



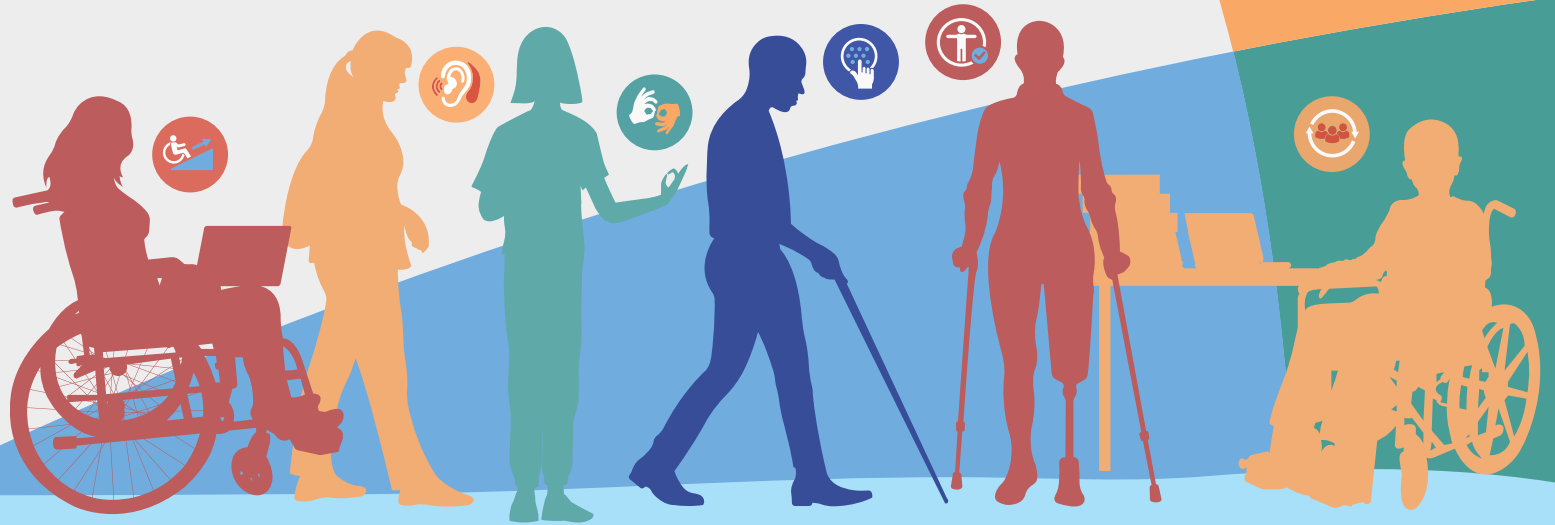
ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



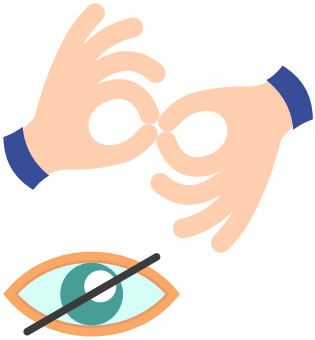
موجز سياسات

# دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في لبنان: الفرص والتحديات

E/ESCWA/CL2.GPID/2025/Policy brief.11



## الرسائل الرئيسية



لا يتجاوز معدّل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات المتوسطة والكبيرة 4 و 3 في المائة على التوالي.

يعمل رجل واحد فقط من كل خمسة من ذوي الإعاقة الشديدة، وامرأة واحدة فقط من كل اثنين وعشرين.

يُقدّر عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة بحوالي 169,000 شخص، وعدد ذوي الإعاقة الطفيفة بنحو 488,000 شخص.

ينخرط ثلثا العاملين من ذوي الإعاقة الشديدة أي حوالي 11,924 شخصاً في وظائف غير نظامية.

يبلغ معدل مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة في القوى العاملة نحو نصف معدل مشاركة الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، وينخفض بين الشباب ذوي الإعاقة إلى ثلث معدل مشاركة أقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

تتسبّب الفجوة في التوظيف بين الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة ونظرائهم من غير ذوي الإعاقة بخسائر سنوية تُقدّر بنحو 817 مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل 1.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

يشكّل الأشخاص ذوو الإعاقة الشديدة 1.6 في المائة فقط من أصحاب العمل اللبنانيين.

