

İstihdam Yoluyla Güçlendirme: Engel Yok'a Giriş

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.01))

Alıntı: Sousa, C. (2024). Giriş – İstihdam Yoluyla Güçlendirme: Engel Yok Konusuna Giriş. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Ed.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 3-6). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.01>

Riemen (2012, s. 66) kitabında şöyle yazmıştır: 'Eğitim, iş dünyası ve devlet için neyin yararlı olduğunun diktelerine boyun eğmiştir'. Biraz konu dışı gibi görünebilir ama bu kitabın sorgulamaya çalıştığı şeylerin çoğu üretkenlik, işlevsellik ve yararlılık fikirleriyle ilgilidir. Çağdaş kurallar ışığında bir kişinin 'mükemmel' bir çalışan olarak kabul edilmesi için hangi fiziksel ve bilişsel yapıya sahip olması gerekir? İnsanları kanonlara mı, kanonları insanlara mı yoksa her ikisine de mi uydurmak zorundayız? Öğretim kaynakları, arabuluculuk stratejileri ve teknoloji bu ikilemde nasıl bir rol oynamaktadır?

Başta ve Riemen'den (2012) yapılan alıntıya dönecek olursak, 'Normallik' fikrinin kendisi totaliterdir. Dolayısıyla bu kitap ya da başka herhangi bir kitap, Zihin Yetersizliği Olan Bireyleri (ZYOB) işçi kalabalığından ayırt edilemez kılmak için onları 'normalleştirmeye' yönelik reçeteler sunamaz ya da sunmamalıdır. Yapabilecekleri ve yapmaları gereken şey, bu çeşitliliğin çağdaş toplumun işten anladığı şeyin bir parçası haline gelmesi için onların farklı özelliklerini anlamaya yönelik stratejiler başlatmaktır.

ZYOB in işyerine dahil edilmesi, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD) tarafından vurgulanan kritik bir konudur. Engellilerin çalışma ve istihdam hakkına ilişkin 8 No'lu Genel Yorum'a (2022) göre, CRPD, Sözleşme'nin 27. Maddesinde yer alan bu hakla ilgili olarak taraf Devletlerin yükümlülüklerini açıklığa kavuşturmuştur. Anamlı iş ve istihdamın - anlamlı olduğunu vurgulayarak - engelliler de dahil olmak üzere bireylerin ekonomik güvenliği, fiziksel ve ruhsal sağlığı, kişisel refahı ve kimlik duygusu için elzem olduğunu vurgulamaktadır. CRPD, bireyleri fiziksel ve zihinsel özelliklerine göre değersizleştiren bir değer sisteminin (Nario-Redmond, 2020), ZYOB 'lerin anlamlı iş ve istihdamına sahip olma fırsatlarını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Yüksek işsizlik oranları, düşük ücretler ve çalışma ortamında erişilebilirlik eksikliği gibi konulara dikkat çekerek, çalışma hakkının önündeki engellerin kaldırılması ve engelli bireylerin açık işgücü piyasasında diğerleriyle eşit bir şekilde istihdam edilmesi çağrısında bulunmaktadır (United Nations, 2022).

MorBarak(2017) tarafından kullanılan dahaneoliberal dil benimseyebilir ve zihinsel engelli bireyleri işgücü piyasasına dahil etmenin önemini haklı çıkaran ekonomik bir yolda ilerleyebiliriz. Örgütsel çeşitlilik genel olarak ekonomik alanda avantajlar sağlamaktadır; çünkü şirketler çalışan devrini azaltarak maliyet tasarrufu sağlamaktadır.

Bell (2019), AB iş hukukunun özellikle korumalı istihdam bağlamında kapsayıcılığı teşvik etmede bir rol oynayabileceğini öne sürerken, yerel bir perspektiften bakıldığında Carnemolla ve diğerleri (2021) bireyleri topluluklarıyla buluşturmanın rolünün altını çizmektedir. Bu nedenle ve ilk adım olarak, İstihdam Engel Yok (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) uluslararası ekibi, "**Uluslararası Yasal Çerçevesel ve İstihdam ve Zihinsel Yetersizlik Bağlamı**", bölümünü ortaklaşa geliştirmiştir. Bu bölümde, konsorsiyum ülkeleri olan İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'de zihinsel yetersizliği olan bireylerin içinde buldukları yasal ve sosyal koşullar ele alınmaktadır. Daha sonra, Bölüm I'in ikinci kısmında, bu ülkelerdeki zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki katılımlarının önündeki temel engeller ve engellere ilişkin algılar üzerine yapılan araştırmalar "**Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Kapsayıcı İstihdamı için Bağlamsallaştırılmış Algılanan İhtiyaçlar**" bölümü aracılığıyla sunulmaktadır.

