقوطهم السريع في براثن الفقر بسبب ما يتكبّدونه عادة من تكاليف ونفقات إضافية بسبب الإعاقة، مثل تكاليف ملاءمة السكن والمعدات لاحتياجاتهم المرتبطة بالإعاقة واقتناء الأجهزة المساعدة ولسلح وخدمات محددة<sup>(22)</sup>.

## ثالثاً - إعمال الحق في العمل

### ألف - الحواجز الرئيسية

17- توجد حواجز رئيسية تعترض إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. وتشمل هذه الحواجز التمييز والوصم المرتبط بالإعاقة، والافتقار في كثير من الحالات إلى بيئات مفتوحة وشاملة للجميع وتمكينية، ويشمل ذلك الحواجز المرتبطة بالبيئة المبنية والنقل والمنتجات والخدمات، والافتقار إلى الوصول إلى المعلومات والاتصالات المتعددة الأشكال، بما في ذلك تكنولوجيات ونظم المعلومات والاتصالات. ومن الأسباب التي تسهم في ارتفاع نسبة البطالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة النقص الحاصل في التعليم الجامع والتدريب على المهارات المهنية ذات المنحى العملي وعدم كفاية دعم الشباب ذوي الإعاقة في الانتقال من المدرسة إلى العمل.

18- وقد أقرت خطة التنمية المستدامة لعام 2030 بالحاجة الملحة إلى التغلب على هذه الحواجز. وتشير عدة أهداف من هذه الخطة صراحة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة. ويرمي الهدف 4 المتعلق بضمان

(20) ILO and others, "Disability inclusive social protection response to COVID-19 crisis".

(21) Lisa A. Schur, Mason Ameri and Douglas Kruse. "Telework after COVID: a 'silver lining' for workers with disabilities?". *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30 (2020), pp. 521-536.

(22) Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, "COVID-19 and the rights of persons with disabilities: guidance", 29 April 2020, p. 5.

التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع مدى الحياة إلى تحقيق غاية تتمثل في ضمان تمتع الفئات الضعيفة، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة، بالمساواة في فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني. ويتضمن الهدف 8 المتعلق بالنمو الاقتصادي غاية تتمثل في تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للنساء والرجال، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة. ويشمل الهدف 10 المتعلق بالحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها غاية تتمثل في تعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة. ويتيح التعاون الدولي، بما في ذلك المساعدة الإنمائية الرسمية، دعماً أساسياً لتحقيق هذه الأهداف<sup>(23)</sup>.

## باء - نموذج التعامل مع الإعاقة من منظور حقوق الإنسان

19- تتضمن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة نموذجاً للتعامل مع الإعاقة من منظور حقوق الإنسان، إذ تقدم الإعاقة بوصفها مفهوماً اجتماعياً ناتجاً عن تفاعل الأشخاص ذوي العاهات مع الحواجز السلوكية والبيئية التي تعرقل مشاركتهم الفعالة في المجتمع. وتمثل الاتفاقية تحولاً كبيراً من نموذج خيري وطبي إلى نموذج أصبح فيه الأشخاص ذوو الإعاقة أصحاب حقوق وقرار لهم طاقات غير مستغلة في معظمها تسمح لهم بأن يساهموا في المجتمع. وعلاوة على ذلك، تدعو المادة 4(3) من الاتفاقية صراحة إلى الإشراف الفعلي للأشخاص ذوي الإعاقة وإلى التشاور مع منظماتهم في وضع وتنفيذ التشريعات والسياسات ذات الصلة بشواغلهم، بما في ذلك في مجال الحق في العمل<sup>(24)</sup>.

## جيم - الإطار المعياري

20- يسهم إعمال الحق في العمل اللائق في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الاعتماد على أنفسهم والاستقلال بذواتهم، مما يعزز مشاركتهم الاجتماعية وإدماجهم في المجتمع. ويشكل العمل، بوصفه حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، عنصراً أساسياً في إعمال حقوق الإنسان الأخرى، مثل الحق في مستوى معيشي لائق، كما يشكل جزءاً لا يتجزأ من الكرامة الإنسانية<sup>(25)</sup>.

21- وكُرِّس الحق في العمل في مختلف الصكوك الدولية لحقوق الإنسان<sup>(26)</sup>، بما في ذلك المواد 6 و7 و8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد وضعت منظمة العمل الدولية مجموعة كبيرة من معايير العمل الدولية التي تعزز حماية الحق في العمل وفهمه. ومن أهم هذه المعاهدات اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190) واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111).

(23) Development Initiatives, "Disability-inclusive ODA: aid data on donors, channels, recipients", 3 July 2020

متاح في: <https://devinit.org/resources/disability-inclusive-oda-aid-data-donors-channels-recipients/>. يتناول المرجع حجم المعونة التي تعزز إدماج المعوقين وتمكينهم، وهو عامل أساسي لضمان عدم ترك الأشخاص ذوي الإعاقة خلف الركب.

(24) انظر تقرير التحالف الدولي المعني بقضايا الإعاقة بشأن الدور الرئيسي لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم في وضع السياسات.

(25) التعليق العام للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية رقم 18 (2005) بشأن الحق في العمل، الفقرة 1.

(26) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادتان 23 و24)؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، (المادة 8(3)(أ))؛ والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، (المادة 5(هـ)1)؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، (المادة 11(1)(أ)). والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، (المواد 11 و25-26 و40 و52 و54).

22- واستعرضت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 18(2005) بشأن الحق في العمل الأبعاد المعيارية للحق في العمل كحق فردي وجماعي في ضوء الترابط القائم بين المادة 6 المتعلقة بحق كل فرد في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية والمادة 7 المتعلقة بحق كل فرد في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، والمادة 8 المتعلقة بحق كل شخص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى نقابة يختارها.

23- وفي التعليق نفسه، أوضحت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن العمل اللائق يقتضي احترام الحقوق الأساسية للإنسان وحقوق العمال فيما يتصل بظروف العمل، بما في ذلك ظروف العمل المأمونة والصحية والعدالة<sup>(27)</sup>. وعلاوة على ذلك، أشارت اللجنة إلى أن تحقيق الرضا الشخصي للعمال، بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تطوير قدراتهم ينبغي أن يكون في صميم الجهود التي تبذلها أي دولة في هذا المجال.

24- ويقتضي الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية من الدول أن تكفل حصول العمال على أجور عادلة تتيح لهم ولعائلاتهم معاً العيش الكريم. وعلاوة على ذلك، يقع على عاتق الدول أن تكفل الوصول إلى الحماية الاجتماعية وإلى ظروف عمل مأمونة وصحية، فضلاً عن الاستفادة من ترتيبات عمل مرنة<sup>(28)</sup>. وينطبق الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية دون تمييز على جميع العاملين في جميع الظروف، بمن فيهم العاملون ذوو الإعاقة.