أبرز التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة:

■ في البحث عن عمل: عدم ملاءمة إجراءات التوظيف، والمعاملة التمييزية أثناء المقابلات، وضعف توافر وسائل النقل الميسرة.

■ في ريادة الأعمال: محدودية الوصول إلى المعلومات، وصعوبة الحصول على التمويل، وغياب الدعم الفني اللائق.

يعتقد أصحاب العمل أن:

■ الإعاقة الذهنية هي الأصعب للدمج.

■ الأشخاص ذوي الإعاقة مناسبون لوظائف نمطية محددة، مبدئين قلقاً من صعوبة التواصل الفعّال معهم وانخفاض الإنتاجية.

## مقدمة

بلغت نسبة الإعاقة الشديدة بين اللبنانيين في عام 2019 حوالي 4.4 في المائة لتشمل نحو 169,213 شخصاً من جميع الفئات العمرية، بينهم حوالي 90,503 من كبار السن (52,579 امرأة و37,924 رجلاً)<sup>1</sup>. وبلغت نسبة الإعاقة الطفيفة 12.7 في المائة لتشمل نحو 488,000 شخص<sup>2</sup>.

ورغم وجود إطار تشريعي يحمي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، بما في ذلك قانون 220 لسنة 2000، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (التي صدّق عليها لبنان في عام 2025)، يبقى التنفيذ محدوداً. ورغم تخصيص كوتة توظيف بنسبة 3 في المائة، فنسبة تطبيقها في القطاع العام لا تتجاوز 1.6 في المائة<sup>3</sup>. وقد أطلقت الحكومة في عام 2023 برنامج البديل النقدي لدعم نحو 20,000 شخص لبناني من ذوي الإعاقة<sup>4</sup>، إلى جانب مبادرات خاصة أبرزها ProAble Recruit، والاتحاد اللبناني للأشخاص المعوقين حركياً، وأركانسيال، ساهمت في تدريب وتوظيف المئات وتعزيز الدمج في سوق العمل. ومع ذلك، لم يتعدّ معدل التشغيل بين اللبنانيين ذوي الإعاقة الشديدة 11.8 في المائة مقابل 42.3 في المائة بين غير ذوي الإعاقة<sup>5</sup>، إذ يعمل رجل واحد فقط من بين كل خمسة من ذوي الإعاقة الشديدة، وامرأة واحدة فقط من بين كل اثنتين وعشرين. ولا تتجاوز مشاركة هؤلاء في القوى العاملة 24.7 في المائة مقابل 56.2 في المائة من الرجال والنساء من غير ذوي الإعاقة، وتنخفض إلى 9.4 في المائة بين الشباب من الفئة العمرية 15-24 عاماً، مقابل 33.3 في المائة بين أقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

ونظراً لمحدودية فرص العمل النظامية، يعمل نحو 63.8 في المائة من ذوي الإعاقة الشديدة المنخرطين في سوق العمل في وظائف غير نظامية، أي ما يقارب 11,924 شخصاً، مقارنة بنحو 43.4 في المائة فقط بين غير ذوي الإعاقة. ويتركز غالبية العاملين من ذوي الإعاقة

الشديدة في المؤسسات الصغيرة (93 في المائة)، بينما يبقى عملهم في المؤسسات المتوسطة والكبيرة محدوداً (4 في المائة و3 في المائة على التوالي)، مقابل 14.3 في المائة و10.3 في المائة لغير ذوي الإعاقة.

ولا يقتصر التهميش على التشغيل، بل يمتد إلى ريادة الأعمال، إذ لا يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة الشديدة سوى 1.6 في المائة من أصحاب العمل، في دلالة على ضعف مشاركتهم في امتلاك المشاريع وقيادتها. أما من حيث الدخل، فيكسب الأشخاص من غير ذوي الإعاقة في المتوسط 1.5 مرة أكثر من ذوي الإعاقة الشديدة، الذين تضعف قدرتهم على تغطية النفقات الأساسية والوصول إلى الخدمات الضرورية، لا سيّما الصحية. وقد أفاد 56 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة بأنهم امتنعوا عن طلب المساعدة الطبية بسبب عدم قدرتهم على تحمّل كلفتها، مقابل 24 في المائة فقط من غير ذوي الإعاقة، فيما ذكر 73 في المائة من غير ذوي الإعاقة أنهم لم يحتاجوا الرعاية أصلاً، مقابل 39 في المائة فقط من ذوي الإعاقة، ما يبرز فجوة بنيوية واضحة بين الحاجة والإتاحة<sup>6</sup>.

