

ورقة موقف - التوظيف الدامج - اللغة العربية

تشرح أوراق الموقف ما يفكر فيه أعضاء منظمة الاحتواء الشامل الدولية بشأن القضايا التي تهم الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية وأسرههم. تشرح أوراق الموقف الكيفية التي نريد أن يبدو العالم عليها. تتف كل دولة في موقع مختلف على خط رحلتها نحو الدمج. كما ستبدو الخطوات التي نتخذها مختلفة في كل جزء من العالم أيضاً، لكن أعضاء منظمة الاحتواء الشامل الدولية حول العالم يتفقون على أن الدمج الكامل هو هدفنا.

ماذا يعني التوظيف الدامج:

تنص المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) على أن لكل شخص ذي إعاقة الحق في العمل في مكان عمل "مفتوح ودامج ذو إمكانية وصول". في رؤية منظمة الاحتواء الشامل، يحدث التوظيف الدامج عندما يكون للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية وظيفة يختارونها بأنفسهم، في مكان حيث:

- يعمل الأشخاص ذوو الإعاقة والأشخاص غير ذوي الإعاقة معاً ويتلقون نفس المعاملة على قدم المساواة،
- يحصل كل شخص على الدعم اللازم للقيام بعمله،
- يُقدَّر الجميع ويتلقون معاملة تُهم على أنهم منتمون لمكان العمل،
- يحصل كل فرد على أجر عادل مقابل عمله، وتُدفع أجور الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل متساوٍ مع الأشخاص غير ذوي الإعاقة.

الأماكن التي يعمل فيها الأشخاص ذوو الإعاقة بشكل منفصل عن الأشخاص من غير ذوي الإعاقة ليست أمثلة لأماكن العمل الدامجة - هذه تُسمَّى ورش عمل محمية. التوظيف الدامج ليس شيئاً مخصصاً للأشخاص ذوي الإعاقة فقط. أماكن العمل الدامجة مفتوحة للجميع، وهي أماكن يمكن للجميع فيها الحصول على الدعم الذي يلزمهم، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية. يعني هذا أنه عندما

نتحدث عن التوظيف الدامج، فإننا نريد أيضاً أن يحصل عليه الأشخاص الآخرون الذين قد يلزمهم مزيد من الدعم لإنجاز المطلوب منهم. على سبيل المثال، في مكان العمل الدامج، تحصل العائلات ومقدمو الرعاية أيضاً على الدعم والمرونة التي تلزمهم للقيام بوظائفهم.

أين نحن الآن:

في جميع أنحاء العالم، يتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة الذهنية للإقصاء من أماكن العمل.

بعض الأمثلة على التحديات التي يواجهها الأفراد هي:

- يتعرض الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية للتمييز لأن بعض الأشخاص لا يفهمون الإعاقة الذهنية أو لأنهم يعتقدون أفكاراً مغلوطة حول ما تعنيه.
- تعتقد الشركات أيضاً أفكاراً مغلوطة حول المهارات التي يمكن للأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية تقديمها في أماكن عملهم.
- يصنّف أصحاب العمل والمجتمعات الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية أحياناً على أنهم "غير لائقين للعمل" أو "غير قابلين للتوظيف".
- عندما تنعدم إمكانية وصول الأفراد للتعليم الدامج، يصبح من الأصعب حصولهم على وظائف.
- يُجبر الكثير من الأشخاص على الالتحاق بورش العمل المحمية بدلاً من امتحانهم وظائف حقيقية في المجتمع. أحياناً أيضاً يعلّق الأشخاص في برامج التدريب الوظيفي التي تستمر في تعليمهم المهارات دون مساعدتهم أبداً في استخدام هذه المهارات في وظيفة حقيقية.
- في بعض الدول، يفقد الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية المزايا الممنوحة لهم إذا عُيّنوا في وظيفة، ما يعني أنهم سيكونون أسوأ حالاً وسيحصلون على دخل أقل إذا حصلوا على وظيفة.
- عدم احترام حق الأشخاص في اتخاذ القرارات (مصطلح يُعرّف بالأهلية القانونية) يعني عدم قدرتهم على توقيع عقود عمل أو فتح حسابات مصرفية للحصول على رواتبهم، ما يجعل من الصعب الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها.