25- وليس الحق في العمل حق مطلقاً وغير مشروط يضمن الحصول على عمل<sup>(29)</sup>. ومع ذلك، يقع على الدول الأطراف التزام فوري بأن تتحرك بأسرع وأنجع ما يمكن، وإلى أقصى حد ممكن تتيحه مواردها، نحو اعتماد سياسات تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وخفض عدد العاملين خارج الاقتصاد الرسمي<sup>(30)</sup>. وينبغي للدول، عند التصدي لارتفاع نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة ومعالجة مسألة نسبتهم المهيمنة في الاقتصاد غير الرسمي، أن تعتمد سياسات محددة الأهداف في القطاعين الخاص والعام لتيسير وصولهم إلى سوق العمل وانتقالهم إلى الاقتصاد الرسمي.

26- ولا يتحقق حق كل فرد في أن تتاح له فرصة لكسب رزقه من خلال عمل يختاره أو يقبله بحرية، وحقه في ظروف عمل عادلة ومواتية، عندما تكون الفرصة الوحيدة المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة هي العمل فيما يسمى بالمرافق "المحوطة" أو المعزولة في ظل ظروف دون المستوى المطلوب. ويجب على الدول الأطراف أن تتخذ تدابير لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على عمل مناسب والاحتفاظ به والتقدم في مجالهم المهني، تيسيراً لإدماجهم في المجتمع<sup>(31)</sup>.

27- وتتعترف المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين وفي ظل بيئة عمل مفتوحة أمامهم وشاملة لهم ويسهل عليهم الانخراط فيها. ويفضّل هذا الحكم التدابير التي يتعين اتخاذها لإعمال هذا الحق، بما في ذلك التدابير الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص، والمساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة، والحماية من التحرش.

(27) المرجع نفسه، الفقرة 7.

(28) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23(2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، الفقرات 7-10 و25-30 و46.

(29) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18، الفقرة 6.

(30) المرجع نفسه، الفقرة 19؛ اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 3(1990) بشأن طبيعة التزامات الدول الأطراف، الفقرة 1.

(31) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18، الفقرة 17.

وتحظر المادة العمل القسري والتمييز بسبب الإعاقة، بما في ذلك في سياق ترتيبات التعيين، واستئناف العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية. وتشترط المادة احترام الحقوق العمالية والنقابية للأشخاص ذوي الإعاقة، وحصولهم على التدريب المهني والمستمر، وتعزيز اكتسابهم للخبرة في العمل واستفادتهم من فرص التقدم الوظيفي.

## دال- المساواة في فرص الوصول إلى العمل

28- يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة جزءاً من التنوع البشري، وينبغي من هذا المنطلق احترامهم والترحيب بهم. ومع ذلك، تواجه هذه الفئة في حياتها اليومية الوصم والتمييز، بما يشمل أوجها ضارة من التمييز. ويسهم الجهل بطبيعة وأسباب الإعاقة والاستخفاف بالخطير بإمكانات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة في تهميشهم وعدم وصولهم إلى فرص العمل اللائق.

29- ويتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة للوصم والتمييز في علاقاتهم مع الأفراد وعلى مستوى المؤسسات، بسبب القوانين والسياسات والممارسات التي تهمشهم بصورة منهجية وتمنعهم في كثير من الأحيان من التمتع بحقوقهم في العمل اللائق. وغالباً ما تكون التوقعات فيما يتصل بالنجاح الأكاديمي والمهني للأشخاص ذوي الإعاقة منخفضة بصورة مجففة وتسهم في تعرضهم لحلقة مفرغة من الاستبعاد. وقد يُبقي الآباء أطفالهم ذوي الإعاقة خارج المدرسة خوفاً من تعرضهم للإيذاء<sup>(32)</sup>، ومردّ ذلك أنهم كثيراً ما يقعون ضحية المواقف السلبية والتهم عند الالتحاق بالمدرسة<sup>(33)</sup>.

30- وتُمثّل المساواة وعدم التمييز مبدأين أساسيين من مبادئ حقوق الإنسان يشكّلان صلب الحق في العمل<sup>(34)</sup>. فضمان المساواة وعدم التمييز في الحصول على العمل أمر بالغ الأهمية بالنظر إلى ما ينطوي عليه سوق العمل من تحيزات ونواقص اجتماعية تقوض المساواة والكرامة.

31- ومع أن الأعمال الكاملة للحق في العمل يظل محكوماً بطابع تدريجي، فحظر التمييز على أساس الإعاقة يشكل التزاماً ذا أثر فوري. والدول الأطراف ملزمة بحظر التمييز على أساس الإعاقة، وفقاً للفقرة 2 من المادة 5 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وبما يشمل جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، وفقاً للفقرة 1 (أ) من المادة 27 من الاتفاقية<sup>(35)</sup>.

32- وقد تتقاطع أوجه التمييز التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة، على سبيل المثال، مع التمييز الجنساني، الأمر الذي ينتج مفاهيم تمييزية محددة في حالة النساء والفتيات ذوات الإعاقة. وتشكل اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أول معاهدة دولية لحقوق الإنسان تفرض التزاماً صريحاً بمعالجة أوجه التمييز المركبة. ويتسم هذا الأمر بأهمية خاصة في حالة النساء والفتيات ذوات الإعاقة اللواتي قد تختلف تجاربهن مع التمييز في مجال العمل عن تجارب الرجال ذوي الإعاقة وتجارب النساء والرجال الآخرين، وذلك بسبب أشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة<sup>(36)</sup>. وكثيراً ما تواجه النساء العاملات ذوات

(32) Lena Morgon Banks and Sarah Polack, *The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities: Evidence from Low and Middle-Income Countries* (CBM, 2015)

(33) United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, *School Violence and Bullying: Global Status Report* (Paris, 2017), p. 16. يشير التقرير إلى أن حالة الإعاقة تمثل عاملاً من عوامل التعرض للعنف والتهم في المدارس.

(34) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 2؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 2(2).

(35) A/HRC/34/26، الفقرة 5؛ اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 3، الفقرة 2.

(36) اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 3 (2016) بشأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة، الفقرات 29-37؛ A/HRC/23/49، الفقرة 7.



الإعاقة عدم المساواة في معايير التعيين والترقية، وفي فرص الوصول إلى التدريب وإعادة التدريب، وفي الأجر المستحق لقاء العمل المتساوي القيمة، وعلى صعيد التفرقة المهنية<sup>(37)</sup>.

33- وتناولت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ملاحظاتها الختامية مسألة أوجه التمييز في مجال العمالة. وشددت على أهمية تنظيم حملات للتوعية العامة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل واعتماد تدابير تعليمية وتدريبية لمكافحة أوجه التمييز وتعزيز كرامة الأشخاص ذوي الإعاقة وقدراتهم ومساهماتهم في مجال العمل<sup>(38)</sup>.

34- وذكرت المقررة الخاصة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الدول بالتزامها الفوري بالقضاء على أوجه التمييز والتحيزات والممارسات الضارة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة. وشجعت أيضاً الحكومات على تخصيص ما يلزم من الموارد لتنظيم حملات واسعة النطاق وهادفة للتوعية والتثقيف الجماهيري بشأن اتباع نهج قائم على حقوق الإنسان إزاء الإعاقة<sup>(39)</sup>.

