

دليل التشغيل الدامج "مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل" - 2024 -



إعداد الدليل:

- نزار محمد سرايجي، منسق سبل العيش، الجمعية الأرثوذكسية المسيحية الخيرية العالمية.
- سمية متعب الزعبي، قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وزارة العمل.

حول الدليل:

- تمّ تطوير هذا الدليل من خلال التعاون الوثيق بين وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، والجمعية الأرثوذكسية المسيحية الخيرية العالمية.
- يضم الدليل العديد من المراجع التي تبحث في قضايا الإعاقة بشكل عام، و في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص، حيث تمّ توثيق هذه المراجع بأسلوب يمكن القارئ من الاستفادة والحصول على هذه المصادر بطريقة ميسّرة.
 - التعريف بخدمات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة التي تقدمها وزارة العمل.
 - تسليط الضوء على الترتيبات التيسيرية اللازمة في مكان العمل، استناداً إلى دليل الأربعين الذي تمّ تطويره من قبل المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تسليط الضوء على المخاوف المرتبطة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والرد على هذه المخاوف.
 - تسليط الضوء على مزايا التشغيل الدامج.

يمكن أن يستفيد من هذا الدليل كلاً من:

- الجهات الداعمة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أصحاب العمل المهتمين بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- الجهات الداعمة لمفهوم التشغيل المدعوم " مدرب العمل".
- الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم.

دليل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

فهرس المحتويات

1المقدمة
2المحور الأول: وزارة العمل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
21المحور الثاني: تعريف ذات صلة
23المحور الثالث: إحصاءات
25المحور الرابع: المرجعية القانونية
27المحور الخامس: تعزيز ثقافة الدمج
31المحور السادس: المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة
32أولاً) الإعاقة والتنمية
34ثانياً) محددات مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة
36ثالثاً) إجراءات يوصى بها
42رابعاً) مزايا التشغيل الدامج
44ملحق: نماذج متعلقة بالترتيبات التيسيرية التكنولوجية

المقدمة:

تعد المملكة الأردنية الهاشمية من أوائل الدول التي صادقت على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك في عام 2008، حيث أحدثت [الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة](#) نقلة نوعية في نقل السياسات وتحويلها من النهج الخيري، الرعائي، والطبي إلى النهج القائم على حقوق الإنسان؛ هذا وقد عكس [القانون الأردني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017](#) في مواده وبنوده ما تمّ التوافق عليه في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

" لقد أصبح النظام الدولي أكثر انفتاحاً على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة، بعد اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (عام 2015)، وتبني [استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج الإعاقة](#) والتي بموجبها تقوم وكالات الأمم المتحدة والفرق القطرية والفرق الإنسانية القطرية بتقييم ومتابعة أدائها بما يتعلق بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة¹."

كما تم التأكيد على تضمين قضية الإعاقة في العمل الإنساني في [المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الإنساني](#) و [دليل اسفير ومعايير الإدماج الإنساني لكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة](#). وضمن هذا السياق كانت الجمعية الأرثوذكسية المسيحية الخيرية العالمية من أوائل المنظمات التي عملت على دعم قضايا الإعاقة وفق نهج شمولي متمثلاً بتقديم الأجهزة المساعدة، دورات توعية حول النموذج الاجتماعي لقضايا الإعاقة، وتقديم تدريبات متخصصة حول تضمين قضايا الإعاقة ضمن مجالات الصحة والتعليم والعمل والتأهيل المرتكز على التنمية المجتمعية الدامجة.

إن تضمين قضايا الإعاقة يستوجب العمل وفق نهج تكاملي يستهدف خلق ثقافة داعمة لمفهوم الدمج، والعمل على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة والذي يعد عنصراً حاسماً في التأكيد على استمرارية الدمج كنهج تنموي؛ وعلى رأس هرم التمكين يأتي التمكين الاقتصادي الذي يعني الاستثمار في الأشخاص ذوي الإعاقة كقوة اقتصادية مضافة، كما أن التمكين الاقتصادي هو عامل حاسم في دعم استقلالية الأشخاص ذوي الإعاقة؛ ومن هذا المنطلق تمّ تطوير هذا الدليل لتسليط الضوء على القضايا ذات الصلة بالتشغيل الدامج.

¹ مقدمة المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الإنساني.

المحور الأول: وزارة العمل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

تعد وزارة العمل الأردنية من الجهات الفاعلة في دعم قضايا الإعاقة، حيث اتخذت الوزارة خطوات استباقية رائدة للتأكيد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل لائق، وبيئة عمل ضامنة لمفهوم الدمج والمساواة بين جميع أفراد المجتمع الأردني.

رؤية وزارة العمل

سوق عمل فاعل بعمالة وطنية مؤهلة ومنتجة، وجاذب للكفاءات، في بيئة عمل مستقرة وآمنة.

