

## برنامج تعزيز وتطوير المجتمع المدني في الأردن

### دراسة حول تجربة الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف وممارسات وسياسات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة لدى شركات ومؤسسات القطاع العام

آب 2013

لقد تم اعداد هذه الدراسة بتكليف من مشروع تعزيز وتطوير المجتمع المدني وبدعم من الشعب لامريكي من خلال الوكالة الامريكية للتنمية الدولية (USAID) والمنفذ من قبل منظمة " FHI360 ".  
إن محتويات هذه الدراسة هي مسؤولية شركة الأستراتيجية ولا تعبر بالضرورة عن آراء الوكالة الامريكية للتنمية الدولية ( USAID ) أو حكومة الولايات المتحدة الامريكية أو FHI360.

| الصفحة | قائمة المحتويات  |
|--------|--|
|        | دراسة حول تجربة الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف وممارسات وسياسات التوظيف      |
| 3      | الملخص التنفيذي  |
| 5      | المنهجية   |
| 6      | تحليل نتائج الدراسة  |
| 6      | القسم الأول: دراسة حول المساواة في العمالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة           |
| 6      | انطباعات عامة  |
|        | مستوى المعرفة و الوعي باتفاقية حقوق  |
| 10     | الأشخاص ذوي الإعاقة والقانون رقم 31 لسنة 2007                                |
| 12     | العمالة وظروف العمل  |
|        | القسم الثاني: ممارسات وسياسات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة لدى شركات و مؤسسات |
|        | القطاع الخاص   |
| 16     | المنهجية   |
| 17     | تحليل نتائج الدراسة  |
|        | المعرفة ودرجة الأطلاع على اتفاقية حقوق                                       |
| 19     | الأشخاص ذوي الإعاقة والقانون رقم 31 لسنة 2007                                |
| 21     | التجربة الحالية او السابقة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة                    |
| 23     | مدى الاستعداد لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة                                     |
| 24     | مواقف مدراء الموارد البشرية تجاه توظيف ذوي الإعاقة وجنسهم                    |
| 26     | مصادر المعلومات  |

المخلص التنفيذي

- بشكل عام، تعتقد الأغلبية الساحقة من الأشخاص ذوي الإعاقة أن سلوكيات المجتمع والمعوقات البيئية والبنى التحتية تنتقص من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة في العمل.
- وينطبق نفس الانطباع تقريباً على أن ليس هناك تكافؤ في الفرص بين الأشخاص ذوي الإعاقة والآخرين من غير ذوي الإعاقة. مثل هذه الانطباعات تشكلت من خلال تجربة خاصة.
- في الوقت نفسه، فإن الأغلبية الساحقة من الأشخاص ذوي الإعاقة يعتقدون أنهم قادرون على العمل. كما وتعتقد أغلبية بسيطة منهم أن أبواب العمل لا يرغبون بتوظيفهم. بالمقابل يرى الثلث أن وسائل النقل تشكل عائقاً في قبولهم أو استمرارهم في العمل، بينما تعتقد أقلية مماثلة أن التحرش الجنسي هو الذي يشكل مثل هذا القيد من العوائق.
- ان مستوى الوعي أو الأطلاع لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن شركات القطاع الخاص، بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أو التشريعات ذات الصلة منخفض نسبياً. وفي الواقع فإن الشركات هي الأقل اطلاعاً بتلك التشريعات والأحكام.
- ومع ذلك، فإن النتائج السارة هي أن أغلبية بسيطة من الشركات ونسبة مئوية أقل من الأشخاص ذوي الإعاقة على دراية أو علم بقانون "الكوتا" أو حصص التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة المنصوص عليها بموجب قانون 31 لسنة 2007. أي "إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن 25 عاملاً ولا يزيد على 50 عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على 50 عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن 4% من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك".
- هناك أقلية صغيرة جداً من الشركات هي على اطلاع ودراية بما يصطلح عليه "بالترتيبات التيسيرية المعقولة" وكذلك نسبة لا تتعدى خمس الأشخاص ذوي الإعاقة.
- وبصرف النظر عن أحكام قانون البناء وما يتفرع عنه من كودة البناء الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة؛ فإن "الترتيبات التيسيرية المعقولة" بالكاد تتوفر.
- 36% من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون حالياً، مقابل 46% لا يعملون ويبحثون عن وظائف منذ أكثر من سنة حتى الآن، في حين أن النسبة الأقل لا تعمل ولا تبحث عن عمل.

- تقريباً، نصف الأشخاص من ذوي الإعاقة يعملون في القطاع العام، والنصف الآخر في القطاع الخاص.
- ومن ناحية أخرى، فإن 44% من الشركات التي شملتها الدراسة أشارت إلى أنها توظف شخصاً واحداً على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة أو أكثر، ومعظمهم يعملون في المصانع وفي الأعمال الحرفية أو المهنية، وغالبيتهم من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية، يليهم الأشخاص من ذوي الإعاقة السمعية أو الإعاقة النطقية.
- النتيجة السارة هي أن الغالبية الساحقة من أولئك الذين يعملون حالياً يعتقدون أن مسؤوليات الوظيفة الحالية تتناسب مع مؤهلاتهم.
- ومن النتائج الإيجابية الأخرى هو أن الثلث حصلوا على وظائفهم من خلال منافسة مفتوحة أو من خلال مشاريع خاصة، وذلك باللجوء إلى السوق المفتوح مثل وسائل الإعلام وإعلانات الوظائف. ومع ذلك فإن المعرفة الشخصية والواسطة من قبل المسؤولين تلعب الدور الأساسي.
- تقريباً يعمل الثلث من خلال ديوان الخدمة المدنية ووحدة التشغيل لدى المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعاقين.
- أغلبية كبيرة من الشركات مفتوحة للعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، ومع ذلك تبقى سلوكيات المجتمع تلعب دوراً أساسياً في مسائل التوظيف بين الجنسين أو تفضل الأشخاص من غير ذوي الإعاقة لكونهم من وجهة نظر هؤلاء "قادرين" ..
- وأخيراً، فيما يتعلق بمصادر المعلومات، تلجأ الشركات إلى وسائل الإعلام المطبوعة والإلكترونية كمصدر للمعلومات مقابل التلفزيون ووسائل الإعلام الإلكترونية كمصادر لمعلومات للأشخاص ذوي الإعاقة.

## المنهجية

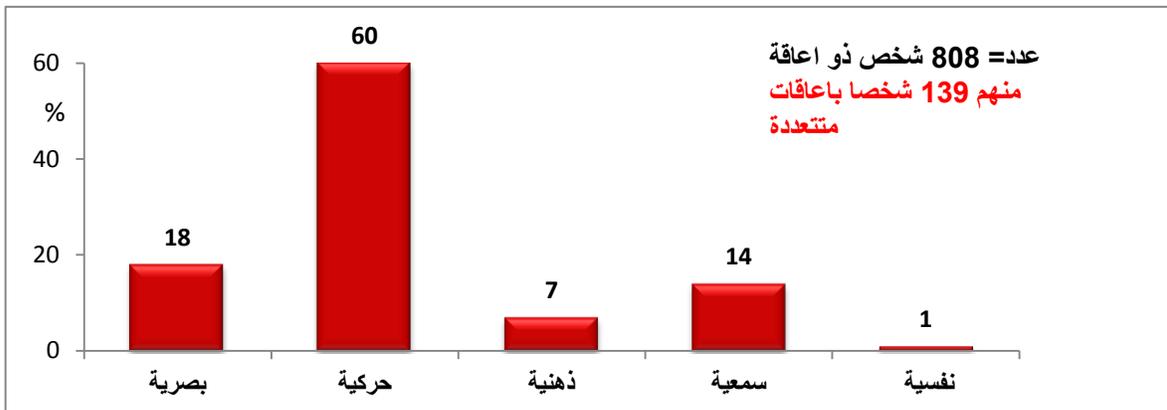
المرحلة الأولى وتمثلت في تطوير قاعدة بيانات محدثة قد تشكل اطارا سليما وعلميامثلا لكافة فئات الإعاقة في أنحاء المملكة. فمن بين قوائم وفرها المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين شملت 2497 اسما وفئة الإعاقة وأرقام الهواتف استطعنا تحديث اسماء وعناوين عدد 1408 شخصا من ذوي الإعاقة لتشكل قاعدة بيانات اولية يتم تحديثها من قبل المجلس وتخدم في أغراض عديدة منها ليس فقط التواصل مع الأشخاص من ذوي الإعاقة والوقوف على أوضاعهم بل في أغراض المسوحات الميدانية كذلك.

المرحلة الثانية من المشروع تمثلت في اختيار عينة تمثيلية قوامها 808 من الأشخاص ذوي الإعاقة المختلفة والموزعة حسب أماكن سكنهم.

وقد أجرينا مقابلات هاتفية مع كافة فئات الإعاقات ما عدا تلك الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة السمعية الذين تمت مقابلتهم وجها لوجه بمساعدة مترجم اشارة، و 11 شخصا من ذوي الإعاقة النفسية وعلى النحو التالي:

- 126 اعاقة بصرية (بالأضافة الى 20 متعددة)
- 388 اعاقة حركية (بالأضافة الى 94 متعددة)
- 53 اعاقة ذهنية (بالأضافة الى 5 متعددة)
- 111 اعاقة سمعية
- 11 اعاقة نفسية

تم تنفيذ المسح الميداني من 13 حزيران الى 10 تموز 2013

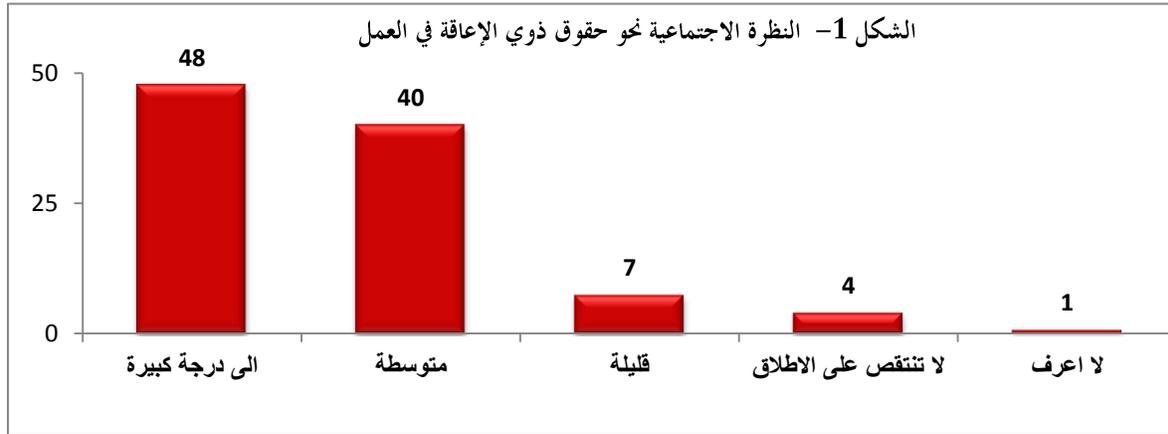


المرحلة الثالثة من المشروع تمثلت في تقييم ممارسات شركات القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (الجزء الثاني من هذا التقرير).