35- وأوردت العديد من الإسهامات التي قدمتها الدول المبادرات المتخذة لمكافحة أوجه التمييز الضارة، بما في ذلك من خلال الإصلاحات القانونية الشاملة وحملات التثقيف والتوعية العامة<sup>(40)</sup>. وعلى سبيل المثال، سعت الحملة التي نظمتها سلوفينيا<sup>(41)</sup> تحت عنوان "يمكننا تحقيق ذلك" إلى زيادة الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف تعزيز إتاحة فرص أفضل، ومنع التمييز، والقضاء على أوجه التمييز في مجال العمل. ومن بين السبل التي أسهمت بها الدول في تفكيك أوجه التمييز وإبراز قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز حقهم في العمل اتخاذ مبادرات بشأن تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، وفق ما تنص عليه صراحة المادة 27(ز) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>(42)</sup>.

## 1- "العجز عن العمل"

36- يجب على الدول أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لتعديل أو إلغاء القوانين والسياسات واللوائح والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً موجهاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك أوجه التمييز الضارة المتعلقة بقدراتهم، بما يتماشى مع المادة 2(1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمواد 14(ب) و5 و8 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

37- وحددت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ملاحظاتها الختامية عدداً من القوانين والسياسات التمييزية. واعتبرت أن السياسات التي تقتضي حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على شهادات لإثبات "أهليتهم للعمل" هي سياسات تمييزية، شأنها في ذلك شأن القيود غير المبررة على مهن معينة بسبب الإعاقة<sup>(43)</sup>. وأوصت اللجنة بإلغاء مفاهيم مثل "عاجز عن العمل" أو "غير صالح للعمل"

(37) Arthur O'Reilly, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities* (ILO, Geneva, 2007), p. 49

(38) CRPD/C/JOR/CO/1، الفقرة 50(ب)؛ CRPD/C/SAU/CO/1، الفقرة 14؛ CRPD/C/HTI/CO/1، الفقرتان 5 و15؛ CRPD/C/HND/CO/1، الفقرة 20؛ CRPD/C/GAB/CO/1، الفقرة 21.

(39) انظر على سبيل المثال A/HRC/37/56/Add.2، الفقرة 45.

(40) انظر: "it's about ability" campaign of Montenegro، متاح في: [www.unicef.org/montenegro/en/its-about-ability-implemented-2010-2013](http://www.unicef.org/montenegro/en/its-about-ability-implemented-2010-2013)

(41) متاح في: [www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/zmoremo-spodbujanje-enakosti-in-preprecevanje-diskriminacije-invalidov/](http://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/zmoremo-spodbujanje-enakosti-in-preprecevanje-diskriminacije-invalidov/) (باللغة السلوفينية). أبرزت معظم التقارير التي وردت اعتماد تدابير للتوعية والتثقيف. انظر، على سبيل المثال، الإسهامات المقدمة من: إسبانيا، وإكوادور، والسلفادور، والفلبين، وكوستاريكا، وهنغاريا.

(42) انظر: برنامج *Abriendo Espacios* في المكسيك. متاح في: <http://abriendoespacios.gob.mx/>

(43) CRPD/C/ITA/CO/1، الفقرة 69؛ و CRPD/C/GAB/CO/1، الفقرة 58.

من التشريعات والسياسات القائمة<sup>(44)</sup>. واعتبرت اللجنة أيضاً أن شرط الأهلية الطبية شرط تمييزي، إذ ينبغي للدول أن تكفل إجراء تقييمات فردية لتحديد مدى استيفاء المرشح المتطلبات المهنية الحقيقية<sup>(45)</sup>.

38- ويشكل تقييم الإعاقة من منظور "القدرة على العمل" إرثاً للنهج الطبي إزاء الإعاقة، وهو نهج تمييزي بطبيعته يتعارض مع اتباع النهج القائم على حقوق الإنسان إزاء الإعاقة<sup>(46)</sup>. وعارضت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التشريعات التي تخضع عمل النساء نوات الإعاقة لموافقة ولي الأمر، الذي عادة ما يكون تكملاً<sup>(47)</sup>. واعتبرت اللجنة أن استخدام معيار "العجز" يشكل وسيلة لتعزيز العمالة المحوطة القائمة على العزل<sup>(48)</sup> ولتقييد حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الحد الأدنى من حقوق العمل مثل الحد الأدنى للأجور<sup>(49)</sup>. وأشارت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة ينبغي ألا يتعرضوا للتمييز في الأجر على أساس يمكن اعتباره تمييزاً ينتقص من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل<sup>(50)</sup>.

39- وفي قضية ف. ف. س. ضد إسبانيا التي حدثت مؤخراً بشأن تقاعد قسري لعامل ذي إعاقة، خلصت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أن السلطات لم تُجر تقييماً فردياً لقدرات العامل ولم تتح له ترتيبات تيسيرية معقولة في مجال العمل، مما يشكل انتهاكاً للمادة 27 من الاتفاقية<sup>(51)</sup>. وبالمثل، خلصت اللجنة، في تحقيق أُجري مؤخراً بموجب المادة 6 من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أن تقييمات "أهلية العمل" تركز على إجراء تقييم وظيفي للمهارات والقدرات بينما تهمل الظروف الشخصية والاحتياجات والحوالز التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة عند عودتهم إلى العمل، لا سيما الأشخاص ذوو الإعاقة الذهنية و/أو النفسية الاجتماعية<sup>(52)</sup>.

## 2- أنظمة الحصص

40- من التدابير السياساتية المعتمدة على نطاق واسع بشأن تخصيص حصص عمالة للأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تعزيز فرص العمل المتاحة لهم حُجز عدد من الوظائف في القطاعين الخاص والعام للأشخاص ذوي الإعاقة. وتُطبق حصص العمالة هذه حالياً في التشريعات الوطنية لبلدان من جميع أنحاء العالم يتجاوز عددها 100 بلد. ومع أن بعض البلدان كانت قد اعتمدت حصص عمالة من هذا القبيل منذ عقود عديدة، فثمة بلدان أخرى لم تشرع في ذلك إلا مؤخراً أو لا تزال في مرحلة التخطيط لهذه الخطوة<sup>(53)</sup>.

(44) CRPD/C/POL/CO/1، الفقرة 5(ب)؛ CRPD/C/LTU/CO/1، الفقرتان 51-52؛ CRPD/C/TKM/CO/1، الفقرتان 41-42.

(45) CRPD/C/JOR/CO/1، الفقرتان 49-50.

(46) CRPD/C/POL/CO/1، الفقرة 5(ب)؛ و CRPD/C/SRB/CO/1، الفقرتان 53-54.

(47) CRPD/C/ARE/CO/1، الفقرتان 49-50؛ CRPD/C/QAT/CO/1، الفقرتان 49-50.

(48) CRPD/C/MUS/CO/1، الفقرتان 37-38.

