

## 2016 عام ترجمة سياسات تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة بفرص عمل قابلة للوصول

تقدم هذه الورقة، التي قام بإعدادها تحالف جمعية نجوم الامل لتمكين النساء ذوات الاعاقة، وجمعية أصدقاء مرضى التلاسيميا، ومؤسسة جوبس، ومعاقون بلا حدود، وجمعية اصدقاء المعاق، واتحاد الصم، وملتقى البصيرة للمكفوفين، والمؤسسة الفلسطينية للتمكين والتنمية المحلية REFORM، بالشراكة مع وزارة العمل "الادارة العامة للتشغيل"، رؤية لوضع سياسات وآليات فلسطينية لضمان الحق بالعمل اللائق للأشخاص ذوي الاعاقة خاصة في المواقع الأكثر تهميشا، ولتنفيذ ما نص عليه القانون الفلسطيني لتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وإتاحة فرص عمل قابلة للوصول من ناحية، وتوسيع المشاركة في الاشراف على تطبيق وتنفيذ ما نصت عليه القوانين الفلسطينية لحق التوظيف والتشغيل للأشخاص ذوي الاعاقة في القطاعات التشغيلية المختلفة وتحديد مسؤولياتها للعام 2016 من ناحية ثانية.

تشير آخر إحصاءات وزارة الصحة في منتصف عام 2014 إلى أن عدد المواطنين الذين يعانون من الإعاقة في فلسطين 113 ألف شخص؛ منهم 75 ألفاً في الضفة الغربية (بنسبة 2.7% من مجمل السكان فيها)، و38 ألفاً في قطاع غزة (بنسبة 2.5% من مجمل السكان هناك). وكانت الإعاقة الحركية أكثر الإعاقات انتشاراً؛ حيث بلغت نسبة المعاقين حركياً 49% من مجمل ذوي الاحتياجات الخاصة؛ تليها إعاقة البطء في التعلم بواقع 24.7% في الضفة و26.7% في قطاع غزة.  
انظر:  
www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=9348

### ✓ واقع الاشخاص ذوي الاعاقة

تبلغ نسبة انتشار الاعاقة في فلسطين بناء على التعريف الموسع<sup>1</sup> حوالي 7% من مجمل السكان، فيما 2.7% حسب التعريف الضيق<sup>2</sup> (2.9% بين الذكور مقابل 2.5% بين الاناث) وفقاً للمسح الذي اجراه الجهاز المركزي للإحصاء بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية عام 2011. وتبين من خلال هذا المسح أن الاعاقة الحركية هي الأكثر انتشاراً (48%) تلتها اعاقة بطء التعلم (25%) ومن ثم اعاقة التذكر والتركيز حوالي 22%. تتبعها اعاقة البصر وإعاقة التواصل بحوالي 21%، وثم الاعاقة النفسية حوالي 14%، واخيراً الاعاقة السمعية حوالي 13%. ويرتفع حجم الاعاقة بين الذكور

بنسبة 2.9% مقابل نسبة 2.5% بين الاناث، كما ترتفع نسب الاعاقة بارتفاع العمر؛ 3.9% لمن هم فوق عمر 18 سنة مقابل 1.5% لمن هم في عمر 17 عاماً فما دون.<sup>3</sup>

يشير المسح الى أن ثلث الاشخاص ذوي الاعاقة لم يلتحقوا بالتعليم نهائياً، وأن أكثر من النصف (53%) أميون. وان اقل من نصفهم متزوجون (44.5%). في المقابل ترى مؤسسات الاعاقة، والأشخاص ذوو الاعاقة وذووهم، أن معدلات الاعاقة في الاراضي الفلسطينية تفوق هذا المعدل بسبب الثقافة الاجتماعية السائدة بحيث يتم اخفاء الاعاقات وخاصة للاناث،

<sup>1</sup> التعريف الموسع " يتم تعريف الفرد ذو الإعاقة على أنه الفرد الذي يعاني من بعض الصعوبة، أو صعوبة كبيرة، أو لا يستطيع مطلقاً".