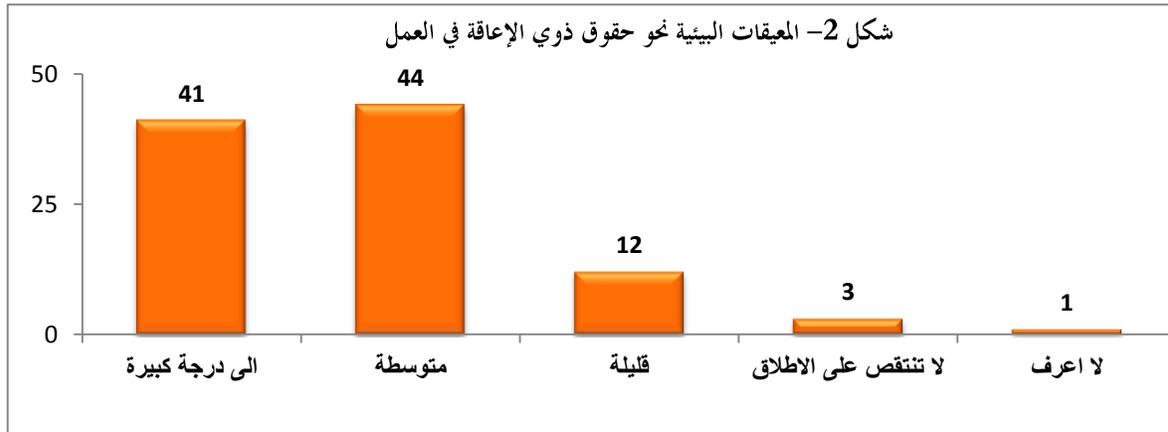
## القسم الأول: دراسة حول المساواة في العمالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة

## انطباعات عامة

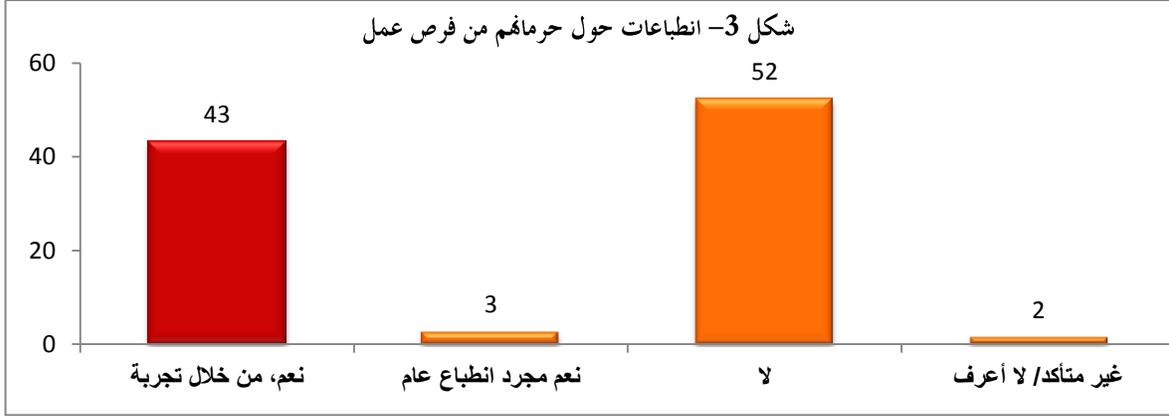
- يعتقد 48% من الأشخاص الذين شملتهم الدراسة من الأشخاص ذوي الإعاقة بأن موقف المجتمع ينتقص من حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل إلى درجة كبيرة، وما نسبته 40% إلى درجة متوسطة.



- كما يعتقد 41% في المائة ان المعوقات البيئية والبنية التحتية تنتهك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل إلى درجة كبيرة ، و 44% في المائة يعتقدون ذلك إلى درجة متوسطة.



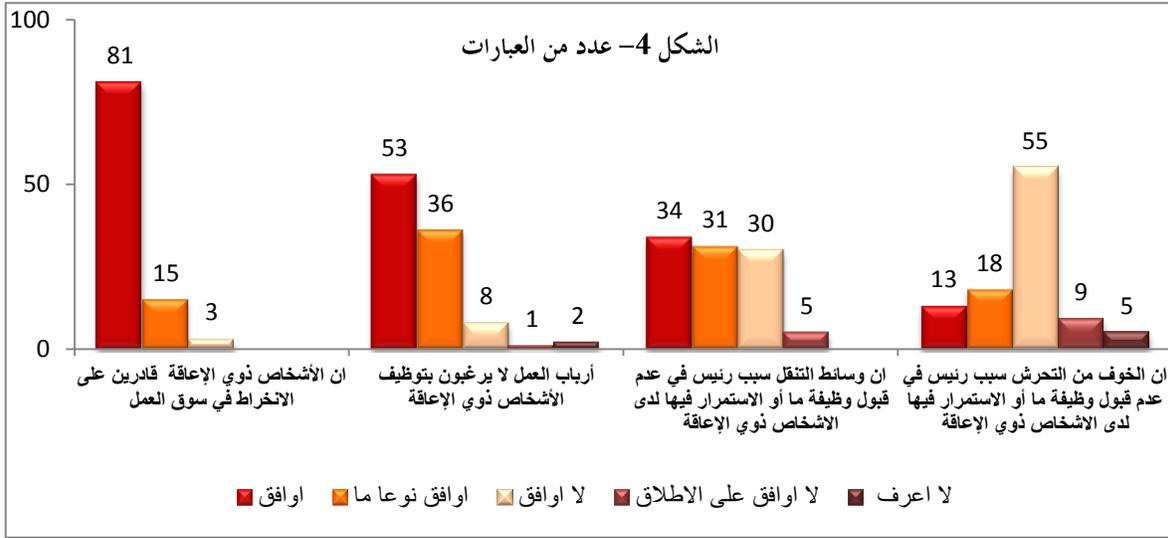
- يعتقد 5% فقط ان الأشخاص ذوي الإعاقة يتمتعون بفرص متساوية ومكافئة في سوق العمل الى درجة كبيرة ، ونسبة 28% الى درجة متوسطة، ويعتقد بالمقابل ما نسبته 65% أو الثلثين تقريبا انها متوفرة الى درجة قليلة أو لغير متوفرة على الإطلاق ، بينما 2% قالوا انهم لا يعرفون.
- ولدى ما يقارب الـ 43% انطباع تشكل من تجربة شخصية أنهم حرّموا من فرص عمل نظراً لوجود إعاقة في حين ان 52% لا يظنون ذلك.



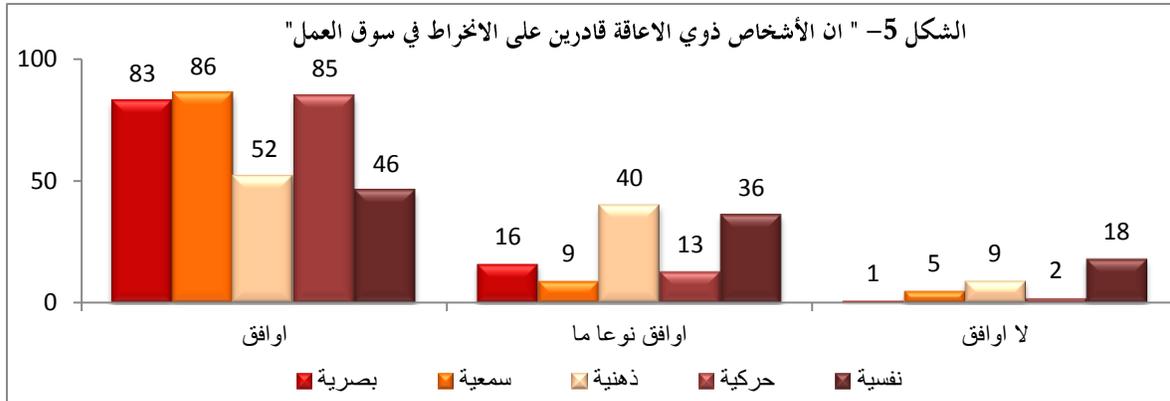
- ومن أولئك الذين قالوا أنه تم حرمانهم من التوظيف بسبب إعاقتهم؛ حيث تعزز هذا الانطباع لديهم نتيجة تقديم طلبات توظيف دون نتيجة

|   |    |
|---|----|
| 43% قالوا " نعم، من خبرتهم الشخصية"       | %  |
| قدموا طلبات دون نجاح                      | 67 |
| قدموا للجيش ، وجدوا انهم غير لائقين صحياً | 9  |
| سوء المعاملة                              | 9  |
| غير قادر على العمل (حكم شخصي)             | 6  |
| معوقات بيئية                              | 4  |
| توصية اللجنة الطبية اللوائية              | 1  |
| أخرى                                      | 5  |

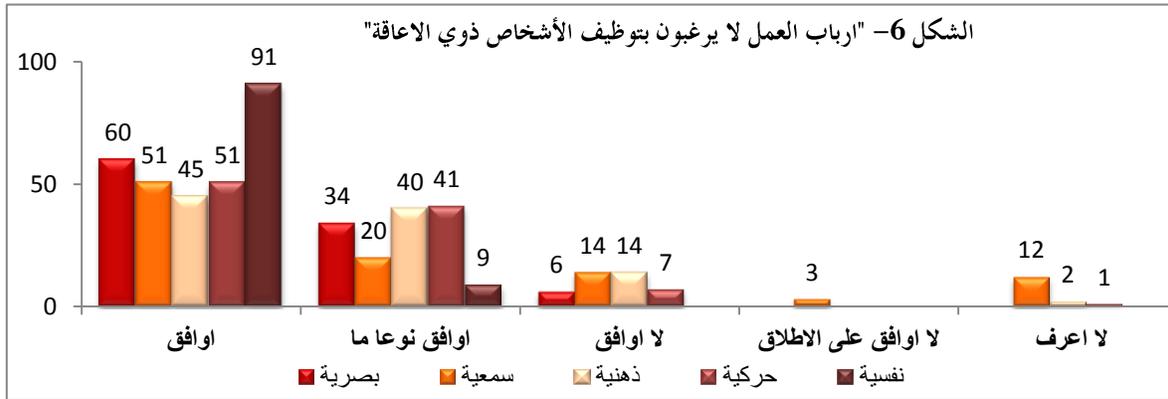
- ولدى تلاوة هذه العبارات على عينة المستجوبين لتقييم الى اي مدى هم متفقون مع هذه العبارات، حصلنا على النتائج التالية.