(49) CRPD/C/KOR/CO/1، الفقرتان 49-50.

(50) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23، الفقرة 47(ج).

(51) انظر CRPD/C/21/D/34/2015.

(52) CRPD/C/15/4، الفقرة 102.

(53) [Hyperlink !ILO, Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities, p. iii.](#) Error

Many of the reference not valid

submissions signalled the use of quota systems and the challenges with compliance within the private sector. أشير في العديد من الإسهامات إلى استخدام نظم الحصص وإلى التحديات التي تواجه الامتثال داخل القطاع الخاص. انظر، على سبيل المثال، الاتحاد الروسي، وأوروغواي، وأوكرانيا، والبرازيل، وبنما، وتركيا، والعراق.

41- وأقرت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 20(2009) بأن القضاء على التمييز في الممارسة يتطلب إيلاء اهتمام كاف لمجموعات الأفراد التي واجهت تحيزاً تاريخياً أو لا تزال تواجه تحيزاً إلى الآن. ولاحظت اللجنة أيضاً أنه قد يكون من الضروري اعتماد تدابير خاصة لمعالجة التمييز الفعلي<sup>(54)</sup>. وعلاوة على ذلك، وأوصت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة باعتماد تدابير خاصة مؤقتة للتعبيل بتحقيق المساواة في وصول النساء المنتميات إلى الفئات المحرومة، بما في ذلك النساء ذوات الإعاقة، إلى المناصب العامة والتعليم وفرص العمل<sup>(55)</sup>.

42- وأشارت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تعليقها العام رقم 6(2018) إلى ضرورة اعتماد تدابير محددة أو إيجابية لتسريع أو تحقيق تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالمساواة الفعلية، وأشارت اللجنة على سبيل المثال إلى نظم التعيين والترقية والحصص<sup>(56)</sup>. وأوصت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ملاحظات ختامية وجهتها مؤخراً إلى دول أطراف باستحداث أو إنفاذ حصص عمالة للأشخاص ذوي الإعاقة، وبتصميم حوافز فعالة للقطاع الخاص<sup>(57)</sup>.

43- وتشكل حصص العمالة تدبيراً مشروعاً ومرحباً به لمعالجة التمييز الفعلي في مجال العمل الذي يتعرض له الأشخاص ذوو الإعاقة. ووفقاً للأدلة التي جمعتها منظمة العمل الدولية، تمثل الحوافز المالية وغيرها من الحوافز والتدريب المهني والدعم المتصل بالعمل وسائل أكثر فعالية في تشجيع أرباب العمل على الوفاء بالتزاماتهم المتعلقة بالحصص مقارنة بفرض غرامات عدم الامتثال<sup>(58)</sup>. ومن الحوافز التي يمكن إتاحتها للشركات التي تقي بحصص عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة منحها إمكانية خاصة للحصول على عقود المشتريات العامة<sup>(59)</sup>.

## هاء - الترتيبات التيسيرية المعقولة

44- تتضمن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة قائمة غير حصرية بالواجبات التي تركز على إزالة الحواجز الهيكلية والمؤسسية التي تعرقل تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالمساواة في الفرص في سوق العمل. ومن بين هذه الواجبات توفير ترتيبات تيسيرية معقولة في مكان العمل.

45- ووفقاً للمادة 2 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يشير مصطلح "الترتيبات التيسيرية المعقولة" إلى التعديلات والتوضيحات اللازمة والمناسبة التي تُنفذ، دون فرض عبء غير متناسب أو لا مبرر له، لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو ممارستهم لها،

(54) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 20(2009) بشأن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الفقرتان 8-9.

(55) CEDAW/C/MDA/CO/6، الفقرة 19.

(56) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6(2018) بشأن المساواة وعدم التمييز، الفقرة 28.

(57) E/C.12/UKR/CO/7، الفقرة 22(ب)؛ E/C.12/BEL/CO/5، الفقرة 25؛ E/C.12/MUS/CO/5، الفقرة 20؛ E/C.12/BGR/CO/6، الفقرة 22؛ E/C.12/ZAF/CO/1، الفقرة 29؛ E/C.12/DEU/CO/6، الفقرة 35؛ E/C.12/CAF/CO/1، الفقرة 20(د)؛ E/C.12/MDA/CO/3، الفقرة 27؛ E/C.12/LKA/CO/5، الفقرة 28؛ CRPD/C/ECU/CO/2-3، الفقرة 48(ب)؛ CRPD/C/KWT/CO/1، الفقرة 53(أ)؛ CRPD/C/TUR/CO/1، الفقرة 53(ج)؛ CRPD/C/SLV/CO/2-3، الفقرة 51(ب)؛ CRPD/C/ESP/CO/2-3، الفقرة 51(ج)؛ CRPD/C/POL/CO/1، الفقرة 48(ج).

(58) ILO، *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities*، p. 6. انظر تقرير شيلي والشرح المتعلق بـ *Sello Chile Inclusivo*، وهو اعتراف حكومي بالشركات التي تكون نموذجاً في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة.

(59) من الأمثلة الجيدة في هذا الصدد قانون جنوب أفريقيا الموسع لتمكين السود اقتصادياً (القانون رقم 53 لعام 2003).

على قدم المساواة مع الآخرين. ويتعين على الكيانات المسؤولة عن إتاحة الترتيبات التيسيرية المعقولة أن تجري تحليلاً موضوعياً للتاسب من أجل التحقق اللازم من خطوة رفض الترتيبات التيسيرية المعقولة وتفادي الوقوع في أي شكل من أشكال التمييز.

46- وتعرّف المادة 2 من الاتفاقية "التمييز على أساس الإعاقة" بأنه يعني أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره هو إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية، أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. وتتناول المادة صراحة مسألة الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة باعتبارها شكلاً من أشكال التمييز على أساس الإعاقة.

47- وتقتضي المادة 5 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من الدول الأطراف أن تتخذ جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة<sup>(60)</sup>. وفيما يتعلق بالعمل والعمالة، يُطلب من الدول الأطراف اتخاذ الخطوات المناسبة لضمان توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، تماشياً مع الفقرة (1) '1' من المادة 27 من الاتفاقية<sup>(61)</sup>. والهدف من أي ترتيب تيسيري في مكان العمل هو تمكين الشخص الذي يُنفذ الترتيب من أجله من المشاركة الكاملة في الحياة العملية على قدم المساواة مع غيره.

48- وأكدت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصلة القوية بين الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية والحق في ترتيبات تيسيرية معقولة. ودعت الدول إلى الامتثال لدورها في تهيئة بيئة تمكينية في سوق العمل عن طريق تكييف أماكن العمل والمعدات مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاع العام، وإلى إتاحة حوافز للقطاع الخاص لكي يتقيد بذلك<sup>(62)</sup>.