<sup>2</sup> التعريف الضيق " يعرف الفرد ذو الإعاقة على أنه الفرد الذي يعاني صعوبة كبيرة، أو لا يستطيع مطلقاً"

<sup>3</sup> انظر: [http://www.pCBS.gov.ps/Portals/\\_PCBS/Downloads/book1812.pdf](http://www.pCBS.gov.ps/Portals/_PCBS/Downloads/book1812.pdf)

بالإضافة إلى أن حالات من الأشخاص ذوي الإعاقة غير مسجلين في سجلات الأحوال المدنية،<sup>4</sup> عدا عن غياب المعايير المجمع عليها لتحديد إطار مفاهيمي حول تعريف الإعاقة.

### ✓ الأطار التشريعي الناظم لحق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل اللائق

حسب جمعية الهلال الأحمر في نهاية عام 2013 فإن 34% من المعوقين لا يستطيعون تأدية نشاطاتهم الطبيعية بسبب عدم موائمة البيئة؛ كذلك فإن ما نسبته 22% منهم اضطروا لترك التعليم بسبب ما يعترضهم من معيقات وصعوبات، بالإضافة إلى 75% لا يحصلون على الخدمات العامة.

انظر:

<http://www.shasha.ps/news/87>

أشارت المادة تسعة من قانون الاساسي للسلطة الوطنية الفلسطينية الى أن جميع الفلسطينيين متساوون أمام القانون والقضاء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة. وأضافت المادة 25 أن "العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه". هذا الحق الدستوري ترجمه المشرع الفلسطيني في بعض القوانين الناظمة للعمل والتشغيل في فلسطين، وكذلك في قانون حقوق المعاقين.

فقد نصت المادة (10) من قانون المعوقين رقم 4 لسنة 1999 على إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يقل عن (5%) من عدد العاملين، بما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات، مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم. وتشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في

المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات.<sup>5</sup> أما قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، فقد نصت المادة (13) منه على أن يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من المعاقين المؤهلين لأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم، وذلك بنسبة لا تقل عن 5% من حجم القوى العاملة في المؤسسة. وحظرت المادة (16) أي تمييز في شروط العمل وظروفه على الأراضي الفلسطينية.<sup>6</sup>

وأشار قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة حيث نصت المادة (1) على أن: 1. تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين وللجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف، كما يحدد القرار وصفا للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف. 2. يجوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أخواتهم القائمين بإعالتهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم، إذا توافرت فيهم شروط شغل تلك الوظائف.<sup>7</sup>

واكدت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي وقع عليها الرئيس محمود عباس في الاول من نيسان عام 2014، بشكل واضح على ضمان الحق بالعمل للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لأحكام المادة 27 منها، والتي نصت على "1.

<sup>4</sup> اسلام التميمي، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين "دراسة ميدانية"، سلسلة تقارير خاصة رقم 81، الهيئة المستقلة لحقوق الانسان، 2013، ص 54.

<sup>5</sup> انظر: قانون المعوقين رقم 4 لسنة 1999 <http://www.ichr.ps/pdfs/sp47.pdf>

<sup>6</sup> انظر: قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 <https://www.bal.ps/pdf/8.pdf>

<sup>7</sup> انظر: قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 <http://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/systemsAndLows/siveralServeciesLow.jsp>

تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحث الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

- (أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛
- (ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛
- (ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛
- (د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
- (هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
- (و) تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛
- (ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛
- (ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛
- (ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛
- (ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛
- (ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

## ✓ الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل

يُبين مسح الإعاقة في الأراضي الفلسطينية عام 2011 أن 87% من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يعملون، فيما 8.4% فقط يعملون، و3.1% متعطل وسبق له العمل، و1.2% متعطل لم يسبق له العمل. فيما تشير الإحصاءات الاقتصادية لنفس الفترة أن نسبة البطالة تقدر بـ 23% من حجم القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية. في المقابل فإن نسبة القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية تشكل 44% من مجموع الأفراد ضمن القوى البشرية (الأفراد 15 سنة فما فوق) نهاية

يشير استطلاع الهيئة المستقلة إلى أن 28% من المؤسسات الحكومية المبحوثة، 30% من مؤسسات القطاع الأهلي، 54% من المؤسسات الخاصة، لا يعمل لديها أحد من الأشخاص ذوي الإعاقة

عام 2011. وتوضح بيانات الجهاز المركزي للإحصاء لنفس الفترة أن نسبة المستخدمين باجر في القطاع الخاص (64.5%) وهو يعد المشغل الأول للقوى العاملة، تليها في القطاع الحكومي بـ (22.7%)، ثم القطاع الأهلي بـ (3%). بينما يعمل 9.7% من القوى العاملة في اسرائيل والمستوطنات.