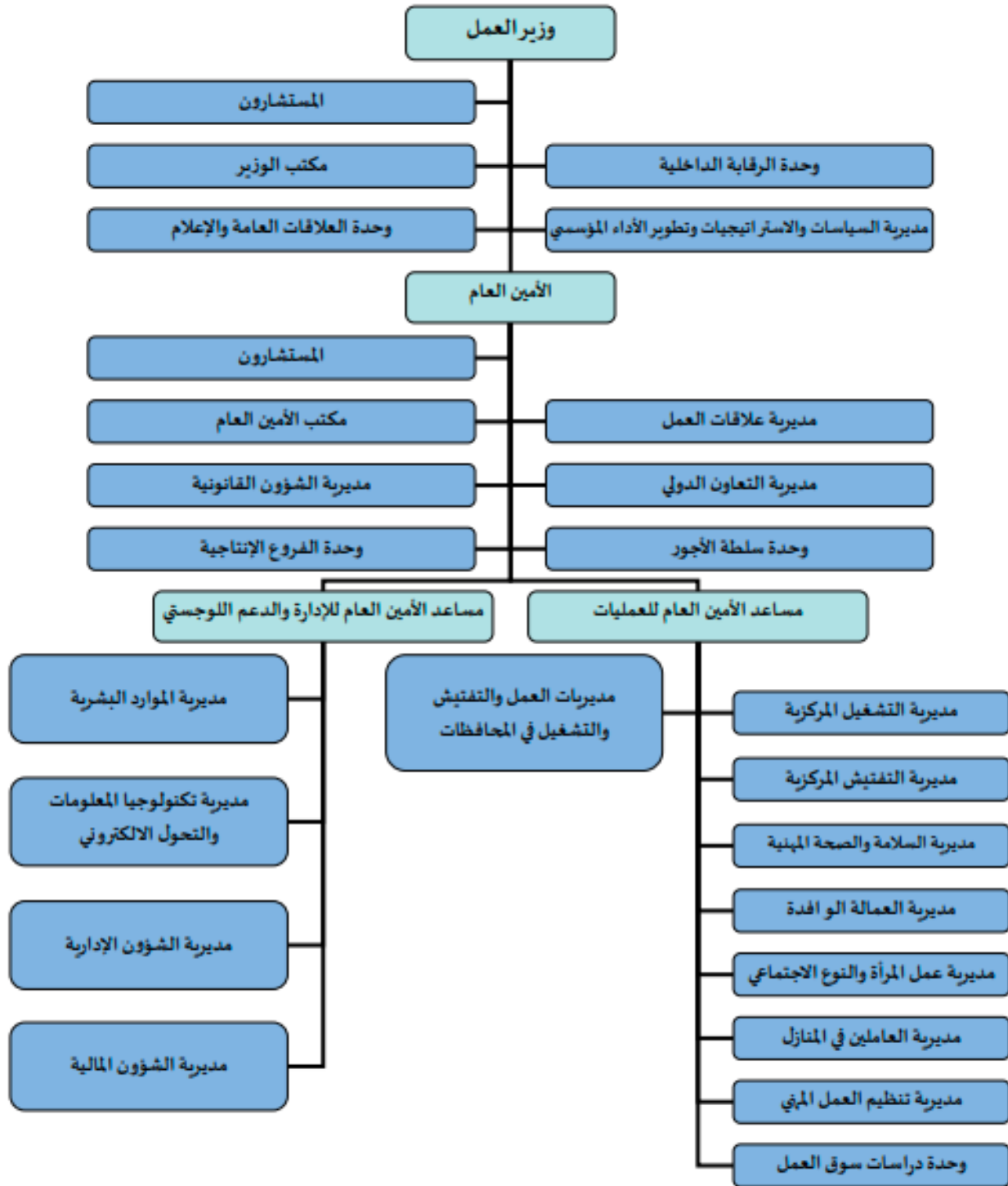
رسالة الوزارة

تنظيم سوق العمل وتطويره وفقاً لأفضل الممارسات وضمان العدالة وتكافؤ الفرص من خلال استخدام عمالة مؤهلة ومنتجة وتعزيز ريادة الأعمال وتسويق الكفاءات في الخارج وإيجاد منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية الفاعلة وفق نهج تشاركي مع كافة الشركات.

أهم إنجازات وزارة العمل ضمن سياق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- تأسيس قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، كجهة مرجعية متخصصة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتقديم استشارات تقنية وفنية ضمن هذا السياق.
- إصدار نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تطوير دلائل توجيهية وتدريبية وأفلام توعوية وقصص نجاح حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقديم برامج تدريبية للجهات المعنية بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تضمين قضايا الإعاقة في كافة خطط مديريات الوزارة.
- دعم إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة، سواءً إلى الأبنية ومراكز تقديم الخدمة أو إلى الوصول إلى المعلومات ذات الصلة.
- اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير اللازمة لدعم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مثل ربط تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالقائمة الذهبية والعمل المرن.
- التنسيق مع مديريات العمل والتفتيش لضمان الوصول إلى النسب القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عقد الشراكات المحلية والدولية لرفع كفاءة تقديم خدمات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

الهيكل التنظيمي لوزارة العمل

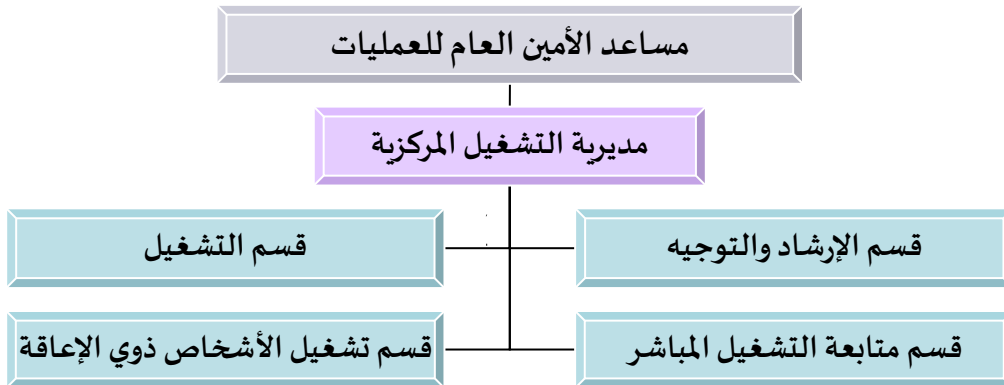


الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل 2022-2025

تقوم وزارة العمل بضبط وتنظيم سوق العمل ويشمل ذلك ضمان الإمتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية والعمل اللائق والحد من عمل الأطفال وتنظيم العمل المهني والإشراف على شؤون العمل والعمال، بالإضافة إلى تقديم خدمات التشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها وذلك وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني رقم 8 للعام 1996 وتعديلاته؛ وقد اعتمدت الوزارة التخطيط الاستراتيجي منذ عام 2006، وتتضمن الخطة مجموعة من الأولويات الاستراتيجية على النحو التالي:

1. ضبط وتنظيم سوق العمل وضمان أن تكون العمالة غير الأردنية مكتملة للعمالة الأردنية وليس بديلاً عنها.
2. تطوير خدمات التشغيل والإرشاد المهني وتوفير فرص العمل والريادة في الأعمال والتشغيل الذاتي.
3. تغيير ثقافة العمل ورفع انتاجية العامل الأردني.
4. تمكين المرأة اقتصادياً وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.
5. تعزيز الحماية الاجتماعية.
6. تحسين ظروف وشروط العمل بالتعاون مع كافة الشركاء المعنيين.
7. تعزيز منظومة المتابعة والتقييم ونظام شامل لبيانات سوق العمل.
8. توحيد كافة جهود الجهات الوطنية والدولية لضمان التحقيق الأمثل لأهداف الوزارة ومؤسسات القطاع.
9. تطوير الأداء المؤسسي وتحسين الرضى الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة .
10. أتمتة الخدمات والعمليات والتحول الإلكتروني.

الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل



الغاية العامة للمديرية

تشغيل الباحثين عن العمل بربطهم مع الفرص المتاحة في سوق العمل، والعمل على تضيق الفجوة بين متطلبات هذه الفرص ومهارات الباحثين وسلوكياتهم من خلال تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني لمساعدة الأفراد على اختيار مسارات التعليم والتدريب المهني التي تتوافق مع ميولهم وطموحاتهم وقدراتهم مقارنة باحتياجات سوق العمل، ومتابعة المشتغلين منهم.

مهام ومسؤوليات مديرية التشغيل المركزية:

1. المشاركة في إعداد إستراتيجيات وخطط التشغيل والتوجيه والإرشاد المهني على المستوى الوطني.
2. التشغيل المباشر للباحثين عن العمل من خلال المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني "سجل".
3. الاشراف والمتابعة على المشاريع المنفذة من المنظمات والجمعيات وأي جهة سواء كانت محلية أو دولية ضمن مشاريع وبرامج التمويل الأجنبي وبرامج ومشاريع خطة الاستجابة للأزمة السورية أو أي برامج أخرى محلية أو دولية حسب اختصاص المديرية وبالتنسيق مع مديرية التعاون الدولي وإعداد تقارير المتابعة والإشراف اللازمة لذلك.
4. إعداد خطة عمل سنوية للأنشطة الميدانية لمديريات التشغيل الميدانية ومتابعة تنفيذها بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص والجهات الداعمة.
5. إعداد وتنفيذ برامج التوعية المهنية والتعريف والترويج بخدمات التشغيل المقدمة لاستقطاب المنتفعين الجدد في برامج التوجيه والإرشاد المهني وخدمات التشغيل من خلال:
 - تصميم وتنفيذ المبادرات التوعوية والبرامج التعريفية بالخدمات.
 - التشبيك مع المؤسسات والمنظمات المنفذة والداعمة لبرامج التشغيل وعقد الاتفاقيات معها.
 - التنسيق مع الجهات الإعلامية من خلال المعنيين بالاتصال والإعلام في الوزارة.
6. إعداد وتنفيذ مبادرات وبرامج التشغيل ومتابعة تنفيذها من خلال مديريات التشغيل.
7. متابعة الاتفاقيات الموقعة مع الشركات المحولة من خلال لجنة الاستخدام.
8. وضع وتنفيذ الخطط لجمع المعلومات وتحليل السوق وفرص العمل والمهارات المطلوبة للوظائف المتوافرة في سوق العمل من خلال المعنيين في مديريات التشغيل الميدانية، وتوفير المعلومات والنتائج ونشرها من خلال نماذج ومنشورات.
9. متابعة طلبات التشغيل المقدمة للوزارة للحالات الإنسانية والأشخاص ذوي الإعاقة.
10. إدامة الأنظمة الإلكترونية العاملة في المديرية ومتابعة تزويد مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني بالتعديلات والتحديثات المطلوبة لعكسها على الأنظمة الإلكترونية والإشراف على تطبيقها وفحصها وحسب ما تنص عليه القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات والتعاميم المعمول بها.

11. تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات النافذة والتعاميم التي تصدر من الوزارة حسب اختصاص المديرية وبكل ما يتعلق بالتشغيل.
12. تنفيذ قرارات مجلس الوزراء والتعاميم والبلاغات الصادرة عن رئاسة الوزراء حسب اختصاص المديرية.
13. الإشراف الفني المباشر على أداء موظفي التشغيل العاملين في مديريات التشغيل في المحافظات والمكلفين بالعمل الميداني؛ وعلى عملية التشبيك مع الشركات والمصانع لجمع المعلومات والبيانات عن سوق العمل وتوجّهات السوق والمهن والمهارات المطلوبة، وتزويد أصحاب العمل بالباحثين عن العمل بحسب المهن المطلوبة.
14. متابعة وتحليل ودراسة نتائج أداء موظفي التشغيل، وتوجيههم نحو تحسين إجراءات مواعمة طلبات الباحثين عن العمل المسجلين على النظام الوطني مع فرص العمل المتاحة وأصحاب العمل داخل المملكة وخارجها.
15. متابعة المشتغلين من الأردنيين من خلال نظام التشغيل الوطني الإلكتروني مع الجهات المعنية لتقييم مستوى استمراريتهم واحتفاظهم بالعمل.
16. تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني، وتدريب الباحثين عن عمل على المهارات العامة والحياتية.
17. تطوير أدوات التخطيط المهني، ووضع خطط للإرشاد المهني للباحثين عن عمل.
18. إدارة وتنفيذ الاختبارات المهنية التخصصية، وقياس المهارات السلوكية المتعلقة ببرامج الإرشاد والتوجيه المهني.
19. توفير خدمة تطوير المهارات التي تسهل دخول الباحثين عن العمل لسوق العمل، مثل فن المقابلات، وكتابة السيرة الذاتية، واستخدام محركات البحث على المواقع التشغيلية.
20. المشاركة في تطوير أدلة التوجيه والإرشاد المهني، وأدلة المرشد المهني، وتحديثها باستمرار.
21. إعداد تقارير التشغيل للإدارة العليا والجهات الرسمية ذات العلاقة، وفقا لخطط العمل ومؤشرات الأداء القياسية السنوية المطلوب تحقيقها.
22. تقديم مقترحات مشاريع لزيادة التدريب المهني للمرأة في مجال الأعمال والمواضيع غير التقليدية.
23. إعداد تقارير انجازات المديرية بشكل دوري/ ربعي وتزويد الجهات المعنية في الوزارة بتلك التقارير وإدخالها على موقع المتابعة والتقييم الإلكتروني.
24. تطوير طرق التوثيق للإجراءات والمعاملات داخل المديرية من خلال ترتيبها ورقيا وإلكترونيا بطريقة يسهل الوصول إليها وتبادلها مع باقي الوحدات التنظيمية في الوزارة.

25. تقديم التوصيات بشكل دوري ومباشر و التي تتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية واللوازم والمعدات في المديرية وتنمية وتطوير بيئة العمل وتوفير بيئة عمل مريحة لموظفي المديرية ولملتقي الخدمة ضمن الموارد المتاحة.
26. تقديم التوصيات التي تسهم بتطوير الأنظمة والتشريعات التي تنظم عمل المديرية بما يتلاءم مع المستجدات والخطط الاستراتيجية والتنفيذية للوزارة والتأكد من ملائمتها مع باقي القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.
27. متابعة إدامة وتحديث محتويات الموقع الالكتروني للوزارة بكل جديد فيما يتعلق بعمل المديرية.
28. المشاركة في اللجان الفنية الداخلية والخارجية حسب طبيعة العمل وعكس مخرجات تلك اللجان على عمل المديرية، وإعداد التقارير التي تتعلق بالمشاركات في تلك اللجان وتزويد الجهات ذات العلاقة بها بهدف نشرها وتبادلها مع باقي المديريات بهدف نشر المعرفة.
29. المساهمة في إعداد الميزانية السنوية للمديرية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
30. متابعة البريد الوارد والصادر والمعاملات التي ترد إلى المديرية وأقسامها وإجراء الردود عليها دون تأخير وبشكل يعكس صورة الوزارة وسمعتها لدى متلقي الخدمة وحسب اختصاص المديرية.
31. إعداد تقرير بالمشاركات الداخلية والخارجية لموظفي المديرية في المؤتمرات أو الندوات أو الدورات التدريبية أو ورش العمل أو الدراسات الاستطلاعية... الخ، ونشر تلك التقارير على نظام إدارة المعرفة بالتنسيق مع الجهة ذات العلاقة.
32. تطوير آليات وإجراءات العمل وتسهيل الخدمات المقدمة للجمهور حسب اختصاص المديرية بشكل يعكس صورة ايجابية عن الوزارة.
33. التنسيق مع المديرية المعنية في الوزارة لأتمته عمليات المديرية وتطوير أنظمتها الالكترونية بشكل مستمر وحثيث بهدف الوصول إلى أنظمة متكاملة.
34. يكون كل من المدير ورؤساء الأقسام والموظفين في المديرية مسؤولين عن انجاز جميع المهام الموكلة وتقديم التوصيات التي تسهم في انجاز وتطوير العمل في المديرية.

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

قامت الوزارة بإنشاء قسم متخصص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مديرية التشغيل المركزي منذ عام 2015 وقد تم تسمية موظفين من أقسام التشغيل في مديريات وزارة العمل كضباط ارتباط لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

يقوم القسم بالمهام التالية:

1. التنسيق مع الجهات الشريكة لوضع الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بكافة القضايا المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة.
2. جمع وتحليل البيانات الخاصة واللازمة عن الباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة.
3. التواصل مع الباحثين لغايات إعداد كشوف خاصة وفق نماذج تعد لذلك.
4. توعية أصحاب العمل بالمادة رقم (13) من قانون العمل ووضع آلية لتنفيذ ذلك.
5. تحديد احتياجات المديرية لتكون ملائمة لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة.
6. عقد لقاءات توجيهية وإرشادية للأشخاص ذوي الإعاقة.
7. الإشراف والمتابعة على المشاريع المنفذة من المنظمات والجمعيات وأي جهة سواء كانت محلية أو دولية ضمن مشاريع وبرامج التمويل الأجنبي وبرامج ومشاريع خطة الاستجابة للأزمة السورية أو أي برامج أخرى محلية أو دولية حسب اختصاص القسم وبالتنسيق مع مديرية التعاون الدولي وإعداد تقارير المتابعة والإشراف اللازمة لذلك.
8. إدامة الأنظمة الالكترونية العاملة في القسم ومتابعة تزويد مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني بالتعديلات والتحديثات المطلوبة لعكسها على الأنظمة الالكترونية والإشراف على تطبيقها وفحصها حسب ما تنص عليه القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات والتعاميم المعمول بها.
9. تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات النافذة والتعاميم التي تصدر من الوزارة حسب اختصاص القسم وبكل ما يتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
10. تنفيذ قرارات مجلس الوزراء والتعاميم والبلاغات الصادرة عن رئاسة الوزراء حسب اختصاص القسم.
11. إعداد الخطط الكفيلة برفع قدرة موظفي التشغيل في الميدان بتأمين فرص العمل والتي تتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
12. متابعة تنفيذ خطط التدريب للميسرين الذين تم اعتمادهم من قبل الوزارة والوكالة اليابانية للتعاون الدولي كمدربين على دليل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
13. متابعة تنفيذ خطط التدريب (لمدربي العمل) الذين تم اعتمادهم من قبل الوزارة والوكالة اليابانية للتعاون الدولي كمدربين لخدمة مدرب العمل.
14. التنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني والتي تعنى بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن اختصاص القسم.