49- ويجب على الدول أن تعتمد تدابير تشريعية وسياساتية وتدابير ذات صلة بالميزانية لضمان أن يكون أرباب العمل في القطاع العام والخاص مدركين لالتزاماتهم القانونية المتمثلة في إتاحة الترتيبات التيسيرية المعقولة لفرادى الموظفين ذوي الإعاقة<sup>(63)</sup>، وأن يعملوا على تنفيذها. ووضعت منظمة العمل الدولية توجيهات عملية بشأن كيفية تعزيز وتنظيم ترتيبات العمل المرنة والبدلية التي تلبى على نحو معقول الاحتياجات الفردية للموظفين ذوي الإعاقة<sup>(64)</sup>. وتشمل هذه التدابير الرامية إلى تيسير عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة تعديل الآلات والمعدات وتوضيبيها، وإدخال تعديلات على مضمون الوظائف وأوقات العمل وتنظيمه، وتكييف بيئة العمل من أجل إتاحة إمكانية الوصول إلى مكان العمل، وإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مكان العمل.

(60) انظر أيضاً A/HRC/34/26، الفقرات 27-36.

(61) انظر أيضاً اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6، الفقرة 67.

(62) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23، الفقرة 64. انظر تقرير بولندا بشأن تضمين النظام القانوني الوطني التزاماً يقع على أرباب العمل بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة (القانون المتعلق بالتأهيل المهني والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة وبعملهم). انظر أيضاً تقرير المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في نيكاراغوا، بشأن القانون رقم 763 في نيكاراغوا، وتقرير المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في ملديف، بشأن القانون رقم 2010/8 في ملديف.

(63) انظر، على سبيل المثال، تقرير إيطاليا بشأن الحوافز المالية المتاحة بصورة ميسرة لأرباب العمل الذين يعيّنون أشخاصاً ذوي إعاقة، والمعونة المالية الخاصة بالترتيبات التيسيرية المعقولة (المادة 14 من القانون رقم 99/68).

(64) ILO, *Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments: A Practical Guide* (Geneva, 2016).

## واو - إمكانية الوصول

50- يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عقبات بيئية تعرقل الوصول الفعلي إلى العمل، ومن ذلك مثلاً وجود درج في مداخل المباني، أو عدم وجود مصاعد في المباني المتعددة الطوابق، أو تعذر الصعود إلى وسائل النقل العام. وقد تكون هناك أيضاً حواجز مادية تمنع إجراء مقابلات العمل، والاضطلاع بالعمل في السياق الفعلي، وحضور المناسبات الاجتماعية إلى جانب زملاء. ويمكن أن يشكل عدم إتاحة المعلومات في شكل الاطلاع عليه حاجزاً إضافياً أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية<sup>(65)</sup>.

51- وتشكل إمكانية الوصول مبدأ عاماً وحكماً جوهرياً من أحكام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة 9). وينطبق هذا المبدأ على أماكن العمل وعلى جميع مجالات الحياة الأخرى، وهو شرط مسبق يتوقف عليه العيش المستقل للأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم الكاملة في المجتمع على قدم المساواة. وتناولت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تعليقها العام رقم 2 (2014) بمزيد من التفصيل التزامات الدول فيما يتعلق بهذا الموضوع. وتشكل إمكانية الوصول فيما يتصل بأماكن العمل، بما يشمل تكنولوجيات ونظم المعلومات والاتصالات، عنصراً أساسياً لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. ويسهم ذلك في كفالة الإدماج الكامل للعمال ذوي الإعاقة في أماكن عملهم ومشاركتهم وسلامتهم. وتسهم البيانات التي تتيح إمكانية الوصول في منع وقوع الحوادث وتسهيل إجلاء الأشخاص ذوي الإعاقة في حالة الطوارئ.

52- وإلى جانب إمكانية الوصول المادي إلى مكان العمل، يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقة إلى خدمات نقل ودعم يمكنهم التعويل عليها عند تنقلهم إلى أماكن عملهم. ويجب أن تتاح للأشخاص ذوي الإعاقة إمكانية الوصول إلى جميع المعلومات المتصلة بالعمل، وإعلانات فرص العمل، وإجراءات انقضاء الأفراد، ونظم الاتصال المرتبطة بإجراءات العمل، وذلك من خلال استعمال لغة الإشارة ولغة برايل، فضلاً عن أساليب ووسائل وصيغ الاتصال الأخرى المعززة والبديلة. ويجب أيضاً كفالة الوصول إلى الحقوق النقابية وحقوق العمل، إضافة إلى فرص التدريب والتأهيل الوظيفي<sup>(66)</sup>.

53- وأوصت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، في ملاحظات ختامية صدرت مؤخراً، الدول الأطراف بما يلي:

(أ) اعتماد وتنفيذ خطة وطنية شاملة، بالتشاور مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، لتحديد الحواجز التي تعترض إمكانية الوصول في جميع المجالات، بما في ذلك على صعيد البيئة المبنية، والنقل وتكنولوجيا الاتصالات، وتوفير الموارد اللازمة لإزالة هذه الحواجز، تماثياً مع تعليق اللجنة العام رقم 2 (2014) والهدفين 11-2 و 11-7 من أهداف التنمية المستدامة<sup>(67)</sup>؛

(ب) كفالة أن تتضمن جميع القوانين والتدابير المتعلقة بالإدارة العامة والمشتريات العامة شرطاً بشأن إتاحة إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك عن طريق التصاميم المراعية لجميع الاحتياجات<sup>(68)</sup>، واعتماد تدابير لزيادة توافر المعلومات وتصنيف البيانات المتعلقة بإمكانية الوصول إلى البيئة المبنية والخدمات العامة، بما في ذلك توافر المترجمين الفوريين إلى لغة الإشارة<sup>(69)</sup>؛

(65) World Health Organization and World Bank, *World Report on Disability 2011*, p. 239

(66) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 2 (2014)، الفقرة 41.

(67) انظر، على سبيل المثال، CRPD/C/CUB/CO/1، الفقرة 22؛ و CRPD/C/NER/CO/1، الفقرة 16.

(68) انظر، على سبيل المثال، CRPD/C/ESP/CO/2-3، الفقرة 17 (أ)؛ و CRPD/C/AUS/CO/2-3، الفقرة 18 (ج).

(69) انظر، على سبيل المثال، CRPD/C/ECU/CO/2-3، الفقرة 22 (ج)؛ و CRPD/C/SEN/CO/1، الفقرة 16 (أ).

(ج) إنشاء آلية لرصد الامتثال لمعايير إمكانية الوصول في جميع المجالات التي تشملها الاتفاقية وفرض عقوبات في حالة عدم الامتثال<sup>(70)</sup>؛ وتطوير وتشجيع استخدام أشكال الاتصال المتاحة والمنخفضة التكلفة فيما يتصل بالأشخاص ذوي الإعاقة، مثل الصياغة الميسرة ولغة برايل ولغة الإشارة<sup>(71)</sup>؛ وتدريب مقدمي الخدمات ومشغلي النقل والمهندسين المعماريين والمصممين وخبراء التخطيط والمهندسين والمبرمجين في مجال إمكانية الوصول<sup>(72)</sup>.