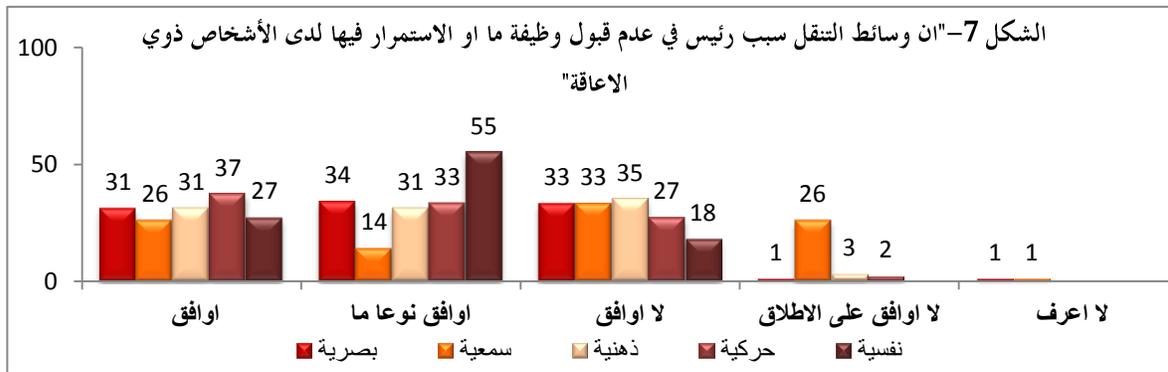
- يوافق ما نسبته 81% على عبارة "أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على العمل".
- يوافق ما نسبته 53% على أن "أرباب العمل لا يرغبون بتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة".
- بينما يوافق ما نسبته 34% فقط على أن "النتقل بشكل عاملاً حاسماً في استمرار عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائفهم ام لا".
- ويوافق ما نسبته 13% فقط على أن "التحرش الجنسي يشكل العامل الحاسم في قبول/الاستمرار في العمل ام لا".
- أما فيما يتعلق بالفئات المتنوعة من الإعاقة وبمسألة "المقدرة على العمل" تحديداً، توافق الغالبية على أن الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم المقدرة على العمل، وبنسبة أقل الأعاقات الذهنية والنفسية.



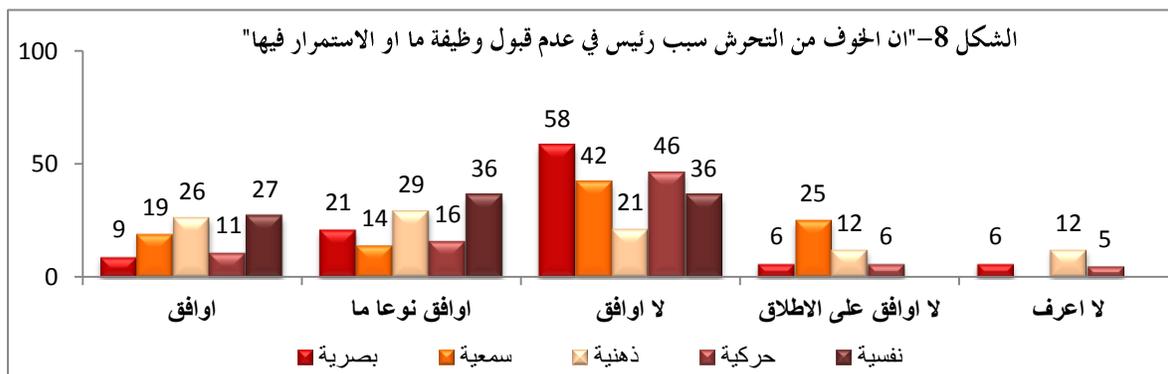
- وبالنسبة لمقولة "أن أرباب العمل لا يرغبون بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة" فقد أقرت الغالبية العظمى على صحة هذه المقولة. وبنسبة أكبر الأعاقات النفسية.



- وفيما يتعلق بمسألة "التنقل وهل يشكل عاملاً حاسماً في قبول/ الاستمرار في العمل ام لا" يوافق الثلث تقريباً ومن جميع الفئات على أنه يشكل عاملاً حاسماً.



- واخيراً وفي ما يتعلق بقضية "أن التحرش الجنسي يشكل عاملاً حاسماً في قبول/ الاستمرار في العمل ام لا" يبدو ان الأعاقات النفسية والذهنية هم الأكثر عرضة لذلك حيث كانت نسبة اجاباتهم اعلى من فئات الأعاقات لآخرى.

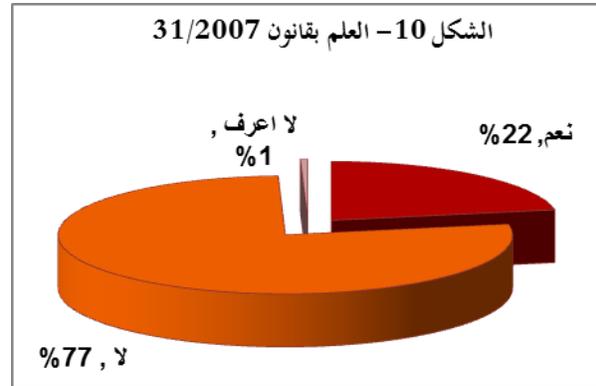
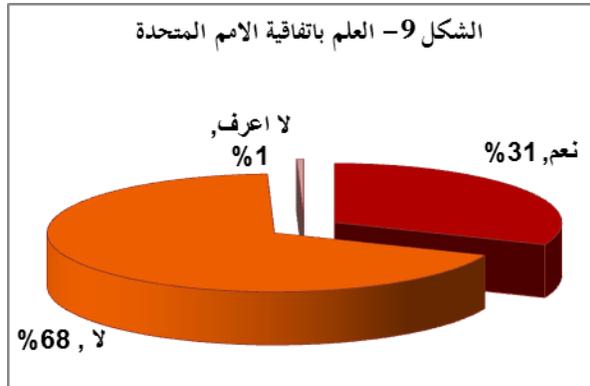


- من ناحية أخرى، عندما تم التمييز في انطباعات فئات الإعاقة الأخرى في هذه القضية، أقر ما نسبته 9% من الذكور والإناث من أصحاب الإعاقات البصرية "أن التحرش الجنسي كان عاملاً حاسماً في قبول/استمرارهم في وظائفهم أم لا".
- كما أقر ما نسبته 13% من الذكور و 26% من الإناث من ذوي الإعاقات السمعية أن "التحرش الجنسي كان عاملاً حاسماً في قبول/استمرارهم في وظائفهم أم لا".
- وأقر ما نسبته 24% من الذكور و 31% من الإناث من ذوي الإعاقات الذهنية أن "التحرش الجنسي كان عاملاً حاسماً في قبول/استمرارهم في وظائفهم أم لا".
- اتفق 11% من الذكور و 12% من الإناث من ذوي الإعاقات الجسدية أن "التحرش الجنسي كان عاملاً حاسماً في قبول/استمرارهم في وظائفهم أم لا".
- اتفق 27% من الذكور و 25% من الإناث من ذوي الإعاقات النفسية والذهنية أن "التحرش الجنسي كان عاملاً حاسماً في قبول/استمرارهم في وظائفهم أم لا". وبدل ذلك على أن التحرش الجنسي لا يقتصر فقط على الإناث بل يشمل الذكور أيضاً.

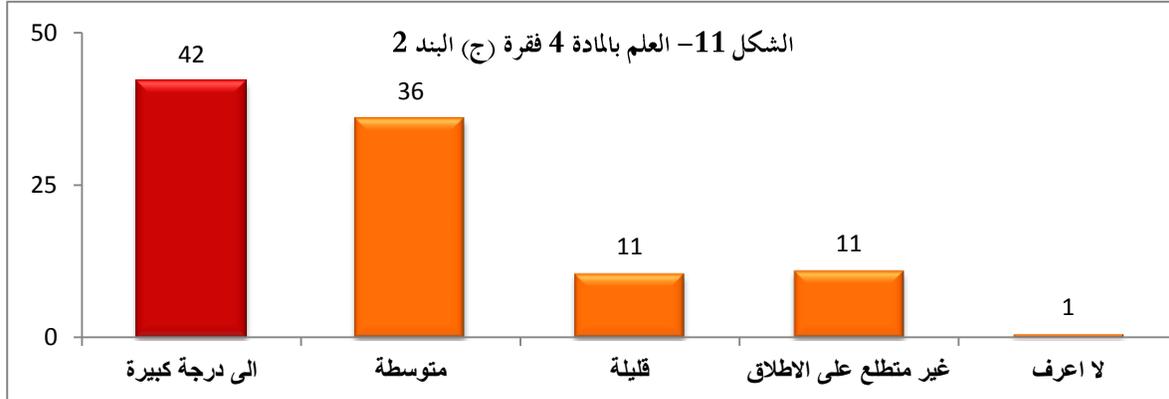
### مستوى المعرفة و الوعي باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والقانون رقم 31 لسنة 2007

إن مستوى المعرفة والأطلاع على الاتفاقيات الدولية والتشريعات الأردنية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة منخفض نسبياً

- فقد أفاد ما نسبته 31% بأنه قد سمع، شاهد أو قرأ أي شيء حول اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مقابل 68% لا يعلم شيئاً من هذا القبيل، بينما 1% كانوا غير متأكدين.
- في المقابل هناك ما نسبته 22% قد سمع، شاهد أو قرأ أي شيء حول القانون الأردني رقم 31 لعام 2007 المتعلق بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، مقابل 77% لا يعلم شيئاً عنه، بينما 1% غير متأكدين.

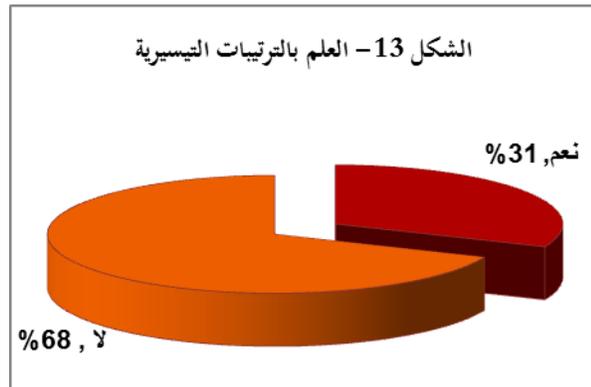
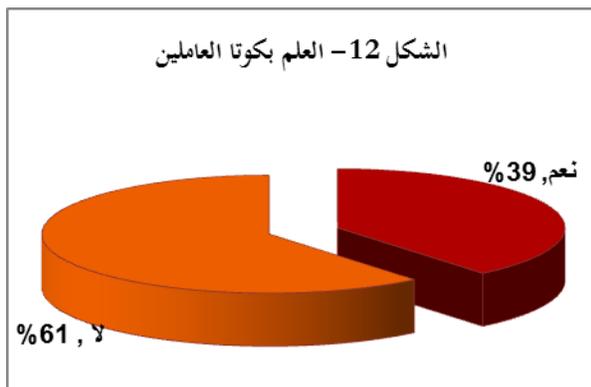


- من ناحية اخرى، يدرك 42% ممن قد سمع وشاهد وقرأ أي شيء عن القانون الاردني 2007/31 حول "حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" انهم على علم تام بالمادة رقم (4) الفقرة (ج) البند (2) التي تنص على "حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية".