خدمات ذات صلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

1. خدمات التفتيش:

تم تطوير استمارة خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أصدرت مديرية التفتيش المركزية إرشادات تعبئة الاستمارة وذلك بهدف التحقق من الوصول إلى النسبة القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

استمارة خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

بيانات العمال من ذوي الإعاقة

الرقم	الرقم الوطني	الجنس	الجنسية	الاسم الرباعي	المؤهل العلمي	طبيعة العمل	التخصص	الاجر الشهري	تاريخ الالتحاق بالعمل	نوع الإعاقة	الترتيبات التيسيرية المعقولة التي توفرها المؤسسة للأشخاص ذوي الإعاقة

أقر بان هذه البيانات المدونة صحيحة واتحمل مسؤولية ذلك
ختم وتوقيع المنشأة

التاريخ / / 202

التاريخ / / 202

التوقيع

اسم مدقق الاشعار

إرشادات تعبئة الإشعار

1. يجب تقديم الإشعار إلى مديرية العمل في منطقة عمل المؤسسة خلال الشهر الأول من كل عام.
2. يدون اسم المؤسسة كما هو وارد في السجل التجاري ورخصة المهن (يرفق صورة عنها).
3. المؤهل العلمي (ابتدائي، اعدادي، ثانوي، دبلوم متوسط، جامعي، دراسات عليا).
4. التخصص لحملة الشهادة العلمية من دبلوم بعد الإعدادية فما فوق.
5. يسجل الرقم الوطني للعامل الأردني والجنسية للعامل غير الأردني.
6. إذا كان حجم العمالة المستخدمة في المؤسسة كبير بإمكانها تزويدنا بالمعلومات المطلوبة من خلال كشوفات كمبيوتر أو على ديسك إذا رغبت شريطة التقيد بمحتويات الإشعار.

ملاحظات

- هذا الإشعار يعتبر قاعدة معلومات خاصة بالوزارة لغايات تطبيق أحكام قانون العمل وتنظيم سوق العمل.
- للاستفسار يرجى مراجعة أقرب مديرية عمل معينة.

2. نظام العمل المرن

يهدف هذا النظام لتعزيز المشاركة الاقتصادية للعديد من فئات المجتمع وعلى رأسها المرأة العاملة كما يهدف لجعل بيئة العمل أكثر انفتاحا على فرص جديدة وريادية.

يستفيد من هذا النظام كل من:

- 1- العامل الذي أمضى في وظيفته (3) سنوات متصلة.
- 2- العامل المنتظم في الدراسة الجامعية.
- 3- العامل ذو الإعاقة .
- 4- العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية مثل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من العائلة (ذوي إعاقة أو كبير بالسن).

نظام العمل المرن لسنة 2017

يهدف هذا النظام لتعزيز المشاركة الاقتصادية للعديد من فئات المجتمع وعلى رأسها المرأة العاملة، كما يهدف لجعل بيئة العمل أكثر انفتاحا على فرص جديدة وريادية

يستفيد من هذا النظام:

 العامل ذو الإعاقة	العامل المنتظم بالدراسة الجامعية	 العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية مثل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن	 العامل الذي أمضى فيه وظيفته 3 سنوات متصلة
--	----------------------------------	---	--

أنواع عقد العمل المرن:

 العمل عن بعد إجازة العمل دون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل	 السنة المرنة توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة على أن لا تتجاوز أحكام القانون	 أسبوع العمل المكثف توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام أقل من عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة	 العمل ضمن ساعات مرنة توزيع ساعات العمل بشكل يتواءم مع احتياجات العامل على أن لا يقل مجموعها عن ساعات العمل المعتادة	 العمل بعض الوقت تخفيض ساعات العمل إذا كانت طبيعته تسمح بذلك
---	--	---	--	---

3. القائمة الذهبية

إيماناً من وزارة العمل بتعزيز مبدأ الشراكة مع القطاع الخاص على أساس المسؤولية المشتركة والتعاون بروح الفريق الواحد وتشجيع الاستثمار وتعزيز النمو الاقتصادي الوطني من خلال تسهيل إجراءات استقدام واستخدام العمالة الوافدة. شرعت وزارة العمل الأردنية بتطبيق مشروع برنامج القائمة الذهبية الذي يعد نظاماً لمبادئ العمل (Code of practice) تم تطويره على أساس الإلتزام بتطبيق معايير العمل الدولية الأساسية، بحيث تقوم وزارة العمل بموجب هذا البرنامج بتطبيق تقنيات حديثة لتقييم مدى التزام الشركات المتقدمة لهذا البرنامج بمتطلبات العمل وشروط ومعايير العمل الدولية المعتمدة من خلال التدقيق الفعلي على أداء الشركات ومدى توافقها مع المعايير والآليات المعتمدة لهذا البرنامج وذلك بالتنسيق والتشاور المستمر معها. وجاءت فكرة القائمة الذهبية لمتابعة التزام الشركات بتطبيق أحكام قانون العمل الأردني مثل الإلتزام بالأجور وساعات العمل، والعمل الإضافي وتوفير شروط وظروف العمل اللائق.

وتمنح أي شركة يتم وضعها ضمن القائمة الذهبية بعد أن تستوفي كافة الشروط المشار إليها إعفاء من الكفالة البنكية المنصوص عليها في تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2022 قانون العمل في حال رغب صاحب العمل استقدام واستخدام عمالة وافدة.

ويطلب من أي شركة ترغب بالانضمام إلى القائمة الذهبية للاستفادة من المزايا المقدمة تقديم كتاب طلب للانضمام لعضوية القائمة الذهبية لوزير العمل مرفقا به كشف برواتب العاملين في الشركة الراغبة بالانضمام وصورة عن آخر تقرير صادر عن مدققي المشتري وميزانية مدققة من الشركة. وتقدم الشركة فضلا عن ذلك شهادة تفيد بان جميع العاملين في الشركة منتسبين للضمان الاجتماعي، ورخصة مهن وكشفا بأسماء العمالة الوافدة وأرقام تصاريح عملهم ومدة صلاحيتها، بالإضافة إلى نسخة عن سايسة الموارد البشرية والاجراءات التعاقدية و سياسة السلامة والصحة المهنية واعتمادات مشرفي السلامة والصحة المهنية والكوادر الطبية العاملة في الشركة.

- [قائمة التعليمات والمعايير الخاصة بالقائمة الذهبية](#)

- [اجراءات الانضمام الى القائمة الذهبية](#)

- [قائمة بالشركات المدرجة ضمن القائمة الذهبية](#)

جهات شريكة لوزارة العمل و داعمة للتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة

من خلال جهود وزارة العمل لدعم تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة، عملت الوزارة على التنسيق وتنفيذ برامج مع العديد من الجهات لتعزيز مفهوم التشغيل الدامج، ومن هذه الجهات، مؤسسة التدريب المهني، صندوق التنمية والتشغيل، و هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

أولاً خدمات مؤسسة التدريب المهني²

تقدم مؤسسة التدريب المهني خدماتها لكافة المواطنين بكافة مستوياتهم التعليمية من مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة، سواء كان ذلك من خلال:

1. برامج الإعداد المهني بمستوياتها المختلفة.
 2. برامج رفع الكفاءة للعمال الممارسين في سوق العمل.
- كما تقوم المؤسسة بتقديم خدمات التدريب والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية للحد من الحوادث في مواقع العمل، وتدريب المدربين والمشرفين في النواحي الإدارية، وتطوير عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ومن المهام الرئيسية لمؤسسة التدريب المهني هو تحفيز الشباب على التدريب المهني وذلك من خلال:
- التحوّل التدريجي نحو التدريب المبني على الطلب والتدريب المزدوج.
 - إدخال التخصصات المرتبطة بمهن المستقبل والتطور التكنولوجي المتسارع في كافة القطاعات.
 - إنشاء مشاغل للتدريب المهني في بعض الجامعات الحكومية ضمن اتفاقيات مبرمة.
 - تقييم وتأهيل وتصنيف المدربين وفق متطلبات هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
 - التوسّع في الشراكة مع القطاع الخاص وزيادة فاعليتها.
 - تعزيز خطة التوجيه والإرشاد المهني.
 - الحصول على الاعتمادية الدولية للمعاهد والبرامج والمدربين.
 - إنشاء معاهد تدريب مهني متميزة بالشراكة مع الجهات الدولية والمحلية.