## رابعاً - تداخل الحق في العمل مع حقوق الإنسان الأخرى

### ألف - الحق في الضمان الاجتماعي

54- يُسَلَّم بالحق في الضمان الاجتماعي في العديد من صكوك حقوق الإنسان، بما فيها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادتان 9-10). وتشير اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الحق في الحماية الاجتماعية وتربطه بالحق في مستوى معيشي لائق، وتتضمن إشارة إلى مسألة كفاية الغذاء والملبس والسكن، وإلى مواصلة تحسين ظروف معيشة الأشخاص ذوي الإعاقة. وتقر الاتفاقية بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية وفي التمتع بهذا الحق دون تمييز بسبب الإعاقة، وتحدد خطوات لإماجهم في جميع الجهود المتصلة بإعمال هذا الحق (المادة 28).

55- وفي حين أن الحق في العمل مترابط مع جميع حقوق الإنسان الأخرى ويشكل جزءاً لا يتجزأ منها، فمن الأهمية بمكان تأكيد التكامل الموجود بين التزامات الدول المتصلة بالحق في العمل والحق في الضمان الاجتماعي. ومثلما ذكر أعلاه، لا يقتضي الحق في العمل وجود حق مطلق وغير مشروط في الحصول على عمل. ومن ثم، يُسَلَّم بأن الدول حتى وإن كانت ملزمة باعتماد سياسات استباقية في مجال العمالة، فقد يكون تمكنها من إتاحة العمل لكل فرد أمراً خارجاً عن إرادتها.

56- ويترتب على عدم إعمال الحق في العمل للالتزامات أقوى فيما يتعلق بالحق في الضمان الاجتماعي. وفي الواقع، اعتبرت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن البطالة تُمَثِّل حالة ينبغي أن يغطيها الضمان الاجتماعي. ووفقاً لما ورد في تعليق اللجنة العام رقم 19 (2007)، يجب على الدول الأطراف أن تسعى إلى إتاحة استحقاقات لتغطية فقدان الدخل أو انعدامه بسبب العجز عن الحصول على عمل مناسب أو المحافظة عليه<sup>(73)</sup>.

57- وأشارت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أيضاً في تعليقها العام رقم 19 إلى أن نظام الضمان الاجتماعي ينبغي أن يشمل مخططات غير قائمة على الاشتراكات، مثل المخططات المُعَمَّمة، بالنظر إلى احتمال ألا يكون كل شخص مشمولاً على نحو كاف بنظام قائم على الاشتراكات أو بنظام قائم على التأمين<sup>(74)</sup>. ويكتسي هذا الأمر أهمية خاصة في حالة الأشخاص ذوي الإعاقة والشباب ذوي الإعاقة، نظراً إلى البطالة المرتفعة في صفوفهم وإلى نسبتهم المهيمنة في القطاع غير الرسمي، وهو ما يجعلهم في وضع لا يتيح لهم المساهمة في نظام الضمان الاجتماعي.

(70) انظر، على سبيل المثال، CRPD/C/ALB/CO/1، الفقرة 20(ب).

(71) انظر، على سبيل المثال، CRPD/C/VUT/CO/1، الفقرة 19(د)؛ و1/CRPD/C/KWT/CO/1، الفقرة 19(ج).

(72) انظر، على سبيل المثال، CRPD/C/GRC/CO/1، الفقرة 14(ب). و1/CRPD/C/RWA/CO/1، الفقرة 18(ب).

(73) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 19 (2007) بشأن الحق في الضمان الاجتماعي، الفقرة 16. انظر أيضاً اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، 1988 (رقم 168)، المادة 10(1).

(74) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 19، الفقرة 4(ب).

وإضافة إلى تعزيز إمكانية تأمين دخل للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، من شأن الضمان الاجتماعي أن يساعد على تحرير الطاقة الإنتاجية لهؤلاء وتيسير انتقالهم إلى الاقتصاد الرسمي.

58- وعلاوة على ذلك، حددت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الإعاقة كحالة ينبغي أن يغطيها الضمان الاجتماعي. وكانت اللجنة قد شددت في السابق على أهمية تأمين دعم كافٍ لدخل الأشخاص ذوي الإعاقة الذين فقدوا دخلهم مؤقتاً أو انخفض دخلهم بسبب الإعاقة أو بسبب عوامل مرتبطة بالإعاقة، أو حُرِّموا من فرص العمل، أو بهم إعاقة دائمة. وينبغي أن يراعي هذا الدعم الاحتياجات من المساعدة وغيرها من النفقات التي كثيراً ما تكون مرتبطة بالإعاقة، وينبغي أن يشمل ذلك أفراد الأسرة وغيرهم من مقدمي الرعاية غير الرسميين<sup>(75)</sup>.

59- وفي دراسة حديثة، لاحظت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية أن جميع البلدان تقريباً لديها نظام مكرس بموجب القانون يتيح تقديم استحقاقات نقدية للأشخاص ذوي الإعاقة. ومع ذلك، تظل هذه الاستحقاقات في معظمها قائمة على الاشتراكات، ويُعتمد عليها كبديل للدخل في حالة العجز الكامل أو الجزئي. وتتاح الاستحقاقات غير القائمة على الاشتراكات في أقل من نصف بلدان العالم، لكنها تتسم، في معظم الحالات، بعدم كفايتها لضمان مستوى معيشي لائق أو حتى لتغطية التكاليف الإضافية للإعاقة<sup>(76)</sup>.

60- وقد شدد المقرر الخاص المعني بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أن الحماية الاجتماعية تكتسي أهمية أساسية في تحقيق الإدماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم النشطة<sup>(77)</sup>. وفي الواقع، يمكن للحماية الاجتماعية أن تكفل الأمن الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم وأن تساهم في تهيئة بيئة مواتية للإدماج. فعلى سبيل المثال، من شأن الحماية الاجتماعية القائمة على تقديم مزايا نقدية ترمي إلى مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على مواجهة التكاليف الإضافية التي يتكبونها في أمور من قبيل الأجهزة المساعدة أو وسائل النقل الميسرة أو خدمات الدعم أن تكون بمثابة أداة تمكينية تتيح لهم التمتع بحقوقهم في التعليم وفي العمل اللائق<sup>(78)</sup>. ومن ناحية أخرى، يمكن أن ييسر تحسين الوصول إلى فرص العمل استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج الحماية الاجتماعية التي تتاح كجزء من استحقاقات العمل.

61- ويجب تصميم استحقاقات العجز باتباع نهج إزاء الإعاقة قائم على حقوق الإنسان من أجل تيسير مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، عندما تربط استحقاقات العجز المساعدة المقدمة لتغطية التكاليف الإضافية المتكبدة نتيجة الإعاقة أو للحصول على الرعاية الصحية بالدعم المقدم لتأمين الدخل في سياق إجراءات الحد من الفقر، فقد يؤدي ذلك إلى فقدان الأشخاص ذوي الإعاقة كل حزمة الاستحقاقات في حالة إذا ما حصلوا دخلاً أعلى من خط الفقر أو الحد الأدنى للدخل. وتزداد هذه الحالة سوءاً عندما تُربط استحقاقات العجز بشرط مسبق يقتضي ضمن معايير الأهلية أن يكون الشخص "غير قادر على العمل"، الأمر الذي لا يُعزِّز أوجه التمييز الضارة بالأشخاص ذوي الإعاقة فحسب، بل يديم أيضاً اعتمادهم على الاستحقاقات من خلال تقويض أي تطلع لدخولهم سوق العمل<sup>(79)</sup>.