يشكّل الأشخاص ذوو الإعاقة جزءاً لا يتجزأ من المجتمع اللبناني، ويشكّل استبعادهم من سوق العمل هدراً في الموارد البشرية وفرصة ضائعة للنمو. ووفقاً لتقديرات الإسكوا، فإن فجوة التوظيف بين اللبنانيين ذوي الإعاقة الشديدة ونظرائهم من غير ذوي الإعاقة تولّد خسائر سنوية تُقدّر بنحو 817 مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل 1.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي<sup>7</sup>.

يستند هذا الموجز إلى نتائج استبيان أجرته الإسكوا في الفترة 2024-2025<sup>8</sup> في لبنان، حول تصورات كل من الأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب العمل بشأن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

# 1. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة

## جيم. الحالة المادية

- غياب الدخل المستدام يطال غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ لا يملك 80 في المائة منهم أي مصدر دخل، بينما يعتمد ثلث من لديهم دخل على المساعدات العائلية.

## دال. إمكانية الوصول

- 36 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات تحدّ من قدرتهم على الوصول إلى أماكن العمل، 55 في المائة منهم يواجهون صعوبات في الحصول على معلومات تتعلق بالإعلانات الوظيفية، و63 في المائة يجدون صعوبة في استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل.
- 50 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات تحد من قدرتهم الكاملة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، و25 في المائة يستحيل عليهم استخدامها.

## هاء. الاستفادة من خدمات الدعم في مجال التمكين الاقتصادي

- 78 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يتلقّون أي خدمات دعم في مجال التمكين، وترتفع هذه النسبة إلى 82 في المائة في المناطق الريفية. ومن بين من تلقّوا دعماً، كان التدريب المهني هو الأكثر شيوعاً (23 في المائة)، يليه التدريب على تأسيس المشاريع وتنفيذها وتقييمها (19 في المائة)، ثم دعم الحقوق (15 في المائة)، فدعم التوظيف (9 في المائة).
- 50 في المائة أو أكثر من الدعم الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة يعزى إلى منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، تليها المنظمات الدولية بنسبة 28 في المائة، ثم منظمات المجتمع المدني المحلية بنسبة 12 في المائة. أما دور البرامج الحكومية فلا يتعدى 4 في المائة. ويظهر

## ألف. ريادة الأعمال

- 94 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين شاركوا في الاستبيان<sup>9</sup> أبدوا رغبة في تأسيس مشروع، 51 في المائة منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من ستة أشهر، و50 في المائة منهم من الفئة العمرية 30-39 سنة، و71 في المائة منهم يتركّزون في المناطق الريفية.

- 45 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في تأسيس مشاريع هم من ذوي الإعاقة الجسدية/الحركية.
- ثلاثة تحديات رئيسية يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في تأسيس مشروع: صعوبة الحصول على التمويل، وعدم توفر معلومات حول كيفية بدء مشروع أو الحصول على الدعم المالي، وغياب فرص التدريب المراعية لاحتياجاتهم.

## باء. التوظيف

- 87 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة أبدوا رغبة في العمل، 53 في المائة منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من ستة أشهر، و51 في المائة منهم يتركّزون في المناطق الحضرية.
- السبب الرئيسي لعدم انخراط غير الراغبين في العمل هو صعوبة الخروج من المنزل الواقع في طوابق عليا في مبان تفتقر إلى المصاعد أو إلى الكهرباء.
- 83 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة واجهوا تحديات خلال رحلة البحث عن عمل، أبرزها عدم مراعاة احتياجاتهم، والمعاملة التمييزية، والمواقف السلبية خلال المقابلة.
- 37 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة أفادوا بأن أصحاب العمل يفتقرون للوعي الكافي بحقوقهم، وأشار بعضهم إلى أن التمييز ناتج عن ضعف الإيمان بقدرتهم على أداء المهام.