² <https://vtc.gov.jo/Default/Ar>

تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسة التدريب المهني

تقوم المؤسسة ومنذ نشأتها بتقديم خدمات التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال المحاور الآتية:

المحور الأول: تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا في كافة معاهد المؤسسة في مختلف البرامج المهنية:

إن رسالة المؤسسة في مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة هي عدم رفض قبول الشخص بناء على إعاقته ومن هذا المنطلق فإن أي معهد من معاهد المؤسسة يلتزم باستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة وتوجيههم نحو الخيار الأمثل لهم، بما يتلائم مع ميولهم وقدراتهم. ويتم قبول الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية، الأشخاص ذوي الاضطرابات النطقية، الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، و الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة.

وضمن هذا السياق تم تهيئة المعاهد التالية لمطابقة معايير إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة.

المعاهد التي تم تهيئتها هي:

- محافظات الشمال: معهد إربد للإناث ، معهد عجلون، معهد المفرق، مبنى السلامه في معهد حكما.
- محافظات الوسط : معهد أبو نصير، معهد الزرقاء للإناث،معهد الرصيفة.
- محافظات الجنوب: معهد الأميرة تغريد، مبنى السلامة في معهد العقبة.

المحور الثاني: المشاريع الممولة من موازنة المؤسسة والتمويل من جهات أخرى لتحسين الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة:

- تم تنفيذ مشروع تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الممول من صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني (هيئة تنمية المهارات حاليا) 2015-2020 .
- تم تدريب أكثر من 650 شخص من الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا في مختلف معاهد المؤسسة واعفائهم من بدل خدمات وأجور التدريب ومنحهم مكافأة مالية (50) دينار شهريا .
- تم تزويد وزارة العمل ووحدة تشغيل الخريجين في المؤسسة ببيانات الخريجين لغايات مساعدتهم في إيجاد فرص عمل.
- رفع كفاءة الكوادر الإدارية بكيفية التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة .
- التعريف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي ضمنها القانون الأردني.
- تدريب مجموعة من الكوادر الفنية العاملة في المؤسسة على لغة الإشارة.

وضمن هذا السياق تم تنسيق العديد من البرامج التدريبية حول كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتوعية الأشخاص ذوي الإعاقة حول مؤسسة التدريب المهني (برامجها، معاهدها، وخدماتها).

المحور الثالث: مركز التأهيل والتشغيل المهني في الرصيفة (معهد تدريب مهني الرصيفة)

- تم نقل تبعية المركز عام 2017 من وزارة التنمية إلى مؤسسة التدريب المهني كونها الجهة المتخصصة في مجال التدريب المهني ليصبح أحد معاهد المؤسسة ويقدم المركز خدمات التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة فقط.
- الطاقة الاستيعابية (100) متدرب.
- قامت المؤسسة بتطوير برامج المركز لتمكّن الخريجين من ذوي الإعاقة من الحصول على إجازة مزاولة مهنة.
- البرامج المتوفرة غير تقليدية (التمديدات الصحية، الحقائب الجلدية، الحلاقة، النجارة، الخياطة، والتجميل، والمعجنات).
- تم اعتماد الفصل التدريبي الرابع والأخير كفترة خبرة للمتدرب في سوق العمل لغايات تكيفه وإدماجه في سوق العمل.
- تم إعفاء الملحقين ببرامج المركز من بدل خدمات وأجور التدريب طيلة فترة التدريب، بالإضافة إلى منحهم مكافأة مالية (70) دينار شهريا لكل متدرب.
- تم مساعدة الخريجين في إيجاد فرص عمل مع الجهات المعنية حيث تم تشغيل ما لا يقل عن 60% من الخريجين.

ثانياً صندوق التنمية والتشغيل³

صندوق التنمية والتشغيل هو مؤسسة حكومية أنشئت بموجب قانون صندوق التنمية والتشغيل رقم (33) للعام 1992 رسالتها تعزيز ثقافة العمل الحر والتشغيل الذاتي وريادة الأعمال لإنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم الخدمات التمويلية وغير التمويلية؛ ويتمتع الصندوق بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري ويهدف الصندوق بشكل أساسي إلى تمكين الأفراد والأسر والجماعات الفقيرة أو المتدنية الدخل أو تلك العاطلة عن العمل من ممارسة العمل والإنتاج وذلك من أجل الإسهام في محاربة الفقر

³ <https://def.gov.jo/default>

والبطالة ويكون المركز الرئيسي للصندوق في مدينة عمان وله أن ينشئ فروعاً ومكاتب له في داخل المملكة بقرار من المجلس.

الخدمات المقدّمة من خلال صندوق التنمية والتشغيل:

صندوق التنمية والتشغيل هي مؤسسة حكومية أنشئت بموجب قانون صندوق التنمية والتشغيل رقم (33) للعام 1992 ويتمتع الصندوق بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري ويهدف الصندوق بشكل أساسي إلى تمكين الأفراد والأسر والجماعات الفقيرة أو المتدنية الدخل أو تلك العاطلين عن العمل من ممارسة العمل والإنتاج وذلك من أجل الإسهام في محاربة الفقر والبطالة ويكون المركز الرئيسي للصندوق في مدينة عمان وله أن ينشئ فروعاً ومكاتب له في داخل المملكة بقرار من المجلس.

تبنى الصندوق كلمة (ريادة) كشعار رسمي له كدليل على تبني الصندوق دوراً في تعزيز ثقافة العمل الحر والتشغيل الذاتي وريادة الأعمال لإنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم الخدمات التمويلية وغير التمويلية

وفيما يلي الأدوار المنوطة بصندوق التنمية والتشغيل:

- توفير التمويل اللازم لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- تيسير خدمة إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات الممولة من قبل الصندوق العائدة للفئات المستهدفة من خلال التعاون مع جهة محايدة متخصصة في إعدادها وهي مراكز تعزيز الإنتاجية .
- تقديم خدمة التأمين على حياة المقترضين مقابل رسوم رمزية.
- تسليط الضوء إعلامياً على قصص نجاح المشروعات الريادية من خلال نشر قصص النجاح، تخصيص زاوية أسبوعية بالتعاون مع إحدى الصحف اليومية المحلية بهدف إبراز قصص النجاح أمام الفئات المستهدفة ولا سيما مع تزايد أعداد الخريجين من الجامعات وعدم استيعاب سوق العمل بوضعه الحالي للأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات والمؤسسات التعليمية المختلفة.
- تركيز الجهود والنشاط التمويلي للصندوق على المشاريع التي تتصف بأفكارها الريادية، أو تتصف بطابع المبادرة، وتعمل على توفير فرص عمل لأبناء المجتمع المحلي، وتعظيم القيمة والمنفعة المضافة، وتوفير خدمات / أو منتجات للسوق المحلي والقطاعات الاقتصادية العاملة الأخرى.

- تدريب وتمكين الفئات المستهدفة على أهمية العمل الإنتاجي وأثره الايجابي على متلقي التدريب أو التأهيل من حيث رفع مستوى الأداء وصقل مهاراتهم لتمكينهم من إنجاح مشاريعهم وإتاحة الفرصة اللازمة لإدارتها بكفاءة، وتعتبر هذه الخدمة جزء من المسؤولية الاجتماعية.