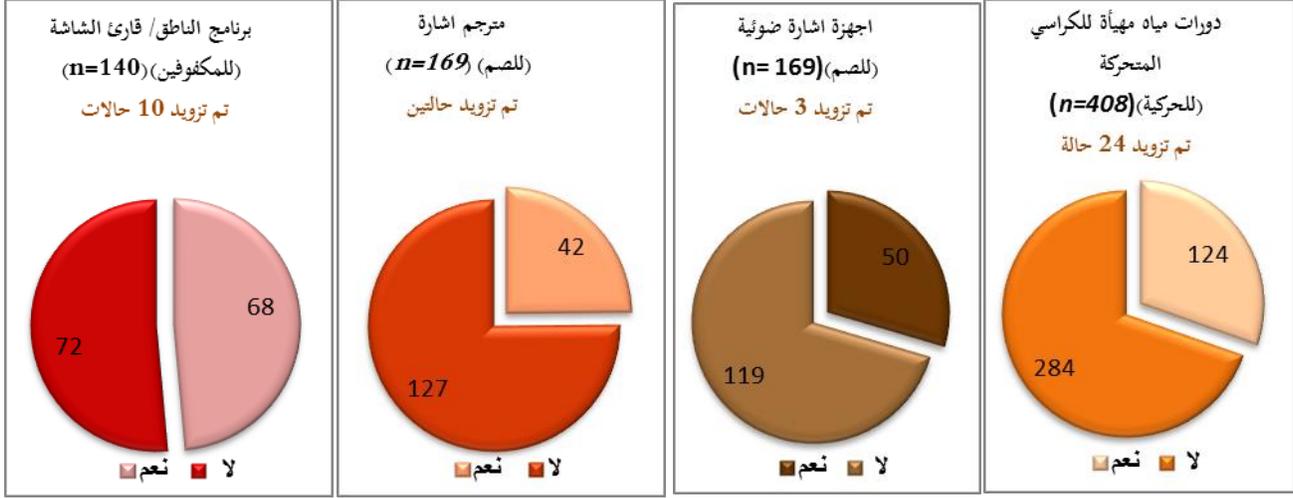
- ومع ذلك، فإن 39% منهم قد قرأ أو سمع شيئاً عن المادة (4) فقرة (ج) البند (3) التي تنص على ضرورة "إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن 25 عاملاً ولا يزيد على 50 عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على 50 عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن 4% من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك".

- وفي المقابل، فإن ما نسبته 23% فقط منهم سمع أو شاهد أو قرأ أي شيء عن المادة (4) فقرة (ج) بند (4) من القانون رقم 2007/31 التي تنص على ضرورة التزام صاحب العمل بتقديم "الترتيبات التيسيرية المعقولة"، (أو ما يعرف بالتجهيزات المعقولة) لتيسير توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

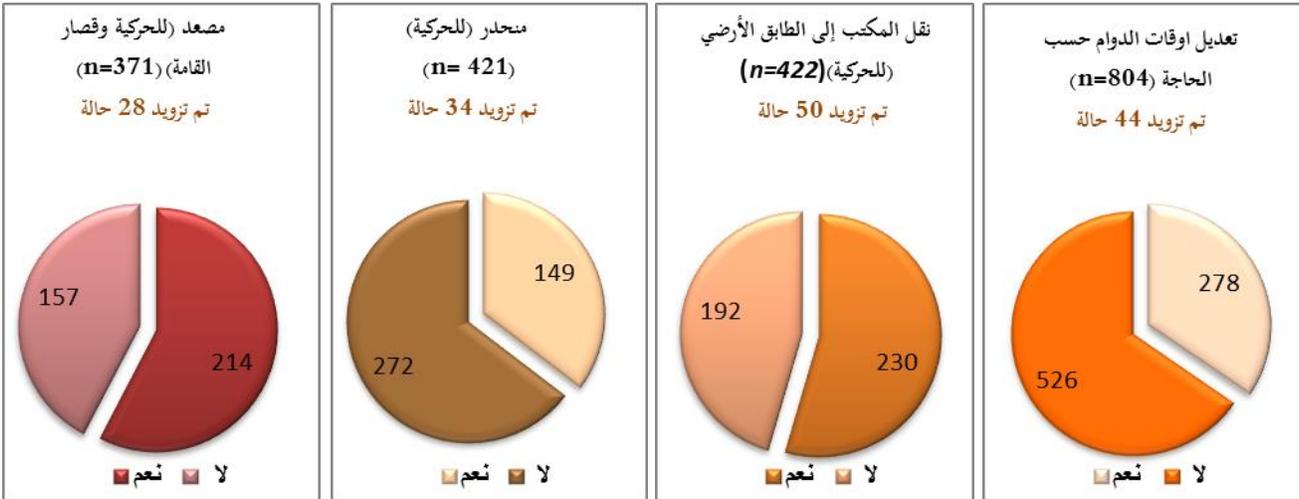


العمالة وظروف العمل

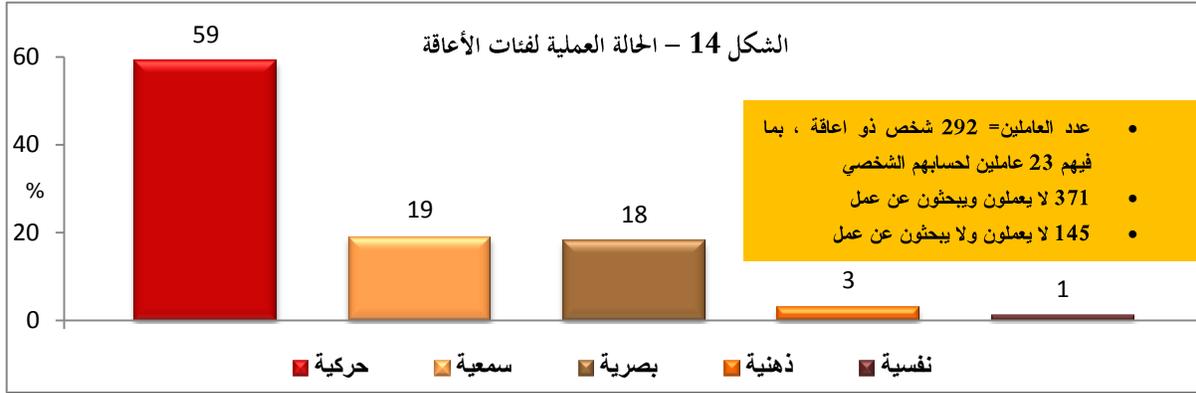
- ولدى استجواب الأشخاص التي شملتهم الدراسة عن احتياجاتهم من "الترتيبات التيسيرية المعقولة" لاداء الواجبات المنوطة بهم فيما لو عرضت عليهم فرصة عمل، وعمّا اذا ما كانت قد قدمت فعلاً. تظهر النتائج أدناه نوع الترتيبات اللازمة وعدد الحالات التي قدمت فيها هذه الترتيبات فعلاً.



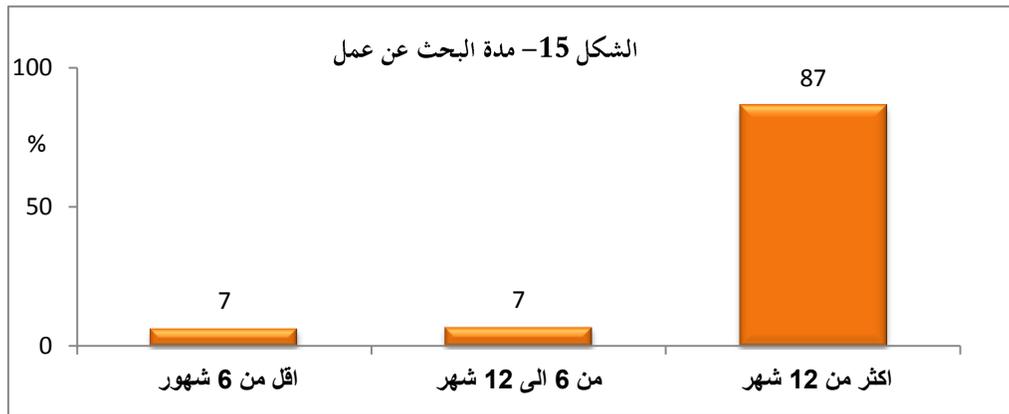
- وينطبق الشيء نفسه على حالات أخرى حسب نوع الإعاقة "الترتيبات التيسيرية المعقولة" واللازمة.



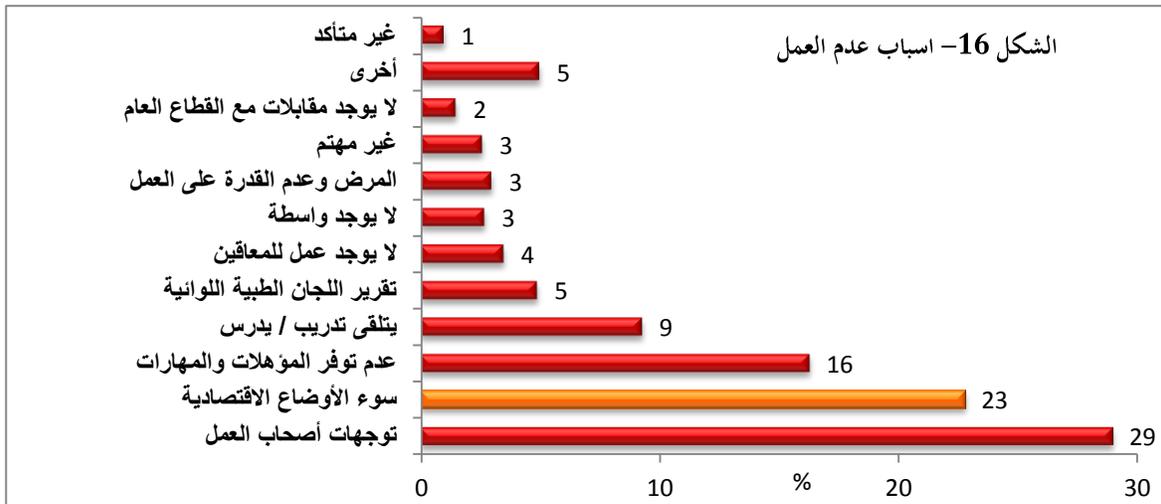
- ومن بين إجمالي العينة أو 808 من الأشخاص ذوي الإعاقة، يعمل حالياً 36% منهم - بما في ذلك 3% ممن يعملون في أعمال خاصة - وهناك ما نسبته 46% لا يعملون ويبحثون عن فرص العمل و 18% لا يعملون ولكن لا يبحثون عن عمل. وفيما يلي توزيع الحالات العملية حسب فئة الأعاقة:



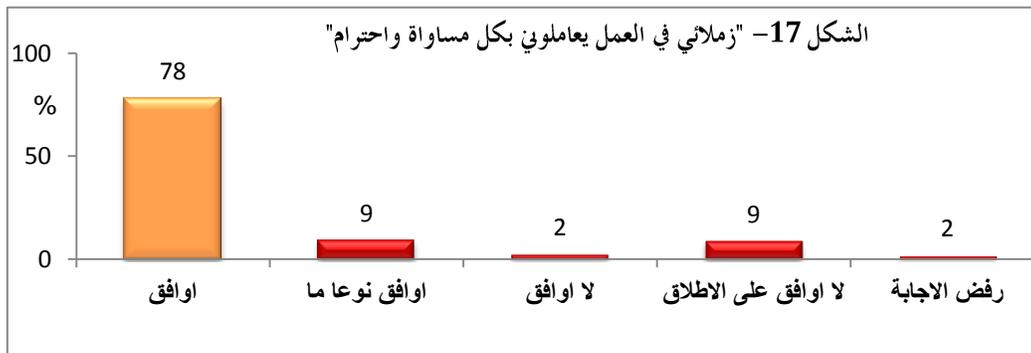
- ويعمل ما نسبته 52% من الذين يعملون حالياً في القطاع العام و48% في القطاع الخاص وفي النشاطات التالية:
  - 31% في الدوائر الحكومية.
  - 25% في المؤسسات التجارية.
  - 22% في المؤسسات التعليمية.
  - 5% في المؤسسات الطبية.
  - 4% في المصانع.
  - 3% في الورش الصغيرة.
  - 2% في المؤسسات الأخرى.
  - 1% رفض الأجابة.
- أن الغالبية العظمى من هؤلاء الذين لا يعملون ويبحثون عن فرص العمل أو ما نسبته 87% كانت تبحث عن وظيفة على مدى 12 شهراً ، 7% من 6-12 أشهر و 7% لمدة تقل عن 6 أشهر.



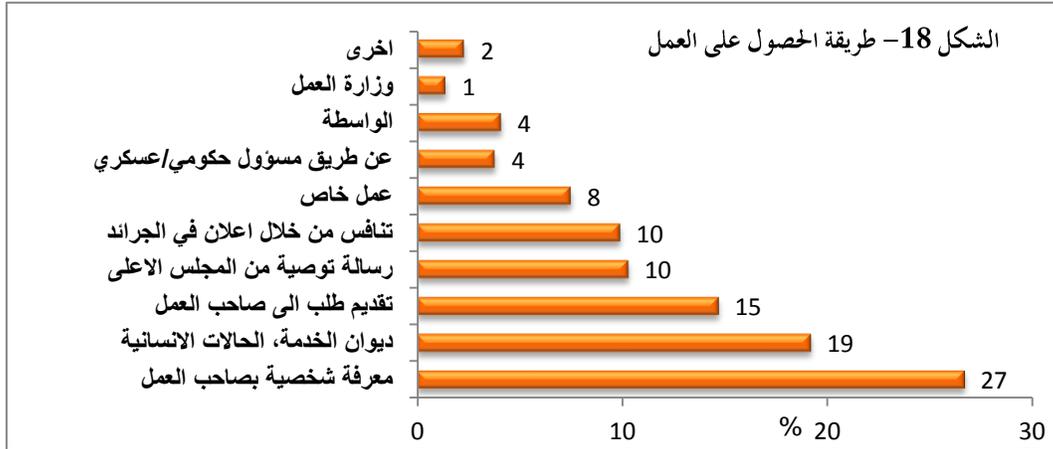
- وبصرف عن الظروف الاقتصادية السيئة، فإن الأسباب الرئيسية لعدم العمل هي إما مواقف اصحاب العمل أو الافتقار الى المؤهلات والمهارات.



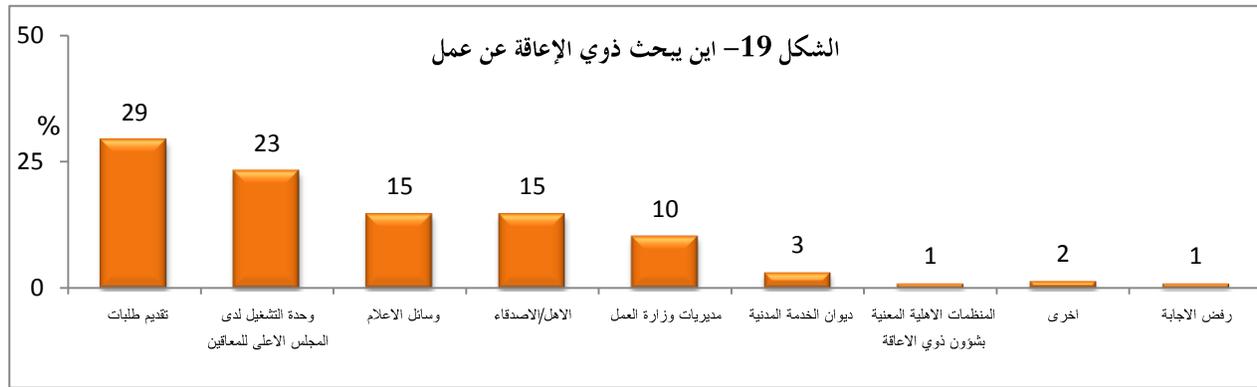
- واحدة من النتائج الإيجابية لهذه الدراسة هو أن غالبية أولئك الذين يعملون أو 73% أفادوا بأن مسؤولياتهم الوظيفية تتناسب مع مؤهلاتهم مقابل 27%.
- طُلب من الذين أجريت عليهم الدراسة الإستجابة بـ "أوافق أو لا أوافق للعبارة التالية: " زملائي في العمل يعاملونني بكل مساواة واحترام " حيث وافق 78% مع هذه العبارة، 9% الى حد ما، 2% لم يوافقوا، و 9% أيضاً لم يوافقوا على الاطلاق.



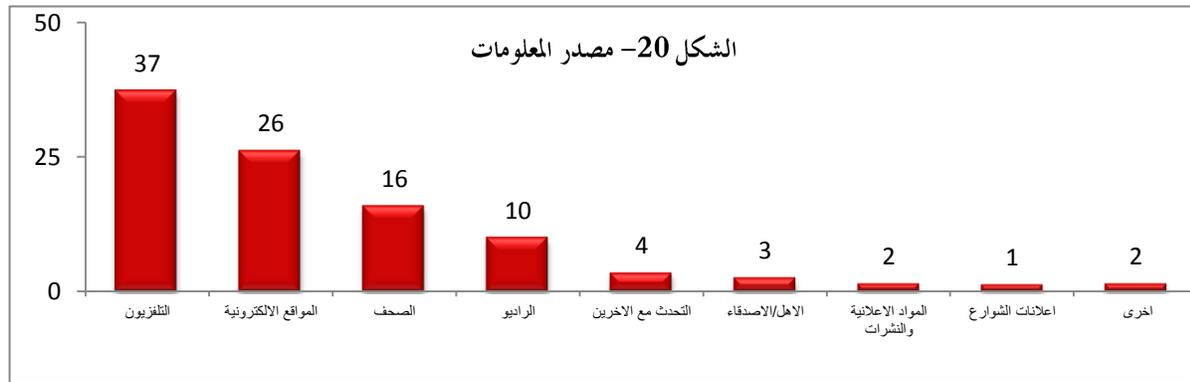
- أما بالنسبة لكيفية حصولهم على وظائفهم الحالية فقد أجاب الثلث تقريبا على وظائفهم من خلال معرفتهم المباشرة لصاحب العمل، الواسطة او بوساطة أحد موظفي ومسؤولي الحكومة، والأهم من ذلك، أن الربع حصلوا على وظائفهم من خلال المنافسة المفتوحة.
- ان ما نسبته 23% من الذين لا يعملون حالياً، عملوا في الماضي في القطاع العام، بينما عمل 74% في القطاع الخاص و 3% في المنظمات غير الحكومية.
- 29% من هؤلاء تركوا عملهم بسبب ظروف العمل الصعبة، 26% بسبب انتهاء العقد او حل الشركة، 13% لاسباب مالية والرواتب المنخفضة، 11% بسبب الحالة الصحية، 5% بسبب الدراسة، 2% بسبب عدم توافق العمل مع مؤهلاتهم، التحرش 1% واسباب اخرى نسبتها 8%.



- أن أقل بقليل من ثلثي الأشخاص ذوي الإعاقة عادةً ما يبحث عن الوظائف بشكل عشوائي، في وسائل الاعلام او من خلال العائلة او الاصدقاء، ويبدو الأمر هذا مشجعاً للغاية.



- أخيراً، ان الأشخاص ذوي الإعاقة ممن شملتهم الدراسة يحصلون على معلوماتهم من خلال التلفاز، المواقع الالكترونية ووسائل الاعلام المطبوعة والاذاعية.