54 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة عدم رضاهم عن خدمات الدعم الاقتصادي المتاحة.

## واو. الحلول التي يطرحها الأشخاص ذوو الإعاقة

• ضرورة تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات جديدة لتعزيز التمكين الاقتصادي.

• اعتماد مبدأ المرونة في ساعات العمل.

• ضرورة توفير منصات ميسرة تُمكنهم من بدء أعمالهم أو الحصول على الدعم والتمويل، ويعتبرون ذلك الإجراء الأهم لتسهيل تأسيس المشاريع.

• توفير التدريب على المهارات الشخصية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، والتسويق وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي، إضافةً إلى التدريب على المهارات الفنية المرتبطة بمجالات عملهم أو اهتماماتهم.

## 2. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل

• غالبية الشركات الدامجة لا تتبع استراتيجيات توظيف محدّدة لجذب متقدّمين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

• قرابة ثلثي الشركات تسعى عبر سياساتها التسويقية إلى استهداف عملاء من الأشخاص ذوي الإعاقة.

## ألف. وجهة نظر الشركات التي توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

### 1. السياسات والممارسات

• أربع من الشركات الخمس التي أجابت على الاستبيان<sup>10</sup> لديها سياسة رسمية لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة.

• غالبية الشركات أدرجت بُعد الإعاقة في سياساتها الخاصة بالموارد البشرية، التي تتضمن بنوداً رئيسية مثل عدم التمييز، وإرشادات الاتصال والتوعية، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة<sup>11</sup> والتطوير المهني والترقي.

• تستهدف الترتيبات التيسيرية المعقولة الإعاقات الجسدية، مع إشارة محدودة إلى الإعاقات الذهنية، رغم أن 80 في المائة من الشركات تمتلك مدرّبين قادرين على تحديد هذه الترتيبات.

• حوالي ثلثي الشركات تعتمد سياسات أو برامج تستهدف النساء ذوات الإعاقة وتدعم تطويرهن المهني بطريقة مختلفة عن الرجال ذوي الإعاقة، وتركّز على التوظيف المستهدف للنساء، وممارسات التوظيف الخالية من التحيز، وسياسات مكافحة التمييز والتحرّش.

• سياسات الشركات تكاد تخلو من شروط الإقصاء، ولا ترى فرقاً بين توظيف النساء أو الرجال ذوي الإعاقة.

### 2. التصرّوات حول التوظيف الدامج

• تعتبر نصف الشركات تقريباً أن توفير الترتيبات التيسيرية أمر صعب أو مكلف.

• تعتبر الشركات أنّ الإعاقة الأصعب في الدمج هي الإعاقة النفسية-الاجتماعية.

• تحدّد نصف الشركات تقريباً وظائف بعينها تعتبرها مناسبة لحالات معيّنة من الإعاقة. هذه الوظائف تعتمد على الصور النمطية بدرجة كبيرة، كأن يعمل الأشخاص ذوو الإعاقات البصرية في مجالات مرتبطة بالتذوق، أو يعمل الأشخاص ذوو الإعاقات النفسية-الاجتماعية في الوظائف المكتبية.

• أبرز التحديات التي قد تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي ارتفاع مخاطر الحوادث والإصابات في مكان العمل، وصعوبة التواصل الفعّال مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم ارتياح بعض العملاء للتعامل معهم. أبرز الاحتياجات والسياسات المطلوبة لتيسير دمج الأشخاص ذوي الإعاقة هي الحوافز المالية والإعفاءات الضريبية، ووسائل النقل الميسرة

- لا تعتبر غالبية الشركات أن توظيف النساء ذوات الإعاقة ينطوي على تحديات أكثر من توظيف الرجال ذوي الإعاقة.

- ترى الشركات ضرورة تخصيص وظائف بعينها للأشخاص ذوي الإعاقة على أساس نوع إعاقاتهم وطبيعتها. وبناءً على هذه النظرة النمطية التقليدية، تعتبر الشركات على سبيل المثال أن الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية تلائمهم وظائف مرتبطة بالتعبئة والتغليف، والأشخاص ذوي الإعاقات البصرية تناسبهم وظائف مرتبطة بالهاتف.