البرامج التمويلية:

يقدم صندوق التنمية والتشغيل البرامج التمويلية الموجهة لفئة الشباب من كلا الجنسين في المحافظات كافة والمتمثلة في البرامج التمويلية التالية:

- برنامج مهنتي: برنامج تمويلي يهدف إلى تمويل المشاريع للشباب المبادرين والمتعطلين عن العمل من كلا الجنسين بهدف تيسير التمويل اللازم لتمكينهم من إنشاء وتأسيس / أو تطوير مشاريعهم الخاصة بهم في المجالات الحرفية والصناعية والمهنية لحملة مزاولة المهنة الصادرة عن هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
- برنامج تمويل مشاريع الشباب الباحثين عن العمل: برنامج تمويلي يهدف إلى توفير التمويل اللازم بهدف مساعدة وتمكين الشباب من حملة المؤهلات وخريجي الجامعات وكليات المجتمع من إنشاء وتأسيس مشاريعهم الخاصة بهم.
- تمويل المشاريع الجديدة و القائمة.
- تمويل الاقساط الجامعية.
- برنامج تمويل وسائط النقل.
- برنامج دعم المشروعات السياحية المتضررة من جائحة كورونا.
- تمويل المشاريع الريادية الجديدة أو تطويرها.
- تمويل مشاريع الشباب المتطوعين (منصة نحن).
- برنامج تمكين الاقصادي للمشاريع التي تم تأسيسها من خلال الصندوق.
- برنامج تمكين المرأة / جديد.
- تمويل مشاريع الشباب الباحثين عن العمل/جديد.
- برنامج تمويل الشركات.

الخدمات التي يقدمها الصندوق للأشخاص ذوي الإعاقة والمصابين العسكريين:

- يقدم صندوق التنمية والتشغيل التمويل للأشخاص ذوي الإعاقة على كافة برامج التمويل السابقة الذكر وحسب المحددات الخاصة بالبرنامج وبنسبة مريحة أقل بـ 1% من نسبة المريحة الأصلية لكل برنامج.
- يقدم صندوق التنمية والتشغيل التمويل للمصابين العسكريين على كافة برامج التمويل السابقة الذكر وحسب المحددات الخاصة بالبرنامج وبنسبة مريحة نصف المريحة الأصلية لكل برنامج.

ثالثاً) هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية⁴ (TVSDC)

وفقاً للاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020 ، كان "إصلاح قطاع التدريب المهني" أحد الأولويات الوطنية الثمانية التي تم تحديدها في الأجندة الوطنية منذ عام 2005، وتتمثل إحدى التوصيات الرئيسية لاستراتيجية تنمية الموارد البشرية في إنشاء TVSDC. تأسست TVSDC عام 2019 بموجب المادة 31 من الدستور الأردني واستناداً إلى القانون رقم (9) لسنة 2019.

وتعتبر TVSDC الآن المظلة الموحدة لجميع أشكال التعليم والتدريب التقني والمهني في المملكة ، وتهدف إلى الارتقاء بمستوى مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني، وتعنى الهيئة بترخيص واعتماد مزودي التعليم والتدريب التقني والمهني وتقييم أدائهم.

وقد قامت الهيئة بترخيص مراكز تدريبية متخصصة لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة: مثل مركز التدريب المهني، وجمعية الشابات المسيحيات.

ويستطيع الأشخاص ذوي الإعاقة الالتحاق بالبرامج التدريبية المعتمدة من الهيئة والتي تتلاءم مع قدراتهم ومهاراتهم، مما يخولهم الالتحاق باختبارات مزاوله المهنية، للحصول على شهادة مهنية تتيح لهم فرصة الالتحاق بسوق العمل.

الخدمات الأساسية التي تقدمها هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية:

- الترخيص.
- الاعتماد وضبط الجودة.
- تدريب المدربين.
- الشهادات والاختبارات.

⁴ <https://tvscd.gov.jo>

- ضمان جودة مزودي التدريب.
- مجالس المهارات القطاعية.
- صندوق دعم أنشطة التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير المهارات.
- كما توفر الهيئة منصة الكترونية "TADREEBAK"، توفر دورات ذات محتوى الكتروني، تسهل على الأشخاص ذوي الاعاقة الالتحاق بالدورات من غير الحاجة إلى الانتقال من المنزل.

المختبر الإلكتروني الافتراضي:

- انشأت الهيئة أول مختبر الكتروني افتراضي تدريبي لتطوير برامج التدريب المهني والتقني في الأردن، للتدريب المدمج والتعليم الإلكتروني وخدمات التعليم والتعلم بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.
- يحتوي المختبر على أجهزة حديثة تمكن المستخدم من التفاعل مع الواقع الافتراضي لخدمة العملية التعليمية في التدريب والتعليم المهني والتقني.
- يهدف إنشاء هذا المختبر إلى بناء قدرات وتطوير نظم التعليم والتدريب المهني والتقني في الاردن، وأهمية التشاركية بين القطاع العام والخاص من خلال هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية باعتبارها الهيئة المسؤولة عن تحسين التنسيق والتعاون الفني بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني والشركاء الدوليين، لتعزيز كفاءة وتأثير الموارد المستثمرة لضمان استمرارية التعلم والتعليم وتعزيز التدريب المختلط في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن.

إن وضع نظام تدريب مدمج تحت تصرف مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني، وتكنولوجيا التعليم الإلكتروني المتقدمة التي تتكون من منصة "تدريبك" والمختبر الإلكتروني لإنتاج المحتويات الإلكترونية (الواقع الافتراضي/الواقع المعزز)، والذي يعد أحد أنظمة إدارة التعلم لمزودي التدريب، يوفر دعمًا متكاملًا لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الأخرى، ويضمن التنسيق بين الجهات المعنية في أعقاب نهج إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني، حيث يشكل الواقع الافتراضي بيئة تفاعلية متعددة الاستخدام يتفاعل فيها المستخدم مع المحتوى التعليمي بشكل أكبر، وتوفير كل ما هو جديد بما يضمن مواكبة التطورات التكنولوجية والرؤية العصرية.

مما يدعم أهداف التنمية المستدامة، حيث إن برمجيات الواقع الافتراضي تسهم في تطوير مهارات الطلبة التي من شأنها النهوض بمستوى الكوادر المؤهلة، التي ترفد سوق العمل بالطاقات الأردنية المؤهلة والمدربة. علماً أنّ منصة الكترونية "TADREEBAK"، توفر دورات ذات محتوى الكتروني، تسهل على الأشخاص ذوي الإعاقة الالتحاق بالدورات من غير الحاجة إلى الانتقال من المنزل.