## القسم الثاني: ممارسات وسياسات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة لدى شركات و مؤسسات القطاع الخاص

### المنهجية

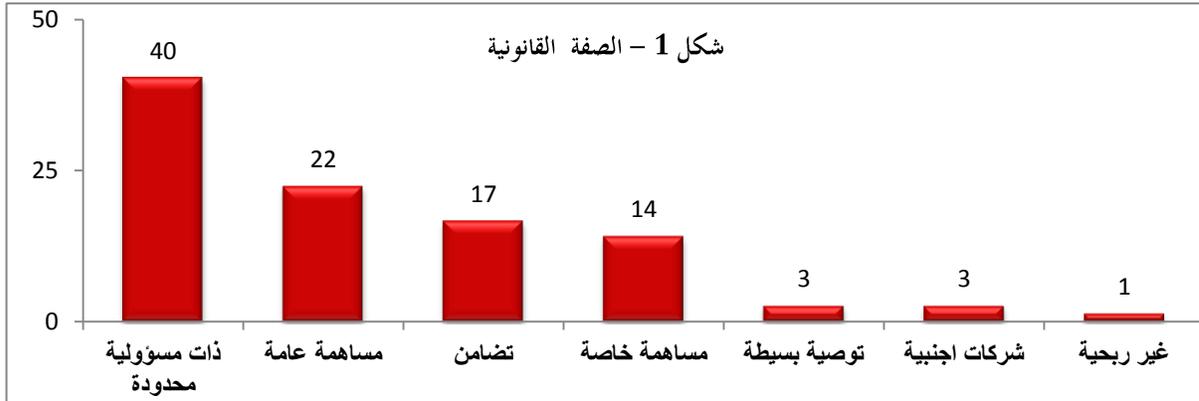
مقابلات هاتفية لعينة تمثيلية بلغت 156 شركة من شركات القطاع الخاص

تاريخ جمع البيانات: 11 - 18 تموز 2013

العينة: (151 شركة اردنية، 2 عربية، 3 اجنبية)

توظف 43,458 عامل منهم 30,305 من الذكور (70%) و 13,153 من الأناث (30%)

| نوع النشاط الاقتصادي حسب تصنيف دائرة الاحصاءات العامة   | الشركات التي يعمل بها 49-25 عام | الشركات التي يعمل بها 50 عامل فاكثر | المجموع | %    |
|---|---------------------------------|-------------------------------------|---------|------|
| الانشاءات   | 7                               | 18                                  | 25      | 16   |
| الأنشطة العقارية والإيجاريه وأنشطة المشاريع التجارية  | 2                               | 7                                   | 9       | 6    |
| التعدين واستغلال المحاجر  | 0                               | 1                                   | 1       | 1    |
| التعليم   | 2                               | 5                                   | 7       | 5    |
| الصحة و العمل الاجتماعي   | 2                               | 4                                   | 6       | 4    |
| الصناعة التحويلية   | 12                              | 32                                  | 44      | 28   |
| الفنادق والمطاعم  | 2                               | 4                                   | 6       | 4    |
| النقل والتخزين والاتصالات   | 2                               | 6                                   | 8       | 5    |
| الوساطة المالية   | 2                               | 4                                   | 6       | 4    |
| أنشطة الخدمة المجتمعية ، الاجتماعية والشخصية الأخرى   | 2                               | 5                                   | 7       | 5    |
| تجارة الجملة والتجزئة ، اصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية والسلع الشخصية والأسرية | 11                              | 26                                  | 37      | 24   |
| المجموع   | 44                              | 112                                 | 156     | 100% |



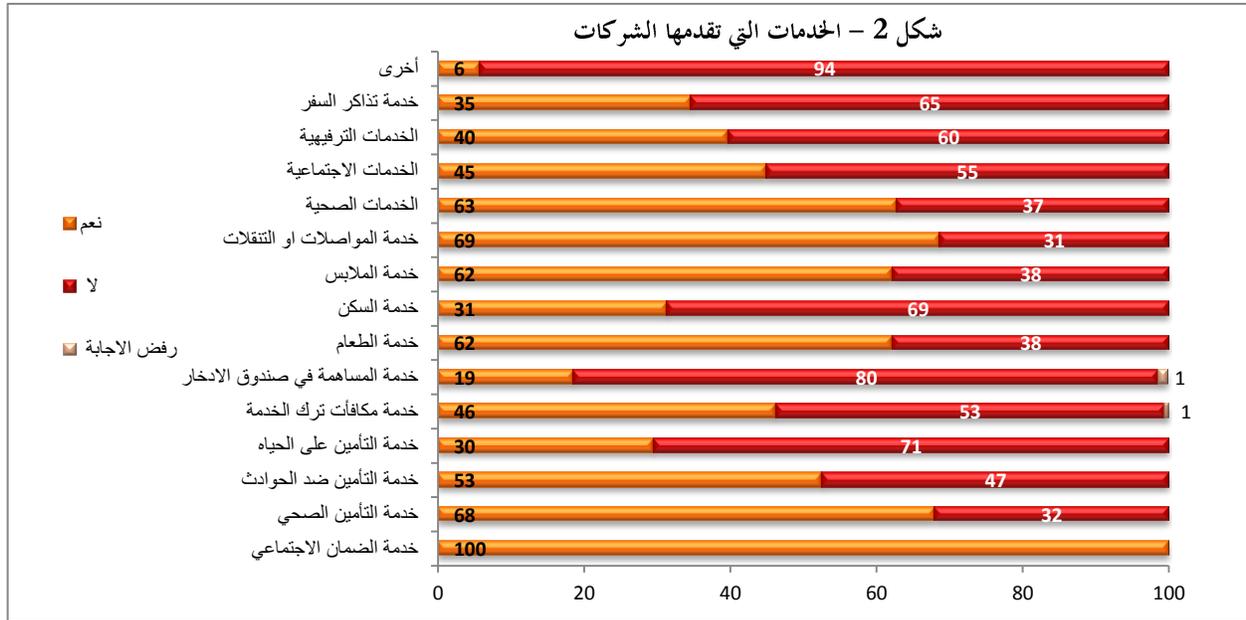
- 156 شركة توظف ما مجموعه 43,458 موظف من بينهم 219 من الأشخاص ذوي الإعاقة أو 0.5% من مجموع العاملين، 19 منهم يعملون مع شركات توظف 25-49 من عدد إجمالي بلغ 1629 من الموظفين.
- يعمل الغالبية العظمى من الأشخاص ذوي الإعاقة أو 200 من الافراد في الشركات التي توظف 50 واكثر وما مجموعه 41,809 من الموظفين نصفهم يعملون في شركات ذات المساهمة العامة أو المحدودة.

| مجموع عدد العمال من ذوي الإعاقة في المؤسسة/الشركة الذين يعملون بشكل دائم وجزئي؟ | المجموع الكلي للعاملين في المنشأة | الصفة القانونية للشركة/المؤسسة |
|---|-----------------------------------|--------------------------------|
| 11  | 1,926                             | شركة تضامن                     |
| 6   | 319                               | شركة توصية بسيطة               |
| 76  | 20,101                            | شركة مساهمة عامة               |
| 61  | 6,837                             | شركة مساهمة خاصة               |
| 51  | 12,250                            | شركة ذات مسؤولية محدودة        |
| 4   | 1,551                             | الشركات الأجنبية               |
| 10  | 474                               | هيئة عامة                      |
| 219   | 43,458                            | المجموع                        |

- ان أكبر عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة هم من العاملين في قطاع الصناعة التحويلية، تليها العقارات وتجارة الجملة والتجزئة، والسيارات، وقطاع السلع الشخصية والعقارات، والتأجير والتداول.
- وكل الشركات التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة تقدم لموظفيها، بحسب القانون، ضمان اجتماعي، تأمين طبي، 68% خدمات صحية، 53% تأمين ضد الحوادث، و 46% مكافئة نهاية الخدمة.

| نوع النشاط الاقتصادي  | المجموع الكلي للعاملين في المنشأة | مجموع عدد العمال من ذوي الإعاقة في مؤسساتكم او شركتكم الذين يعملون بشكل دائم وجزئي؟ |
|---|-----------------------------------|---|
| الإنشاءات   | 5,308                             | 11  |
| الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية  | 1,854                             | 31  |
| التعدين وإستغلال المحاجر  | 2,400                             | -   |
| التعليم   | 2,684                             | 5   |
| الصحة و العمل الإجتماعي   | 2,009                             | 12  |
| الصناعة التحويلية   | 16,876                            | 97  |
| الفنادق والمطاعم  | 1,655                             | 10  |
| النقل والتخزين والإتصالات   | 684                               | 4   |
| الوساطة المالية   | 2,626                             | 4   |
| أنشطة الخدمة المجتمعية ، الإجتماعية والشخصية الأخرى   | 745                               | 11  |
| تجارة الجملة والتجزئة ، اصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية والسلع الشخصية والأسرية | 6,617                             | 34  |
| <b>المجموع</b>  | <b>43,458</b>                     | <b>219</b>  |

- وبغض النظر عن المزايا التي تقدمها الشركات بموجب القانون ألا أن الشركات المشمولة في العينة تقدم عددا لا بأس به من المزايا الإضافية.

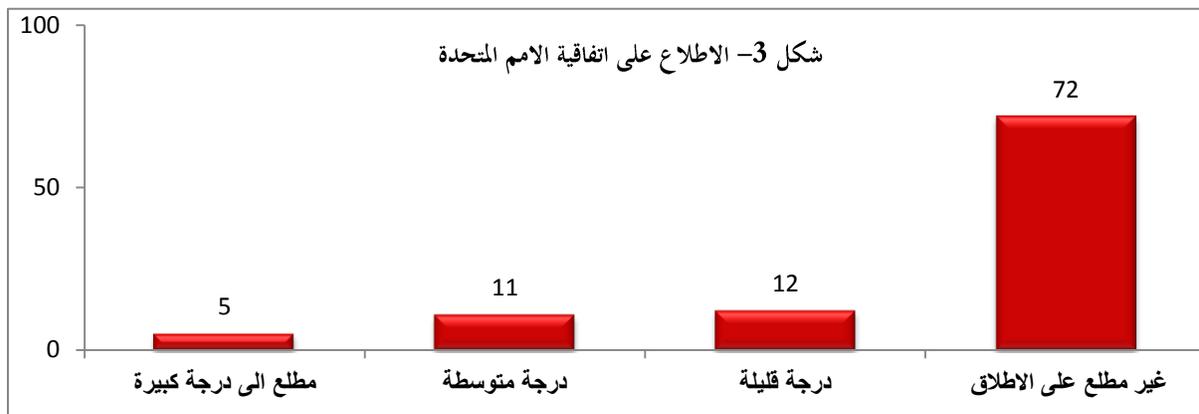


## المعرفة ودرجة الاطلاع على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

### والقانون رقم 31 لسنة 2007

إن مستوى المعرفة بالاتفاقيات الدولية والقانون رقم 31 لسنة 2007 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة منخفض للغاية

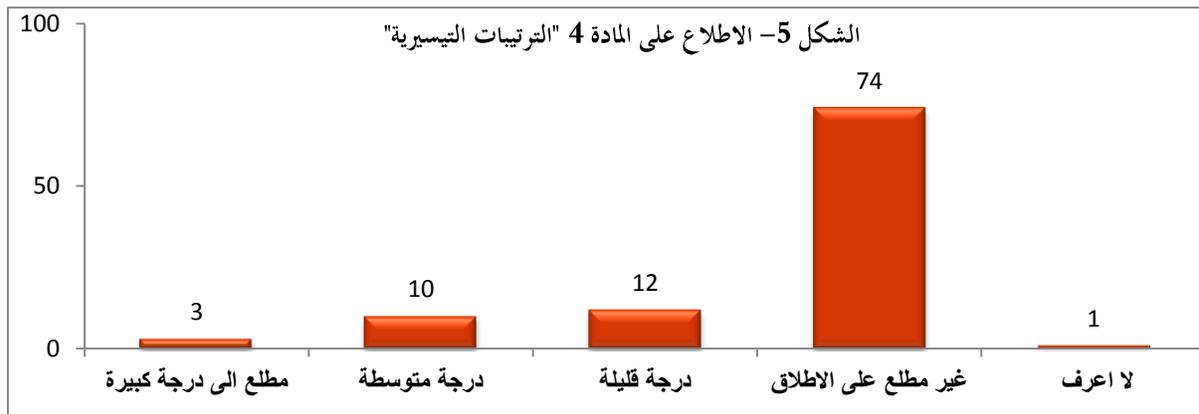
- 5% فقط أو 8 شركات ممن شملتهم الدراسة على اطلاع بشكل كبير على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي اصبح الاردن احد الدول المصادقة عليها عام 2008.