تشير الدراسة الميدانية<sup>8</sup>، التي أجرتها الهيئة المستقلة لحقوق الانسان، الخاصة بحق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل اللائق في فلسطين عام 2013، إلى أن 78% من الاشخاص ذوي الاعاقة لا يعملون (59% لم يعملوا مطلقا، و19% عملوا سابقا ولا يعمل حاليا)، مقابل 22% يعملون. وبلغت نسبة العاطلات عن

العمل من الاشخاص ذوي الاعاقة 87% ( 73% لم يعملن بالملء، و14% كن يعملن في السابق) في المقابل 13% من النساء يعملن في سوق العمل. ترجع مشكلة البطالة بين الاشخاص ذوي الاعاقة لعدة عوامل أهمها؛ عدم حصولهم على المهارات المهنية المناسبة، وعدم توفر البرامج التأهيلية، وممارسات التوظيف المتحيزة ضد الاشخاص ذوي الاعاقة، وعدم مواءمة الأبنية في اماكن العمل، ونظم الاعانات التي تثبط الدافعية للعمل، بالإضافة الى صعوبات الوصول إلى مكان العمل بسبب غياب التهيئة الضرورية في البنية التحتية للطرق والبنيات.

يوضح استطلاع الهيئة المستقلة أن الملتحقين بسوق الشغل يتوزعون على القطاعات التشغيلية: 22% في القطاع العام، و23% في القطاع الخاص، و19% في مشاريع خاصة بهم، و18% في القطاع الأهلي وكذلك نفس النسبة يعملون في غير ذلك من الاعمال "البسطات ومزارعين". فيما يتوزع طبيعة العمل للأشخاص ذوي الاعاقة على النحو التالي:

جدول رقم 1: طبيعة العمل الموكل للأشخاص ذوي الاعاقة في القطاعات التشغيلية<sup>9</sup>

القطاع	إداري مكتبي	مهني	فني صيانة	مراسل	غير ذلك
الحكومي	27%	26%	9%	11%	28%
الخاص	45%	15%	0%	6%	34%
الأهلي	49%	16%	2%	8%	25%

## ✓ الجهود الفلسطينية وجهات الاشراف الحكومي

مَثَلَّ اطلاق الاطار الاستراتيجي لقطاع الاعاقة في دولة فلسطين عام 2012 تطورا هاما في جهود السلطة الفلسطينية لتشكيل مرجعية وطنية لكافة الاطراف العاملة في "قطاع الاعاقة" وذلك بتوحيد الرؤية والسياسات والأهداف، مما يُمكن من رسم البرامج والتدخلات الوطنية ويضمن توحيد الجهود والرؤية المجتمعية في البرامج المقدمة للأشخاص ذوي الاعاقة.

<sup>8</sup> اسلام التميمي، حق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل اللائق في فلسطين "دراسة ميدانية"، مصدر سابق، ص ص 71-72.

<sup>9</sup> المصدر السابق، ص 74.

تشكل وزارة الشؤون الاجتماعية (المجلس الاعلى للأشخاص ذوي الاعاقة) ووزارة العمل ووزارة الحكم وديوان الموظفين عناوين رئيسية في رسم السياسات والإشراف على تنفيذ القواعد التشريعية والسياسيات الوطنية لتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة. فوزارة الشؤون الاجتماعية تؤدي دورا مركزيا في رسم السياسات وتنسيق تقديم الخدمات والمساعدات الاجتماعية، ويشرف ديوان الموظفين على التزام المؤسسات الحكومية بتوظيف نسبة الـ 5% فيها على الاقل، فيما تتولى وزارة العمل الاشراف على التزام الشركات العاملة في فلسطين بتشغيل نسبة الـ 5% من العاملين فيها على الاقل وفقا لنص لأحكام قانون العمل الفلسطيني.