روابط ذات صلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

1. منصة سجّل: [/http://www.sajjil.gov.jo](http://www.sajjil.gov.jo)
2. قوانين عمل الأشخاص ذوي الإعاقة <https://rb.gy/zqj2t>
3. أدلة التشغيل والارشاد والتوجيه المهني <https://rb.gy/2jl9r>
4. فيديوهات دليل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة <https://rb.gy/iljk6>
5. مدرّب العمل <https://rb.gy/1agxr>
6. قصص نجاح تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة <https://rb.gy/7gc49>
7. نظام العمل المرن <https://rb.gy/jje41>

المحور الثاني: تعاريف ذات صلة⁵

- 1. الشخص ذو الإعاقة:** كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية، يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة إحدى الحقوق، أو الحريات الأساسية باستقلال.
- 2. التمييز على أساس الإعاقة:** كل حد مرجعه الإعاقة لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في هذا القانون أو في أي قانون آخر أو تقييده أو استبعاده أو إبطاله أو إنكاره، مباشراً كان أو غير مباشر، أو امتناع عن تقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة.
- 3. العوائق المادية والحواجز السلوكية:** هي نقص أو غياب الترتيبات التيسيرية المعقولة أو الأشكال الميسرة أو إمكانية الوصول كما تشمل السلوكيات الفردية والممارسات المؤسسية التمييزية على أساس الإعاقة.
- 4. الترتيبات التيسيرية المعقولة:** تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذي الإعاقة من ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات أو تحقيق الوصول إلى إحدى الخدمات على أساس من العدالة مع الآخرين.
- 5. إمكانية الوصول:** تهيئة المباني والطرق والمرافق وغيرها من الأماكن العامة والخاصة المتاحة للجمهور، ومواءمتها وفقاً لكودات متطلبات البناء الخاص بالمعوقين الصادرة بموجب أحكام قانون البناء الوطني الأردني وأي معايير خاصة يصدرها أو يعتمدها المجلس.
- 6. الأشكال الميسرة:** تحويل المعلومات والبيانات والصور والرسومات وغيرها من المصنفات إلى طريقة بريل، أو طباعتها بحروف كبيرة، أو تحويلها إلى صيغة إلكترونية أو صوتية، أو ترجمتها بلغة الإشارة، أو صياغتها بلغة مبسطة، أو توضيحها بأي طريقة أخرى، دون التغيير في جوهرها، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الاطلاع عليها وفهم مضمونها.
- 7. كودة متطلبات البناء للأشخاص ذوي الإعاقة:** هي المتطلبات الواجب توافرها في المباني العامة والسكنية والمرافق العامة بحيث يتمكن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة من استخدامها بيسر وسهولة، وذلك عن طريق وضع المتطلبات العامة لتصميم المباني الجديدة والمتطلبات التي يتعين توفيرها في الأبنية القائمة والعناصر الخارجية لتيسير استعمالها من قبل ذوي الإعاقة.

⁵ قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20/ لسنة 2017 & دليل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والأشكال الميسرة وإمكانية الوصول في مؤسسات التعليم العالي 2021.

8. **التصميم الشامل:** مواعاة الخدمات والسلع في مراحل تصميمها و بما يتيح استخدامها بطريقة ميسرة للكافة.

9. **بيئة العمل الخالية من العوائق⁶:** البيئة التي يتاح فيها للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إلى الفرص الوظيفية وسوق العمل ببسر واستقلالية والتنافس مع الآخرين دون أي شكل من أشكال التمييز.

10. **الإعلان الميسر عن الوظائف⁷:** يجب توفير الإعلانات عن الوظائف بأشكال ميسرة تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة قراءتها ومعرفة مضامينها. ومن ذلك، توفيرها بحروف الطباعة الكبيرة ونشرها على الصفحات الإلكترونية بصيغة (HTML) أو بصيغة (Word)، مما يمكن الأشخاص المكفوفين من قراءتها بواسطة قارئ الشاشة الناطق. كما يجب وضع إشارة إشارية تفيد أن الإعلان يتعلق بوظيفة أو شاغر يمكن للأشخاص الصم التقاطه والاستعانة بترجمتهم أو مرافقيهم لقراءته لهم وشرح محتواه أو توفير الإعلان الكامل بمقطع فيديو اشاري، وإذا كانت الوظيفة تستقطب الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، فلا بد من نشر نسخة منه بلغة مبسطة تمكنهم أيضاً من قراءته وفهمه على نحو كامل.

11. **لغة الإشارة⁸:** اللغة التي يتواصل من خلالها الأشخاص الصم فيما بينهم ومع الآخرين وتتكون من مجموعة من حركات اليدين وتعابير الوجه والجسد للتعبير عن الأفكار والمواقف والمشاعر ضمن سياق زمني ومكاني محدد، وهي لغة غير مكتوبة ولا منطوقة لفظاً.

12. **طريقة برايل⁹:** هي طريقة تعتمد على رموز مشكلة من نقاط نافرة على ورق مقوى يستخدمها الأشخاص المكفوفين في القراءة والكتابة، ويمكن الكتابة بهذه الطريقة بأدوات يدوية رخيصة الثمن أو بآلة تشبه الطابعة اليدوية تسمى "بيركنز" وكذلك فإن هناك محول للنصوص الإلكترونية إلى طريقة برايل ويسمى "برايل سينس"

⁶ دليل الأربعون، السؤال رقم 16

⁷ دليل الأربعون، الفصل السادس

⁸ دليل توفري الترتيبات التيسيرية المعقولة و الأشكال الميسرة وإمكانية الوصول في مؤسسات التعليم العالي

⁹ دليل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة و الأشكال الميسرة وإمكانية الوصول في مؤسسات التعليم العالي

المحور الثالث: إحصاءات حول الأشخاص ذوي الإعاقة

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، تقدّر نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة عالمياً بـ 15%¹⁰ من إجمالي سكّان العالم، وهذه النسبة ترتفع بشكل كبير في حالات النزاعات المسلّحة والكوارث الطبيعية، وتعتبر هذه الشريحة الأكثر عرضة للخطر والتهميش، ويزداد هذا الخطر في السياقات الإنسانية؛ كما أن الأطفال والنساء من ذوي الإعاقة يواجهون المزيد من الخطر والتهميش.

ما يقدر بنحو 15% من سكان العالم لديهم إعاقة ما

- من المحتمل أن يكون لدى واحدة من كل خمس نساء إعاقة ما خلال حياتها.
- 46% من الأشخاص البالغين من العمر 60 عاماً فما فوق يحتمل أن يكون لديهم إعاقة ما.
- واحد من كل عشرة أطفال هو طفل من ذوي الإعاقة.

وفيما يتعلّق بنسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وفقاً لدائرة الإحصاءات العامّة فإن مؤشرات الإعاقة وفقاً للتعداد السكاني في عام 2015 كانت كما يلي:

مؤشرات الإعاقة¹¹:

عدد سكان المملكة	9531712
عدد السكان الأردنيين	6613587
عدد السكان غير الأردنيين	2918125
عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الأردني	حوالي 900000
نسبة الإعاقة في المجتمع الأردني/ للأفراد الذين أعمارهم أكثر من (5) سنوات	11% نسبة الإعاقة في الأردن 46% ذكور 54% إناث
نسبة الإعاقة حسب نوع الإعاقة / للأفراد الذين أعمارهم أكثر من (5) سنوات	الإعاقة البصرية 29% الإعاقة السمعية 23% الإعاقة الحركية 15% صعوبة في التذكر أو التركيز 14% صعوبة في العناية الشخصية 10% صعوبة في التواصل مع الآخرين 9%

¹⁰ المصادر: المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الإنساني، ص 2

¹¹ التقرير السنوي للمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2015، ص 15

أما فيما يتعلّق بإحصائيات وجود الأشخاص ذوي الإعاقة من اللاجئين السوريين في الأردن فقد أشار تقرير المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين¹² في نيسان لعام 2023 إلى وجود 45,146 من الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وهذه الأرقام قابلة للتغيير والتفاوت حيث يجب الأخذ بعين الاعتبار الحالات الطبية وكذلك كبار السن المدرجين تحت مواجهة مخاطر مختلفة.

- تزداد نسب الإعاقة في حالات الكوارث والنزاعات المسلحة.
- إنّ زيادة وعي الأسر والتصريح عن الإعاقة يعتبر عاملاً حاسماً في الوصول إلى أرقام قريبة من الواقع.

وتجدر الإشارة إلى أنّ نقص البيانات الدقيقة حول الأشخاص ذوي الإعاقة يؤثر على رسم السياسات ذات الصلة والمتعلقة بقضايا الإعاقة.