(75) المرجع نفسه، الفقرة 20.

(76) الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، *Promoting Inclusion through Social Protection: Report on the World Social Situation 2018* (نيويورك، 2018)، الصفحات 68-72.

(77) A/70/297، الفقرة 2.

(78) انظر تقرير اليونان بشأن خطط المعونة المالية للأشخاص ذوي الإعاقة لتغطية التكاليف الإضافية للنفقات المتعلقة بالإعاقة.

(79) A/70/297، الفقرة 52.

62- وقد زادت جائحة كوفيد-19 من أهمية الحماية الاجتماعية العامة والشاملة للجميع التي تتيح تأمين الدخل اللازم لمستوى معيشي لائق وتغطية التكاليف المتصلة بالإعاقة، بما في ذلك الأجهزة المساعدة والحصول على خدمات الدعم، مثل المساعدة الشخصية. وتشكّل تدابير الحماية الاجتماعية الهادفة، مثل التحويلات النقدية، والدعم العيني، بما في ذلك تقديم المواد الغذائية، أدوات أساسية استخدمتها الدول للتخفيف من حدة الأثر الاقتصادي الشديد للجائحة<sup>(80)</sup>.

63- وينبغي للدول أن تكفل ترسيخ خطط الحماية الاجتماعية في القانون الوطني وأن تجعل من تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع هدفاً محدداً يوظف به نظام الحماية الاجتماعية. وعلاوة على ذلك، ينبغي للدول أن تهيئ الحيز المالي اللازم بأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة لضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع غيرهم من برامج الحماية الاجتماعية، مثل استحقاقات البطالة، وبرامج الحد من الفقر، وبرامج الإسكان، واستحقاقات التقاعد، فضلاً عن البرامج والخدمات الخاصة بتلبية الاحتياجات والنفقات المتصلة بالإعاقة.

64- وأخيراً، من الأهمية بمكان أن تراعي برامج الحماية الاجتماعية الاعتبارات الجنسانية وأن تعالج اختلافات ميزان القوة والأشكال المتعددة للتمييز الذي تواجهه النساء والفتيات ذوات الإعاقة. وينبغي لنظم الحماية الاجتماعية أن تراعي على السواء عند تصميم وتنفيذ هذه البرامج العوامل المتصلة بالإعاقة والعوامل الجنسانية، مثل عدم المساواة في أعباء الرعاية غير المدفوعة الأجر التي تقع على النساء والفتيات.

## باء - الحق في التعليم الجامع

65- يشكل التمتع بالحق في التعليم شرطاً مسبقاً مهماً لممارسة الحق في العمل اللائق. وترتبط المادتان 23 و26(1) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادتان 6(2) و13(2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحق في العمل بالحق في التعليم، وتعتبر تلك المواد الإرشاد والتدريب في مجال التعليم التقني والمهني عنصرين أساسيين من عناصر كل من الحق في التعليم والحق في العمل.

66- ويشكل مبدأ التعميم وعدم التمييز صلب الحق في التعليم، كما يُسَلَّم بأن التعليم الجامع هو أنسب النظم التي تمكن الدول من ضمان تعميم الحق في التعليم وعدم التمييز في هذا الحق<sup>(81)</sup>. وتقر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأن ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لهذا الحق تقتضي وجوباً وجود نظم تعليمية جامعة، ومن ثم يُستنتج أن الحق في التعليم هو حق في التعليم الجامع (المادة 24).

67- ويكتسي التعليم الجامع أهمية محورية في كفالة تعليم عالي الجودة لجميع المتعلمين، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، وفي تطوّر المجتمعات على نحو شامل للجميع وسلمي وعادل. وكما هو مبين في الدراسة المواضيعية التي أجرتها مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بشأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم، يبقى النظام التعليمي الجامع وحده القادر على إتاحة التعليم الجيد والنماء المجتمعي للأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن ضمان تعميم الحق في التعليم وعدم التمييز فيه<sup>(82)</sup>.

68- ومع ذلك، لا يزال ملايين من الأشخاص ذوي الإعاقة محرومين من الحق في التعليم. وفي حالة عدد أكبر من ذلك بكثير، لا يتاح التعليم للأشخاص ذوي الإعاقة إلا في سياق يُعزلون فيه عن أقرانهم

(80) Socialprotection.org, "Inclusion of persons with disabilities in social protection for COVID-19 recovery and beyond", November 2020

(81) انظر أيضاً CRPD/C/ARG/CO/1 و CRPD/C/ESP/CO/1.

(82) A/HRC/25/29، الفقرتان 3 و68.



ويتلقون فيه تعليماً أقل جودة. وعلاوة على ذلك، تمثل أوجه التمييز والاستبعاد المتقاطعة حواجز كبيرة أمام إعمال الحق في التعليم، لا سيما في حالة النساء والفتيات ذوات الإعاقة. وينبغي للدول أن تحدد تلك الحواجز وتزيلها، بما يشمل العنف الجنساني ومساءلة عدم إيلاء قيمة لتعليم النساء والفتيات، وأن تتخذ تدابير محددة لضمان عدم إعاقة الحق في التعليم بسبب التمييز الجنساني والتمييز المرتبط بالإعاقة. وينبغي، على سبيل المثال، تنقيح الكتب المدرسية والمناهج الدراسية من أجل إزالة أوجه التمييز الضارة المرتبطة بالاعتبارات الجنسانية والإعاقة. ويجب على الدول أن تكفل حصول الفتيات والنساء ذوات الإعاقة على التعليم واستمرارهن فيه، باعتبار ذلك وسيلة لتحقيق نمائهن وتقدمهن وتمكينهن<sup>(83)</sup>.

69- وتلاحظ اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تعليقها العام رقم 4 أن التعليم الشامل للجميع والجدد يجب أن يهيئ الأشخاص ذوي الإعاقة للحياة المهنية من خلال منحهم ما يلزم من المعارف والمهارات والثقة للمشاركة في سوق عمل مفتوحة أمام الجميع وفي بيئة عمل مفتوحة وشاملة للجميع ويمكن الوصول إليها<sup>(84)</sup>.

70- ويرمي التوجيه والتدريب في المجال التقني والمهني إلى تعزيز النماء الشخصي والمشاركة المجدية للفرد في المجتمع. ومن ثم يشكل هذان العنصران عاملاً أساسياً في التعليم ككل وتدبيراً حاسماً تجاه تهيئة ظروف تسودها المساواة في سوق العمل. والواقع أن عدم المساواة في إمكانية الوصول إلى فرص التدريب وبناء القدرات يؤدي إلى تفاوتات في سوق العمل. ويمثل اكتساب المهارات والمعارف وتطويرها وتحديثها شقاً رئيسياً من إنماء الشخصية وتحقيق الذات طوال الحياة المهنية، وجميع هذه الجوانب ضرورية لإعمال الحق في العمل<sup>(85)</sup>.