لكن هذه الجهود ما زالت لم تحقق مراميها، وبقيت محدودة، في مجال التوظيف والتشغيل للأشخاص ذوي الاعاقة مما يتطلب تركيز الجهود في هذا الشأن من قبل جهات الاشراف من جهة، وتوسيع المؤسسات الشريكة في تطبيق احكام قانون المعاقين وقانون العمل من جهة ثانية؛ بحيث تتولى وزارة الحكم المحلي متابعة مدى التزام مجالس الهيئات المحلية بتوظيف الاشخاص ذوي الاعاقة فيها، ويتولى المكتب التنفيذي للجانين مدى التزام اللجان الشعبية ومؤسسات وكالة تشغيل اللاجئين العاملة في المخيمات وتفعيل احكام قانون المعاقين والعمل في التوظيف فيها. فيما تشترك الجهات التمثيلية للقطاع الخاص مع الادارة العامة للتشغيل في وزارة العمل متابعة تنفيذ احكام قانون العمل الخاصة بتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة. كما ينبغي الاخذ بعين الاعتبار ضرورة التركيز على النوع الاجتماعي عند التوظيف للأشخاص ذوي الاعاقة، الامر الذي يستدعي اشراك وزارة شؤون المرأة في هذا المجال. ناهيك عن شراكة المؤسسات الأهلية والاتحادات للأشخاص ذوي الاعاقة.

ان الوصول الى الالتزام بحق الاشخاص ذوي الاعاقة بالعمل اللائق يتطلب ايجاد فرص عمل مناسبة للأشخاص في القطاعات التشغيلية المختلفة بما يتناسب ونوع الاعاقة والإمكانيات والكفاءة المتوفرة لهم، وهذا لن يتأتى إلا من خلال تضافر الجهود الوطنية وقيام الجهات الحكومية بشكل خاص بما يلي:

1. توفير البرامج التدريبية الهادفة الى تمكين الاشخاص ذوي الاعاقة وبناء قدراتهم.
2. توفير المواصلات المناسبة لتسهيل انتقال الاشخاص ذوي الاعاقة ما بين مكان العمل والسكن.
3. توفير وسائل تكنولوجية وترتيبات تيسيرية معقولة في أماكن العمل تلائم أوضاع الاشخاص ذوي الاعاقات المختلفة.
4. تفعيل الصندوق الخاص بالتشغيل في حالة عدم قيام المؤسسات بتشغيل النسبة القانونية المقررة من الاشخاص ذوي الاعاقة.
5. تثبيت الاشخاص ذوي الاعاقة العاملين على بندي البطالة والمياومة في المؤسسات الحكومية.
6. قيام الادارة العامة للتشغيل في وزارة العمل بتنسيب عدد من الاشخاص ذوي الاعاقة للعمل في القطاع الخاص لضمان الوصول إلى تشغيل النسبة المقررة. وكذلك ضمان قيام ادارة التفتيش في وزارة العمل بالتأكد من التزام مؤسسات القطاع الخاص بذلك.

7. قيام المجالس المحلية بتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة، خاصة النساء، لضمان توفير فرص عمل قابلة للوصول في ظل ثقافة مجتمعية تحد من انخراطهن في المجتمع نتيجة الخوف وعدم وجود وسائل التنقل الآمن بعدم تهيئة بنية المواصلات العامة لتلبية احتياجات الاشخاص ذوي الاعاقة.

ان وضع شعار " 2016 عام ترجمة سياسات تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة بفرص عمل قابلة للوصول" موضع التنفيذ يحتاج الى وضع التزامات وضمانات من قبل الاطراف المشاركة في ورشة العمل الخاصة التي تعقدها مؤسسة REFORM بالشراكة مع جمعية نجوم الامل لتمكين النساء ذوات الاعاقة، وجمعية أصدقاء مرضى التلاسيميا، ومؤسسة جوبس، ومعاقون بلا حدود، وجمعية اصدقاء المعاق، واتحاد الصم، وملتقى البصيرة للمكفوفين، وبالتعاون مع وزارة العمل "الادارة العامة للتشغيل"، بحيث تحدد المهام والخطوات القادمة للوصول الى ذلك في العام 2016.