عندما يحصل الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية على وظيفة، يواجهون أيضًا الكثير من التحديات في العمل التي تجعل من الصعب عليهم الاحتفاظ بوظائفهم:

- يدفع أرباب العمل أحيانًا للأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية أجرًا أقل من الأشخاص غير ذوي الإعاقة لأداء نفس الوظيفة.
- لا يحصل الكثير من الأفراد على الدعم أو التيسيرات التي تلزمهم في العمل لأن أرباب العمل لا يعرفون كيفية تقديم دعم ذي جودة.
- قد يتعرض ذوو الإعاقة للتمييز أو التنمر من قِبَل زملائهم في العمل.

يواجه جميع الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية عوائق مثل هذه في الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها، لكن بعض المجموعات الخاصة -مثل النساء ذوات الإعاقة الذهنية أو الأشخاص الأكثر احتياجًا للدعم- تواجه تحديات أكبر في العمل.

يمكن أيضًا استبعاد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية من العمل. غالبًا ما تكون الأسرة هي مقدّم الرعاية والدعم الأساسيين، ما قد يستدعي تغيّبهم عن وظائفهم. إذا افترقت الأسر ومقدمو الرعاية لوظائف مرنة تدعم حصولهم على إجازات لرعاية ذوي الإعاقة عندما يحتاجون إليها، فقد لا يتمكنون من العمل.

هدفنا:

الوظائف الحقيقية مقابل أجر حقيقي هي حق من حقوق الإنسان.

تطالب منظمة الاحتواء الشامل بأن يصبح الحق في العمل في أماكن عمل دامجة في المجتمع حقيقة واقعة. يعنى هذا:

- يجب أن تتوقف الحكومات والمنظمات عن إدارة ورش العمل المحمية وإنفاق الأموال لدعمها.
- يجب أن يحصل الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية الذين يعملون في ورش عمل محمية على الدعم للانتقال إلى وظائف في أماكن عمل دامجة.
- يجب أن يحصل الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية الذين يرغبون في تعلم مهارات معينة لمساعدتهم في الحصول على وظيفة على فرص تدريب وظيفية دامجة.

- يجب أن تكون المعلومات المتعلقة بحقوق التوظيف والحصول على وظيفة متاحة بصيغ يسهل الوصول إليها، مثل أن تكون مكتوبة بلغة بسيطة أو سهلة القراءة.
- يجب على الحكومات أن تضع قوانين وسياسات تدعم الدمج الكامل والدعم ذي الجودة في العمل. على سبيل المثال، يجب أن تضمن الحكومات أن الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية يحصلون على نفس الحماية بموجب قوانين العمل والحق في الاشتراك في النقابات مثل أي مواطن آخر.
- يجب على الحكومات أن تزيل العوائق الموجودة في الأنظمة الأخرى التي تزيد من صعوبة حصول الأفراد على وظيفة والاحتفاظ بها. على سبيل المثال، يعني هذا التأكد من إتاحة الوصول إلى وسائل النقل العام وأن الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحصلون على مزايا من نظام الحماية الاجتماعية الخاص بهم لا يفقدون تلك المزايا عند الالتحاق بالوظيفة.
- يجب أن يحصل الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية على أنواع مختلفة من الدعم لأداء الوظيفة المطلوبة منهم، بما في ذلك التعديلات (يطلق عليها أيضًا الترتيبات التيسيرية المعقولة) عندما يحتاجون إليها.
- يجب على أسر الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية أن تحصل أيضًا على الدعم في وظائفهم وعلى التعديلات عندما يحتاجون إليها.
- يجب على أرباب العمل وزملاء العمل العاملون مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أن يحصلوا على التدريب والدعم اللازم لمساعدتهم على تحويل أماكن عملهم إلى أماكن دامجة.
- يجب أن يتلقى الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية معاملة تتسم بالاحترام، ويُعاملون أسوة بزملائهم في أماكن عملهم.

هدفنا هو عالم يتمتع فيه جميع الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بإمكانية الوصول إلى وظائف مدفوعة اختاروها بأنفسهم في أماكن عمل دامجة مع دعم ذي جودة وفرص للتطور. يجب أن تحصل العائلات على الدعم اللازم من أماكن عملهم لتقديم الدعم والرعاية ذات الجودة لأفراد أسرهم من ذوي الإعاقة، كما نهدف إلى امتلاك أصحاب العمل الأدوات اللازمة لضمان شمول أماكن عملهم للجميع.