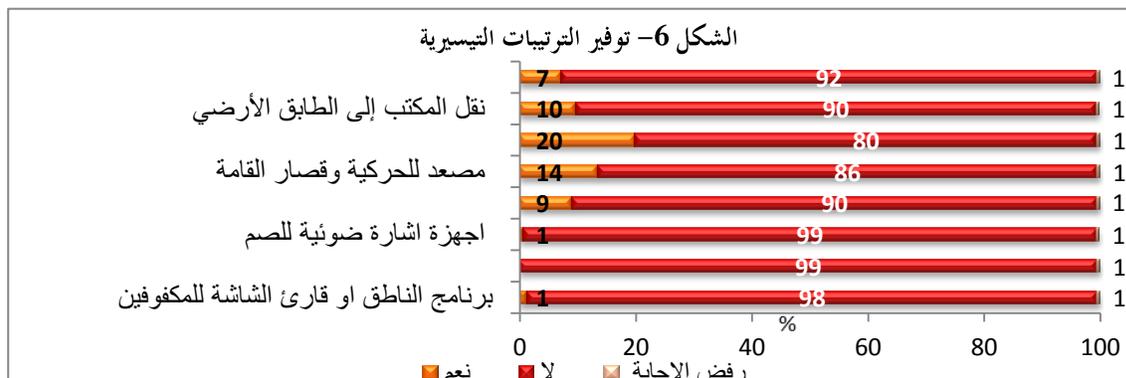
- ان 9% أو 14 شركة ممن شملتهم الدراسة على اطلاع كبير بالقانون الأردني رقم 31 لسنة 2007 حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذي يحظر التمييز على اساس الإعاقة والمادة 4 التي تنص على "حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية".

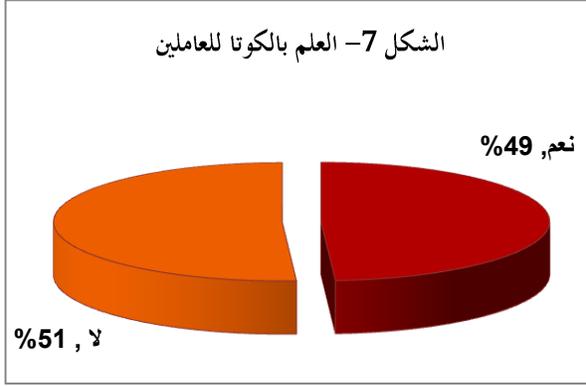


- أن فقط 3% أو 4 شركات على اطلاع بمصطلح "التجهيزات المعقولة" المنصوص عليها في المادة (4) فقرة (ج) بند (4) من القانون رقم 31 لسنة 2007 لتسهيل فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.



- لتسهيل فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة يجب على ارباب العمل تقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وبصرف النظر عن متطلبات كودة البناء الخاص.



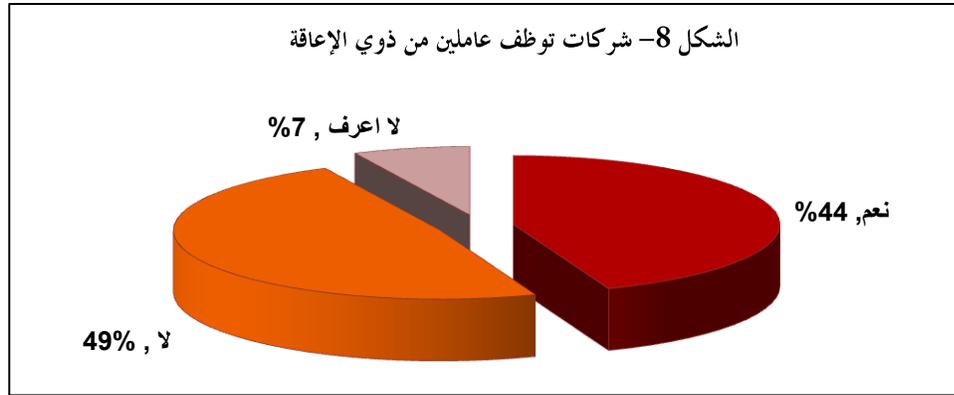


- ان نصف الشركات التي شملتها الدراسة على اطلاع على احكام المادة (4) من القانون 31 لسنة 2007 فقرة (ج) البند (3) التي تنص على ان شركات القطاع الخاص التي تقوم بتوظيف 50 عامل واكثر ملزمون بتخصيص حصة (كوتا) لا تقل نسبتها عن 4% من عدد العاملين فيها للأشخاص ذوي الإعاقة، والشركات التي لديها 25 موظفاً واكثر ملزمة بتوظيف شخص واحد من الأشخاص ذوي الإعاقة على الأقل.

- من ناحية اخرى، ثلث الشركات التي شملتهم الدراسة قالوا انهم على تواصل "بقسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة" التابع لوزارة العمل في ما يتعلق بالكوتا المخصصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتنفيذها مقابل 60% ممن قالوا انهم لم يكونوا على تواصل ابداً و 7% لايعرف.

### التجربة الحالية او السابقة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- 44% أو 69 من اصل 156 من الشركات توظف حالياً واحداً أو اكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل دائم أو جزئي مقابل 49% لا توظف، و 7% لا يعرف... 214 شخص ذو اعاقه على أساس دائم و 4 على أساس مؤقت.



- الجدول التالي يرسم مشهد عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية على أساس دائم أو مؤقت.

| الشركات التي تشغل اشخاص ذوي اعاقه | عدد العاملين من ذوي الاعاقه لكل شركة | عدد العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة | عدد العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بدوام جزئي |
|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 26 شركة                           | توظف شخصا واحدا                      | 26                                    | بدوام كامل                                       |

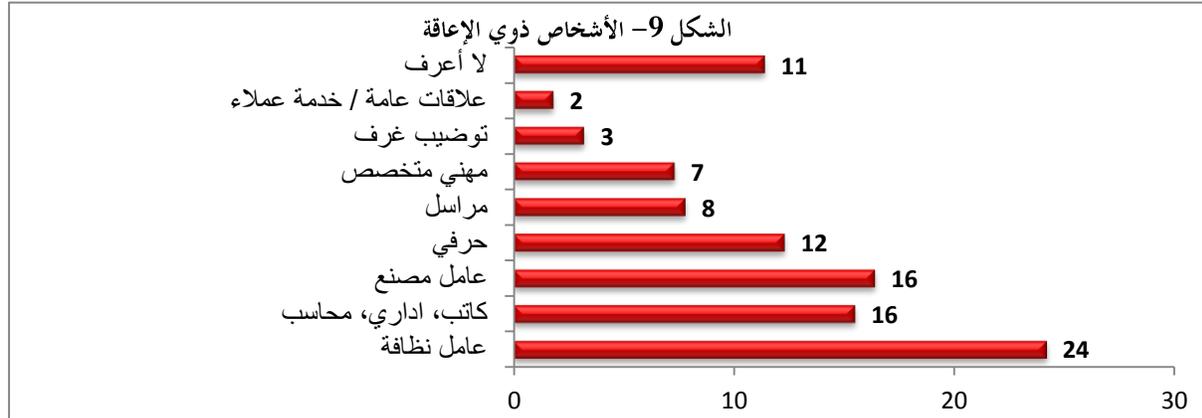
|              |         |                   |                    |
|--------------|---------|-------------------|--------------------|
|              | 28      | توظف شخصين        | 14 شركة            |
|              | 24      | 3 أشخاص           | 8 شركات            |
|              | 28      | 4 أشخاص           | 7 شركات            |
|              | 15      | 5 أشخاص           | 3 شركات            |
|              | 18      | 6 أشخاص           | 3 شركات            |
|              | لا يوجد | لا توظف أي شخص    | شركتان             |
| 4 اشخاص      | --      | توظف شخصين        | شركتان             |
| شخصاً واحداً | --      | توظف شخصاً واحداً | 1 شركة             |
|              | 7       | 7 أشخاص           | 1 شركة             |
|              | 8       | 8 أشخاص           | 1 شركة             |
|              | 9       | 9 أشخاص           | 1 شركة             |
|              | 10      | 10 أشخاص          | 1 شركة             |
|              | 16      | 16 شخصاً          | 1 شركة             |
|              | 25      | 25 شخصاً          | 1 شركة             |
| 5 اشخاص      | 214 شخص |                   | 69 من أصل 156 شركة |

- ان أكبر عدد من الموظفين هم من فئة "الإعاقة الحركية"، تليها "الإعاقة السمعية" كما يظهر في الجدول. لكنه يظهر أيضاً أن عمالة المرأة من الأشخاص ذوي الإعاقة منخفضة للغاية. كما لا توجد معلومات معينة حول الأشخاص ذوي الإعاقة الـ 25 المتبقين.

| انثى | ذكر | فئة الإعاقة    |
|------|-----|----------------|
| 0    | 13  | عقلية          |
| 1    | 7   | بصر            |
| 1    | 18  | نطقية/لغوية    |
| 0    | 2   | ضعف بصر        |
| 0    | 2   | اجتماعية نفسية |
| 2    | 19  | سمع            |
| 5    | 72  | حركية          |
| 3    | 18  | ضعف سمع        |
| 3    | 1   | اصابات دماغية  |
| 0    | 2   | بطئ تعلم       |

|    |     |           |
|----|-----|-----------|
| 0  | 25  | غير معروف |
| 15 | 179 | المجموع   |
|    |     |           |

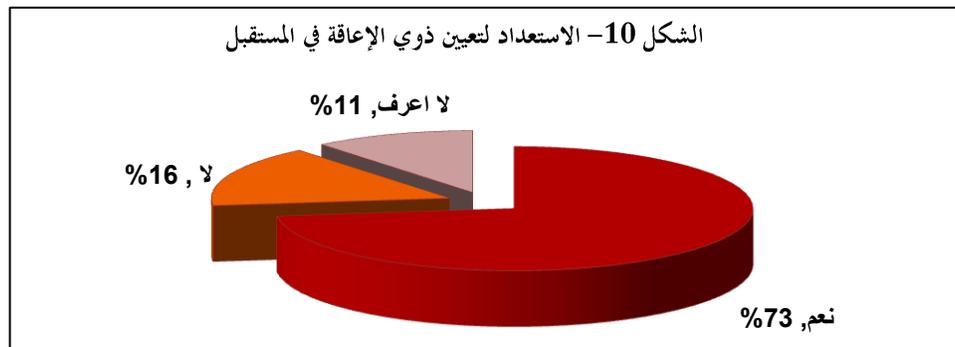
- 24% من العاملين يعملون كعمال نظافة، يلي ذلك ما نسبته 16% بوظيفة كتاب/مشرفين/محاسبين وعمال مصانع، و 12% في تخصصات حرفية و 8% بوظيفة مراسل ونسبة 7% مهن ووظائف متخصصة.