- تشمل التحديات التي قد تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المخاوف من تدني الإنتاجية، وتعارض ترتيبات العمل المرنة مع مستلزمات الوظيفة، وارتفاع تكاليف التأمين الصحي وضد المخاطر المهنية، وصعوبة التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم ارتياح بعض العملاء للتعامل معهم.

- أبرز السياسات والإجراءات المقترحة لتجاوز العقبات تتمثل في تعديل السياسات والخطط والبرامج الوطنية المتعلقة بالتشغيل لجعلها أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير دعم مالي لأصحاب العمل يتيح تنفيذ الترتيبات التيسيرية المعقولة، وضمان إمكانية الوصول إلى أماكن العمل وتيسيرها.

- عبّرت غالبية الشركات عن رغبتها في الحصول على دعم لتعزيز الدمج من خلال الحوافز المالية، والاستعانة بخبراء مختصين، وإتاحة معلومات وموارد حول الممارسات الجيدة في التوظيف الدامج.

وميسورة الكلفة، والبرامج التدريبية المتخصصة للموظفين وأصحاب العمل، والترتيبات التيسيرية المعقولة.

## باء. وجهة نظر الشركات التي لا توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

### 1. السياسات والممارسات

- أكثر من نصف الشركات<sup>12</sup> التي أجابت على الاستبيان لديها خطط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعد حالياً سياسات رسمية للدمج والتنوع.
- الشركات التي لا تملك خططاً أو سياسات دامجة، أرجعت ذلك إلى أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لم يؤخذ بعد في الاعتبار، أو إلى أن ظروف الحرب حالت دون التوظيف بشكل عام.
- لا تشترط الشركات خلو المرشحين لوظائف معينة من الإعاقة.

### 2. التصورات حول التوظيف الدامج

- ترى أقل من نصف الشركات أن توفير الترتيبات التيسيرية ليس أمراً صعباً أو مكلفاً.
- تعتبر الشركات أن الإعاقات الأصعب في الدمج هي الذهنية تليها البصرية.





## الفرص المتاحة لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل

- الإطار التشريعي والسياساتي الداعم للدمج الاقتصادي: من خلال تطبيق اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بعد أن صدّق عليها لبنان مؤخراً، واشتمال استراتيجيتين وطنيتين على مكّون خاص بالدمج الاقتصادي هما: الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، ومسودة استراتيجية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تطوّرات إيجابية في وضع المرأة في العمل: رغم التحديات الكبيرة أمام النساء ذوات الإعاقة، لدى بعض الشركات الدامجة سياسات أو برامج تستهدف المرأة، وكانت أعلى فئة في المناصب من نصيب امرأة، ولا ترى نسبة كبيرة من الشركات صعوبات أو تحديات في توظيف المرأة ذات الإعاقة والاحتفاظ بها.
- الاستقرار السياسي: شكّل انتخاب رئيس للجمهورية وتشكيل الحكومة فرصة لدفع ملف الإعاقة قدماً من خلال الالتزام بتنفيذ الاتفاقية الدولية بعد التصديق عليها، ومراجعة قانون 220 لسنة 2000، والانتهاج من مسودة الاستراتيجية الوطنية لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة.
- نجاح جهات غير حكومية وعدد من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في دعم العمل الدامج: من خلال الربط بين أصحاب الأعمال الراغبين في تشغيل أشخاص ذوي إعاقة وبين الأشخاص ذوي الإعاقة المدربين الراغبين في العمل، وتطوير سياسات العمل داخل الشركات، وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

## 3. التوصيات

بناءً على نتائج دراسة الإسكوا، فيما يلي توصيات لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، موجّهة إلى الدولة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والجهات المانحة:



### ألف. تفعيل ومراجعة التشريعات والسياسات القائمة

- العمل على التنفيذ الكامل لبنود اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووضع لجنة لمتابعة تنفيذها، وتطبيق الاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة.
- تخصيص الموازنات اللازمة لتفعيل التشريعات والسياسات المرتبطة بالتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى وجه الخصوص وضع آليات للتنفيذ الفعال لقانون 220 لسنة 2000، كالمراسيم التطبيقية، والتأكد من تطبيق الكوتة كحد أدنى لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مراجعة قانون 220 لسنة 2000 ليتسق مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي صدّق عليها لبنان.
- وضع اللامسات الأخيرة على مسودة الاستراتيجية الوطنية لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة والإعلان عنها.
- مراجعة وتعديل السياسات والخطط والبرامج الوطنية ذات الصلة بالتشغيل لتصبح دامجة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- النظر في سنّ قوانين تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من التحرش والعنف والتمييز في مكان العمل.
- السعي إلى انتخاب أعضاء الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين في لبنان وتفعيل دورها في ضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة في المجال الاقتصادي.
- إطلاق حملات لتوعية الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم.