### خطة عمل للعام 2016

مؤشرات القياس	موعد التنفيذ	الجهات المشاركة في التنفيذ	الجهة المسؤولة	الاجراء	الاولوية
توفرها وموجدة ولو جزئية	كانون الثاني - شباط 2016	وزارة العمل الائتلاف والمؤسسات الاهلية	وزارة الشؤون الاجتماعية	اعداد قاعدة البيانات حول الأشخاص ذوي الإعاقة شاملة كفاءاتهم وقدراتهم	1.
توفرها وموجدة		وزارة العمل الائتلاف	وزارة العمل	تحديد نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاع الخاص - الشركات الكبيرة	2.
توفرها وموجدة	نهاية كانون الثاني	وزارة العمل الائتلاف	ديوان الموظفين العام	تحديد نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاع العام	3.
توفرها وموجدة	نهاية آذار	وزارة العمل الائتلاف	الحكم المحلي	تحديد نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في الهيئات المحلية	4.
توظيف 150 شخص	نصف العام - نهاية حزيران	وزارة الشؤون الاجتماعية وزارة العمل الائتلاف	ديوان الموظفين العام	الانتداب / اعتمادا على قاعدة البيانات	5.
تميرير 150 شخص	نهاية حزيران 2016	الائتلاف	وزارة الصحة	تفعيل ICF المفاهيم مكتوبة معلنة للجنة الطبية المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الاعاقة	6.
توظيف 450 شخص	نهاية عام 2016	الاتحادات التمثيلية للقطاع الخاص	وزارة العمل	الوصول على الأقل نسبة 5% في تشغيل القطاع الخاص	7.

مؤشرات القياس	موعد التنفيذ	الجهات المشاركة في التنفيذ	الجهة المسؤولة	الاجراء	الاولوية
		الغرف التجارية الائتلاف			
توظيف 100 شخص	نهاية عام 2016	اتحاد البلديات الائتلاف	وزارة الحكم المحلي	الوصول على الأقل نسبة 5% في حكم محلي	8.
توظيف 100 شخص	نهاية عام 2016	مؤسسات المجتمع المدني	الائتلاف	الوصول على الأقل نسبة 5% في قطاع اهلي	9.
وثيقة مقرة ومعتمدة من قبل الشركاء	نهاية تموز 2016	المؤسسات المانحة المحلية والدولية	الائتلاف	الالتزام بوثيقة شرف مع الممولين	10.
إقامة معرضين	نهاية عام 2016	وزارة الشؤون الاجتماعية وزارة العمل وزارة العمل وزارة السياحة	الائتلاف	تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على الاعمال اليدوية والمهنية مسبق بإعطاء تدريبات مهنية	11.
عدد من حلقات تلفزيون سبوتات إذاعية بروشورات لوحات إعلانية	طوال عام 2016	المؤسسات الشريكة	الائتلاف	حملة توعية – إعلامية وظيفتي حقي – ترجمة سياسات التشغيل	12.
اصدار إعفاءات	نهاية عام 2016	الائتلاف	وزارة المالية	تفعيل النص بالحصول الاعفاء الضريبي لمن يوظف ذوي الإعاقة	13.
سجل لتشغيل ذوي الاعاقة	نهاية عام 2016	الائتلاف	وزارة العمل	عمل سجل بمكاتب العمل	14.
عقد المؤتمر وحضور الجهات المعنية: تبني سياسات حكومية لتشغيل ذوي الاعاقة	نهاية عام 2016 او بداية 2017	الشركاء والحكومة بشكل رئيسي	الائتلاف	عقد مؤتمر وطني لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تلتزم فيه الحكومة بتطبيق السياسات	15.
	نهاية عام 2016	الائتلاف		استثمار الفرص الموجودة والتنسيق من اجل	16.