Bu bölüm, kitabın ikinci bölümünde geliştirilen eğitim programının temelini oluşturan ihtiyaç analizini tamamlayıcı niteliktedir. Bu bölümün ilk kısmında – **“Dil, Kapsayıcı Modeller ve Aktivizm Yoluyla Güçlendirme”**, Cátia Casimiro, João Léste ve Carla Sousa, dilin nasıl edimsel olduğunu ve nasıl içirme ya da dışlama için bir temel oluşturabileceğini araştırmaktadır. Bu doğrultuda, **“İşyerinde Erişilebilir ve Kapsayıcı İletişim”**, Stefano Cobello ve Elena Milli, kapsayıcı işyerlerinde erişilebilir iletişimin geliştirilmesine yönelik özel stratejileri ele almaktadır. Bu eğitimin üçüncü bölümü olan **“İstihdam Edilebilirlik Modelleri ve Zihinsel Engelli Bireylerin Dahil Edilmesine Yönelik İyi Uygulamalar”** da Gülce Güner ve Emre Hüseyin Yiğit, zihinsel engelli bireyleri çalışma bağlamlarında desteklemek için çağdaş istihdam modellerini ele almaktadır. Ayrıca Gülben Cura ve Şenay Kızılkum, **“Zihinsel Engelli Bireyler için ve Zihinsel Engelli Bireylerle İşe Alım ve İş Koçluğu”** başlıklı bölümde bu modelleri daha ayrıntılı olarak ele almakta ve insanların farklı şirketler için nasıl kapsayıcı bir şekilde işe alınabileceğine odaklanmaktadır. Bölüm 5'te İstihdamda Engel Yok Projesi, gelişim geriliği gösteren kişilerin sosyal içermesini ve güçlendirilmesini artıracak disiplinler arası, sektörler arası Pan-Avrupa ve ulus ötesi bir ağ oluşturmayı amaçlayan bir COST Eylemi olan a-STEP'e (CA19104) katılmaktadır. İstihdama katılım için yardımcı teknolojilerin potansiyeli hakkında kapsamlı bir görüş geliştirmek için May Agius, Tali Heiman, Gerda Sula, Paulina Tsevetkova, Benjamin Nanchen, Alan H. Tkaczyk ve Carla Sousa, **“İşyerinde İşgücüne Katılımın Desteklenmesi: Zihinsel Engelli Kişiler için Makul Uyarlamalar ve Yardımcı Teknolojiler”**. Son olarak, kitabın I. Bölümünde belgelenen daha fazla pedagojik yaklaşıma duyulan ihtiyaç nedeniyle, 6. Bölüm, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam becerilerinin geliştirilmesinde analog oyun tabanlı öğrenmenin potansiyelini araştırmaktadır. João'nun yazdığı Léste ve Carla Sousa, **“Zihinsel Yetersizliği Olan Kişilerin Eksik İstihdamına Yönelik Analog Oyun Tabanlı Öğrenme: Kaynaklar ve En İyi Uygulamalar”** bu nedenle bu eğitim ihtiyacına yönelik kavramsal ve pratik bir yaklaşımdır. Eğitim programının tüm bölümleri, geleneksel özet ve anahtar kelimelerin yanı sıra, pedagojik hedefleri ve engellilerle olan ilgisi hakkında kısa bir açıklama içerir.

ZYOB in işgücü piyasasına dahil edilmesinin sadece engelli normlarına karşı çıkmakla kalmayıp aynı zamanda çeşitliliği ekonomik ve hepsinden önemlisi sosyal adaletin itici gücü olarak benimsediğini söyleyerek bitirmek istiyorum. İstihdamda Engel Yok projesinin ortak çalışması, farklı ülkelerde ZYOB lerin profesyonel katılımını şekillendiren karmaşık yasal, sosyal ve pedagojik ortamları daha da aydınlatıyor ve işi herkese değer verecek şekilde yeniden tanımlama taahhüdünü yansıtıyor.

Teşekkür

Bu bölüm İstihdamda Engel Yok projesi (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) kapsamında geliştirilmiştir.

Referanslar

- Bell, M. (2019). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?. *European Labour Law Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>
- Mor-Barak, M. E. (2017). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace* (4th Ed.). SAGE.
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The Causes and Consequences of Disability Prejudice*. John Wiley & Sons, Inc.
- Riemen, R. (2012). *O Eterno Retorno do Fascismo*. Bizâncio.
- United Nations (2022). CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment. Office of the Higher Commissioner - United Nations Human Rights.