## باء. تعزيز العمل الدامج من خلال الدعم والتدريب وإتاحة الوصول

- تطوير خدمات الدعم المرتبط بالتمكين الاقتصادي وإتاحتها في كل المناطق، خصوصاً في المناطق الريفية.
- توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة لرفع مهاراتهم اللازمة لسوق العمل، خاصةً الأشخاص ذوي الإعاقات النفسية-الاجتماعية والأشخاص ذوي الإعاقات الشديدة والعاملين غير اللبنانيين ذوي الإعاقة. ومن هذه التدريبات تطوير مهاراتهم الشخصية، وقدرتهم على التسويق وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي واستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، وتطوير المهارات الفنية الخاصة بقطاع العمل أو مجال الاهتمام، بالإضافة إلى تطوير قدراتهم وتمكينهم من تحديد أنواع الترتيبات التيسيرية الملائمة التي تلبي متطلباتهم الفردية، وتعريفهم على آليات المطالبة بها.
- الاهتمام بالمرأة ذات الإعاقة ومراعاة خصوصيتها وتوفير تدريبات متخصصة لها، بالإضافة إلى التدريبات المتاحة للكافة وللأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن فرص عمل/بدء مشروع.
- مساعدة أصحاب الأعمال في وضع خطط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ودعمهم في التعامل الجيد مع التحديات المرتبطة بالعمل الدامج، وتوفير برامج تدريبية حول كيفية التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة. وينبغي أيضاً منح حوافز مالية وضريبية (إعفاءات أو تخفيضات) لتشجيع القطاع الخاص على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بيئات عمل خالية من العوائق والحواجز، مع ضرورة توفير التقنيات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة، والتوعية بقدراتهم، وإزالة القوالب النمطية التي تخص لكل نوع إعاقة - من وجهة نظرهم - وظيفة أو مهام محددة.
- توفير وسائل نقل عامة مجهزة وميسورة التكلفة في كل المناطق وخاصةً المدن لتساعد الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى أماكن العمل.
- تجهيز المباني لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة.



## جيم. تشجيع ريادة الأعمال

- تسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعلومات والموارد المتعلقة بريادة الأعمال، بما في ذلك المنصات والمواقع الإلكترونية وتطبيقات تسجيل وتنظيم الأعمال.
- توفير تدريب عالي الجودة للأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في تأسيس مشاريعهم الخاصة.
- تيسير الحصول على التمويل من خلال توفير آليات تمويل ميسرة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي يقودها أشخاص ذوو إعاقة، بما في ذلك الحصول على قروض من المصارف أو فتح حسابات مصرفية أو التعامل مع المصارف.



## دال. تفعيل دور منظمات المجتمع المدني

- دعم منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينها من تقديم المزيد من خدمات الدعم المرتبطة بالدمج الاقتصادي وتحسينها، خاصةً في المناطق الريفية.
- وضع آليات للتعاون والتنسيق بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، بما فيها منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، لضمان التنفيذ الفعال للقوانين والسياسات الداعمة للدمج الاقتصادي.



## هاء. جمع البيانات والرصد والتقييم

- رصد التقدم وتقييم السياسات: وضع آليات لرصد التقدم المحرز في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وتقييم فاعلية السياسات والبرامج القائمة، وإجراء التعديلات اللازمة وفقاً للبيانات التي يتم جمعها دورياً.
- جمع البيانات: دعم الجهات التنفيذية، من خلال وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والمنظمات الدولية، لبناء قواعد بيانات رسمية دقيقة ومحدثة ودورية متعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تشمل أعداد العاملين والعاطلين عن العمل والباحثين عنه، وأعداد المصنّفين ضمن البطالة المقنعة، مع التصنيف حسب الإعاقة والجنس والعمر والمنطقة السكنية ونوع العمل ومكان العمل وخدمات التمكين الاقتصادي المختلفة التي استفادوا منها.