- وقال 10% من مديري الموارد البشرية الذين تمت مقابلتهم لهذا الغرض انهم تعاملوا فقط مع 32 من طلبات توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة خلال العام الماضي تم قبول 24 طلب منها، ثم استقال منهم 9 موظفين لاسباب تتعلق في بعد المسافات والرواتب المتدنية وصعوبة التعامل مع الناس.

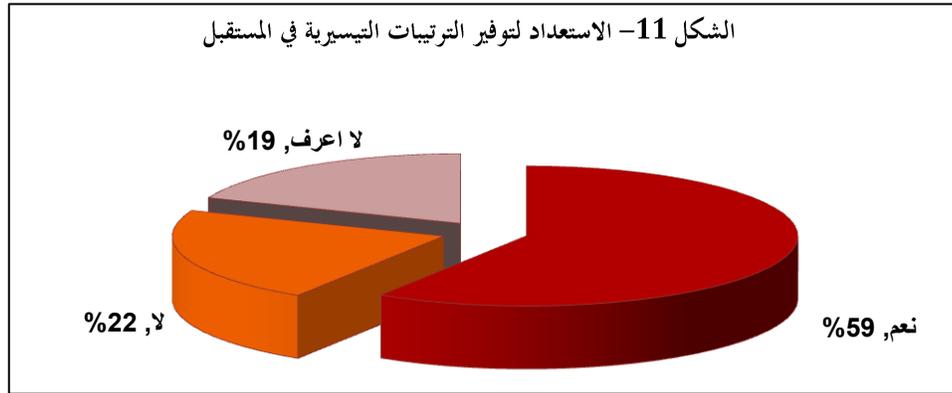
### مدى الاستعداد لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- قال مدراء الموارد البشرية ل 73% من الشركات التي شملتها الدراسة فيها أنهم سينظرون في توظيف ذوي الإعاقة أصحاب المؤهلات العلمية أو التدريبية.



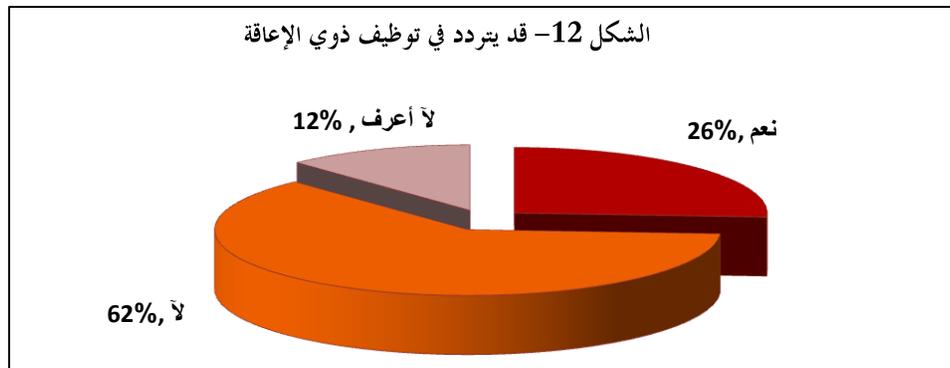
- كما أبدى ما نسبته 59% من مدراء الموارد البشرية استعدادهم لتوفير الحد الأدنى من الترتيبات التيسيرية المعقولة.

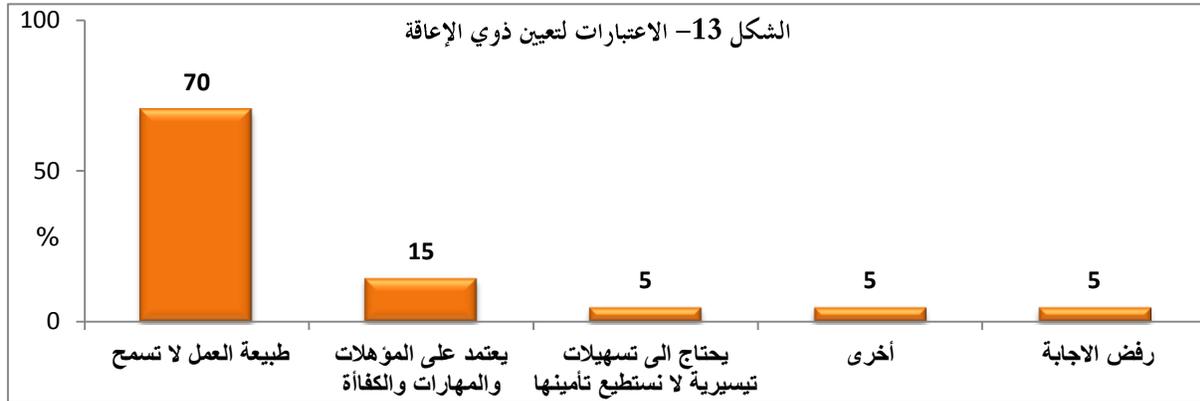
- 32% فقط كانوا على دراية بأي مؤسسات حكومية وغير حكومية تقدم مساعدات تقنية تسمح لك بتزويد مثل هذه الترتيبات التيسيرية المعقولة.



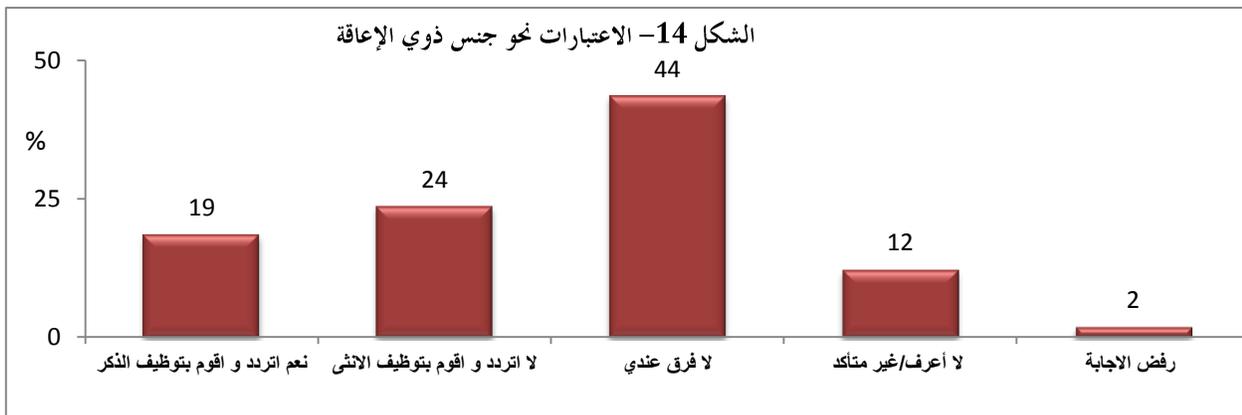
#### مواقف مدراء الموارد البشرية تجاه توظيف ذوي الإعاقة وجنسهم

- أفاد 26% من مدراء الموارد البشرية أنه في حالة تقدم شخصان لطلب التوظيف لديهم وكان احدهما من ذوي الإعاقة و كانا يحملان نفس المؤهلات العلمية و التدريب اللازمين للقيام بمهام الوظيفة المطلوبة سيكون لديهم اعتبارات معينة تجعلهم "يترددون" في توظيف الشخص ذو الإعاقة حيث ذكر 70% من مدراء الموارد البشرية: طبيعة ونوع العمل كأهم هذه الأعتبارات.

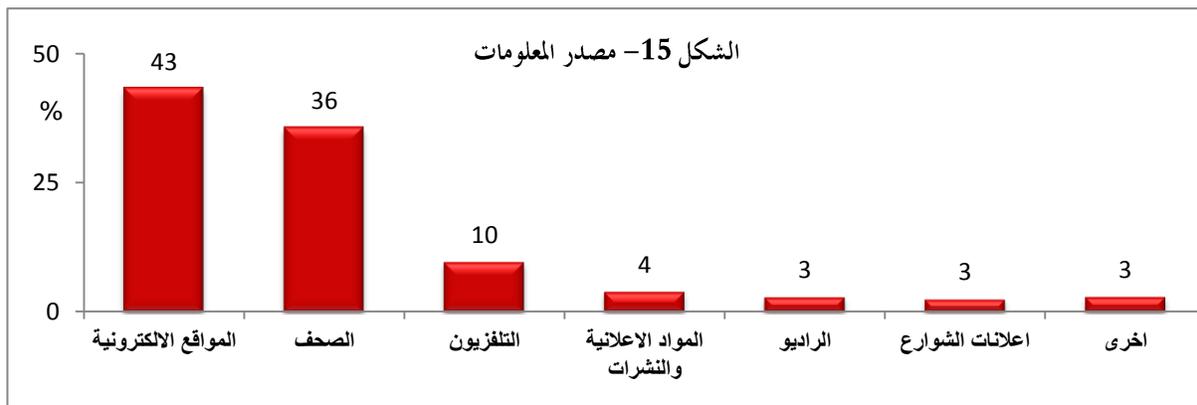




- أما بالنسبة لتوظيف ذوي الإعاقة من الإناث فقد أبدى 19% فقط من مخاوف معينة تدفعهم الى ان يترددوا في حال تقدم اثنين واحد من الذكور والآخر من الإناث من ذوي الإعاقة لملء شاغر واحد، بينما قال 44% أنه لا فرق لديهم، بالإضافة إلى ذلك أفاد 24% بأنهم لن يترددوا في توظيف الإناث ذوات الإعاقة، أي أغلبية تصل إلى 68%.



- ختاماً، يحصل مدراء الموارد البشرية على المعلومات من المواقع الإلكترونية، ومن وسائل الإعلام المطبوعة في المقام الأول.



**Design, Coordination & Analysis**

# Strategies

**Policy Research. Social Marketing**

PO Box 811 580 Amman 11181 Jordan

Email: [strategies@strategies.jo](mailto:strategies@strategies.jo)

[muinkhoury@yahoo.com](mailto:muinkhoury@yahoo.com)

**Fieldwork, Data Entry & Processing**



**Telefax: 06-5159801**

Email: [AccurateOpinion@gmail.com](mailto:AccurateOpinion@gmail.com)