## خامساً - استنتاجات

71- يتسبب التحيز وأوجه التمييز الضارة والحواجز المادية والحواجز المتعلقة بالتواصل والمواقف في الحد من توافر فرص العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة. وتؤدي هذه القيود بدورها إلى إهمال إمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة وتضييق الفرص التي يمكن أن تتيح لهم كسب عيشهم بالاعتماد على قدراتهم ومواهبهم. ومن ثم تضرر هذه القيود على حد سواء بالأشخاص المتأثرين مباشرة وبالمجتمع بصفة عامة.

72- ويستدعي المستوى المرتفع للبطالة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة ونسبتهم المهيمنة في القطاع غير الرسمي وفي العمل الحر اتخاذ إجراءات عاجلة لمعالجة الحواجز البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي تعترض الأشخاص ذوو الإعاقة في الحصول على العمل وفي سياق العمل، وكذلك في مجال التعليم والتدريب.

73- وللتصدي لهذه الحواجز، ينبغي للدول أن تضع على نحو متضافر تدابير تشريعية وسياساتية وتدابير متعلقة بالميزانية، استناداً إلى نموذج التعامل مع الإعاقة من منظور حقوق الإنسان والمساواة الجنسانية، على ألا يقتصر ذلك على مسألة العمل اللائق فحسب، بل أن يشمل أيضاً مجال الحقوق المتداخلة والمتربطة، مثل الحق في الضمان الاجتماعي والحق في التعليم.

(83) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 4 (2016) بشأن الحق في التعليم الشامل للجميع، الفقرة 46.

(84) المرجع نفسه، الفقرة 56.

(85) انظر التقارير المقدمة من الاتحاد الروسي، وإسبانيا، والبرتغال، وتايلند، وغواتيمالا، وكوبا، وتقرير المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في جورجيا بشأن فرص التدريب المهني وبناء القدرات.

74- وينبغي الاستعانة بتدابير عامة وأخرى خاصة بالإعاقة، تُتخذ بالتشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة، في المجالات الثلاثة المتداخلة المتمثلة في العمل والتعليم والضمان الاجتماعي، لكفالة تمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة من التحكم في مسار حياتهم ومنحهم التمكين اللازم للمساهمة في تنمية مجتمعاتهم وازدهارها ورفاهها.

75- وينبغي للدول الأطراف أن تكفل على وجه الخصوص ما يلي:

(أ) حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من جميع أشكال الاستغلال في العمل والتمييز القائم على الإعاقة التي تعترضهم في سياق سعيهم إلى الوصول إلى سوق العمل والمشاركة فيه، بما في ذلك عن طريق الإلغاء التدريجي "للمعاملة المحوطة" وإزالة المهن المحجوزة؛

(ب) ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بظروف عمل عادلة وملائمة، بما يشمل ظروف العمل المأمونة والصحية، والأجر الذي يكفل مستوى معيشياً لائقاً، والوصول إلى الضمان الاجتماعي، والمساواة في الأجر المستحق لقاء العمل المتساوي القيمة؛

(ج) إجراء عمليات تفتيش منتظمة للعمل وجمع بيانات عن الأشخاص ذوي الإعاقة، مصنفة حسب السن ونوع الجنس، للمساهمة في التصدي لانتهاكات معايير العمل التي يتعرض لها العمال ذوو الإعاقة؛

(د) ضمان المساواة وعدم التمييز في الحصول على العمل، والاستمرار في العمل، والارتقاء الوظيفي، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك عن طريق ما يلي:

1' تفكيك أوجه التمييز الضارة بشأن قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم النساء والفتيات ذوات الإعاقة، من خلال حملات التوعية وتدابير التدريب والتثقيف التي تستهدف أرباب العمل والمجتمع ككل، من أجل تعزيز كرامة الأشخاص ذوي الإعاقة وقدراتهم ومساهماتهم في مجال عملهم؛

2' إزالة تقييمات الإعاقة فيما يتصل بـ "القدرة على العمل"، وهي إرث من النهج الطبي الذي كان متبعاً إزاء الإعاقة؛

3' تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

4' تقديم حوافز تشجع على تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك من خلال مزايا الوصول إلى عقود المشتريات العامة وإنفاذ التزامات الحصص فيما يتصل بالقطاع الخاص؛

5' توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في القطاع العام وكفالة وعي الشركات الخاصة بالالتزامات التي تقع عليها فيما يتصل بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والامتثال لها؛

6' توسيع الجهود الرامية إلى تعزيز إمكانية الوصول إلى أماكن العمل، بما في ذلك على صعيد المعلومات والاتصال؛

(هـ) الاستثمار في حماية اجتماعية عامة وشاملة للجميع تتيح تأمين الدخل اللازم لمستوى معيشي لائق، وتغطي التكاليف المتصلة بالإعاقة، بما يشمل الأجهزة المساعدة والحصول على خدمات الدعم، مثل المساعدة الشخصية، وبالتالي التخفيف من الأثر السلبي للبطالة على الأشخاص

ذوي الإعاقة ومن نسبتهم المهيمنة في الاقتصاد غير الرسمي، والنظر في الاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات ذوات الإعاقة اللواتي يتحملن حصة غير متناسبة من أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر؛

(و) تشجيع التعليم الشامل للجميع والتدريب التقني والمهني، إلى جانب المساواة وإمكانية الوصول، على نحو يستفيد منه كل من الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل وأولئك الذين يسعون إلى تحسين مهاراتهم في عمل أو مهنة من أجل تعزيز فرص وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وظائف جديدة، وتنقيح الكتب المدرسية والمناهج الدراسية من أجل إزالة أوجه التمييز الضارة المتعلقة بالجانب الجنساني وبالإعاقة؛

(ز) تعبئة الموارد، محلياً ومن خلال التعاون الدولي على السواء، وتخصيص أقصى قدر من الموارد المتاحة لتعزيز إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وحقوقهم في الضمان الاجتماعي وحقوقهم في التعليم الشامل للجميع، بما في ذلك عن طريق اعتماد تدابير ضريبية تدريجية، وتعزيز القدرة على تحصيل الضرائب، وتوسيع الحيز المالي، ومكافحة التهريب من دفع الضرائب والفساد وغير ذلك من أشكال التجاوزات المالية.

76- وينتج الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر، والوتيرة السريعة للتقدم التكنولوجي، وجائحة كوفيد-19 فرصاً غير مسبوقة يمكن للدول أن تغتنمها لكي تبني عالم العمل على نحو أفضل يشمل الجميع ويكفل الاستدامة وإمكانية الوصول، عالم قادر على الاستفادة من الإمكانيات الهائلة غير المستغلة للأشخاص ذوي الإعاقة.