## الحواشي

1. حسابات الإسكوا بناءً على مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية للأسر في لبنان (2018-2019).
2. ILO, *Living with disabilities in Lebanon* (Geneva, 2023).
3. راجانا حمية، قانون «حقوق الأشخاص المعوقين»: عشرون عاماً من حبر على ورق! جريدة الأخبار، 8 حزيران/يونيو 2020.
4. اليونيسف، وزارة الشؤون الاجتماعية تطلق برنامجاً للحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي واليونيسف ومنظمة العمل الدولية، 26 نيسان/أبريل 2023.
5. حسابات الإسكوا بناءً على مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية للأسر في لبنان (2018-2019).
6. المرجع نفسه.
7. بسبب محدودية البيانات المتاحة حول إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة الفعلية وتكاليف الدمج، تستند حسابات الإسكوا إلى التقدير الأعلى للخسائر المحتملة وإلى افتراضات أساسية، أبرزها أن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن دمجهم في سوق العمل دون إزاحة العمالة القائمة (no crowding out effect) ودون تكاليف إضافية على بيئة العمل، وأن جميع غير العاملين منهم («المفقودون من قوة العمل») سيكسبون الدخل نفسه الذي يكسبه الأشخاص ذوو الإعاقة العاملون حالياً (بناءً على مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية للأسر في لبنان).
8. الإسكوا 2025، تضمن الاستبيان الأول الموجه للأشخاص ذوي الإعاقة عينة من 217 فرداً، في حين شمل الاستبيان الثاني الموجه لشركات القطاع الخاص عينة من 5 شركات توظف أشخاصاً ذوي إعاقة و11 شركة لا توظفهم. وتعتمد هذه الورقة على نتائج هذين الاستبيانين. ولا يمكن تعميم هذه النتائج إحصائياً على المجتمع ككل، وقد استُخدمت لتقديم فهم نوعي أولي للأولويات والتحديات التي تواجه هذه الفئة، سواء من وجهة نظر أفرادها أو من وجهة نظر أصحاب العمل.
9. شارك من لبنان 217 شخصاً من ذوي الإعاقة، معظمهم من الفئة العمرية 30-39 عاماً (25 في المائة). بالنسبة للجنس، زادت نسبة الذكور عن الإناث (61 في المائة مقابل 39 في المائة). بالنسبة للمستوى التعليمي، كانت النسبة الأعلى من المشاركين من الحاصلين على الشهادة الابتدائية (29 في المائة). بالنسبة للوضع العائلي، كان أكثر من نصف المجيبين من المتزوجين (53 في المائة). بالنسبة لأنواع الإعاقات، تصدرت الإعاقات الحركية (44 في المائة). بالنسبة للتوزيع الجغرافي، كان سكان المناطق الريفية هم الأكثر تمثيلاً (53 في المائة).
10. أجابت على الاستبيان خمس شركات توظف أشخاصاً ذوي إعاقة، وهي شركات صغيرة معظمها وطنية، لا يتعدى عدد موظفيها 25 موظفاً.
11. المقصود بالترتيبات التيسيرية المعقولة: التعديلات في البيئة المادية و/أو الوقت و/أو الإجراءات لتوفير بيئة خالية من العوائق المادية والحوادث السلوكية للأشخاص ذوي الإعاقة، على ألا يترتب على توفير تلك الترتيبات ضرر غير متناسب لجهة العمل، وذلك وفقاً لمعايير وضوابط موضوعية تضعها جهات متخصصة يشارك فيها الأشخاص ذوو الإعاقة ومنظمتهم.
12. أجابت على الاستبيان 11 شركة لا توظف أشخاصاً ذوي إعاقة، معظمها شركات وطنية صغيرة، تعمل في قطاعات متعددة كأنشطة الإقامة والخدمات الغذائية، والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات، والتعليم.



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



رؤيتنا: طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقرار وعدل وازدهار

رسالتنا: بشغف وعزم وعمل: نبكر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.

يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

[www.unescwa.org](http://www.unescwa.org)



2500725A