¹² <https://reliefweb.int/report/jordan/registered-refugees-and-asylum-seekers-jordan-31-march-2023>

المحور الرابع: المرجعية القانونية

أولاً القوانين ذات الصلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية نصّ الدستور الأردني في الفصل الثاني المادة (6) على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وكفالة حق العمل بين جميع المواطنين، كما يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويعزز مشاركتهم واندماجهم في مناحي الحياة المختلفة ويمنع الإساءة والاستغلال.

وجاء [القانون الأردني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017](#) ليؤكد على إلزامية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. حيث نصّت المادة (14 - أ) على تشكيل لجنة تكافؤ الفرص، وقد أشارت المادة (14 - ج) على مهام وصلاحيات هذه اللجنة:

- 1- تلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الإعاقة أو بسببها في مجال العمل والتحقق منها وتسويتها مع الجهات المعنية.
- 2- إصدار التقارير الفنية المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل بناء على طلب خطي من الأفراد أو جهات العمل المعنية.
- 3- تبادل المعلومات والخبرات مع وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية والقطاع الخاص وغيرها من الجهات ذات العلاقة لتعزيز انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في سوق العمل.
- 4- التعاون مع المجلس ووزراء العمل وديوان الخدمة المدنية وجهات العمل في إصدار الأدلة الإرشادية والنشرات التوعوية المتعلقة بمتطلبات تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.
- 5- أي مهام أخرى يكلفها الرئيس بها.

كما وأشارت المادة (25 هـ) إلى إلزام الجهات الحكومية وغير الحكومية التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (25) عاملاً، ولا يزيد على (50) عاملاً وموظفاً بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها وإذا زاد عدد العاملين الموظفين في أي منها على (50) عاملاً وموظف تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقررته وزارة العمل.

وأكد [قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996](#) وتعديلاته في المادة (13) على إلزامية تخصيص نسبة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة استناداً إلى المرجعية القانونية لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017، كما أصدرت وزارة العمل [تعليمات ناظمة للمادة القانونية](#).

ثانياً) الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

اعترفت الدول الأطراف في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 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.

أشارت المادة (27 من الاتفاقية الدولية) إلى العديد من الأهداف التي يجب أن تستند إليها التشريعات من أجل تحقيق وصول أمثل للأشخاص ذوي الإعاقة إلى فرص متساوية في العمل والعمالة.

الهدف الأول من أهداف التنمية المستدامة

" القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان "

ثالثاً) الصكوك القانونية الدولية ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في حالة الكوارث والنزاعات المسلحة

في حالة وقوع كارثة أو نزاع مسلح يكون الأشخاص ذوي الإعاقة الأكثر عرضة للتأثر وفقدان سبل العيش والوصول إليها في حالة الطوارئ. وللتأكيد على تضمين قضايا الإعاقة في كافة مراحل التدخل (مرحلة الاستجابة للطوارئ ومرحلة التنمية في حالة الطوارئ)، صدرت بعض المعايير والمبادئ التوجيهية المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة منها:

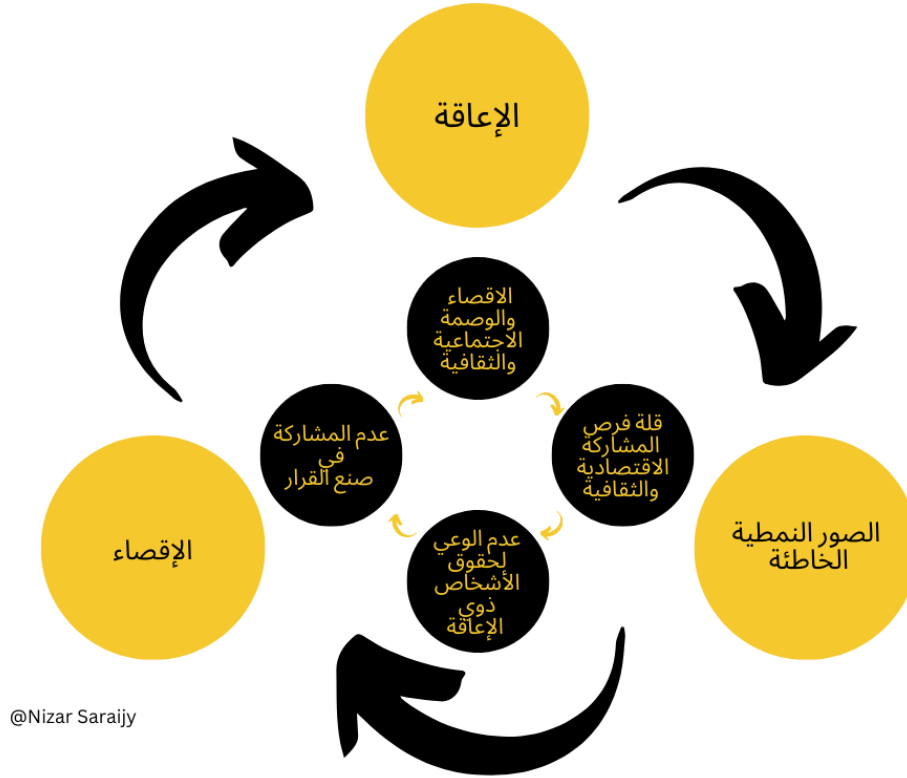
- [المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الإنساني.](#)
- [دليل اسفير](#)
- [معايير الإدماج الإنساني لكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة](#)
- [أهداف التنمية المستدامة والميثاق العالمي بشأن اللاجئين](#)

المحور الخامس: تعزيز ثقافة الدمج

إن تعزيز ثقافة الدمج هو مسؤولية مشتركة بين جميع الجهات الحكومية والخاصة، حيث باتت هذه الثقافة مطلباً تنموياً ملحاً لما لها من أثر على المجتمع وعلى الخطط التنموية الشاملة. ويندرج تحت تعزيز ثقافة الدمج:

أولاً) تصحيح المفاهيم الخاطئة:

لطالما ارتبط مفهوم "الإعاقة" بعدم القدرة، وصور نمطية تحمل في طياتها تمييز وعزل اجتماعي. إن هذه النظرة التي بنيت اجتماعياً حول مفهوم الإعاقة وفُرضت على الأشخاص ذوي الإعاقة، أدت إلى تقييد مشاركتهم، حيث غالباً ما يُشار إليهم على أنهم أقل قدرة أو غير قادرين. لا بدّ من إحداث نقلة نوعية في التوعية حول المفاهيم الصحيحة المرتبطة بقضايا الإعاقة، حيث يعدّ القبول الاجتماعي ومواقف الأفراد من أهم العناصر في تحقيق المشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة في كافة مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.



@Nizar Saraijy

الشكل رقم (1)

لا بدّ من إحداث التوعية أيضاً على مستوى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة، من أجل التخلّص من ثقافة الخجل الموروثة في مجتمعاتنا، حيث أنّ أولى خطوات التمكين وتعزيز مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة، يجب أن تبدأ بمرحلة الطفولة المبكرة، وبالتالي تبدأ مرحلة تغيير الصور النمطية.

تعتبر الحواجز السلوكية ومواقف الأشخاص السلبية من محددات المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة فأصحاب العمل (وفقاً للصور النمطية الخاطئة) يعتقدون أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على تحقيق الإضافة للعمل وأنّ وجودهم سيكون له أثر سلبي على بيئة العمل والعلاقات مع باقي الزملاء.

ثانياً) نقل التركيز من النموذج الخيري/ الرعائي، والطبي إلى النموذج الاجتماعي واعتماد النهج القائم

على حقوق الإنسان.

يجب أن تستند مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مبدأ المساواة بين جميع أفراد المجتمع ونقل التركيز من أنّ المشكلة تكمن في الفرد على أنّه شخص مريض يجب التعامل معه من منظور الشفقة والرعاية؛ إلى التركيز على الجوانب التي تدعم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة مناحي الحياة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ضمن منظور قائم على مبدأ المساواة بين جميع أفراد المجتمع. إنّ التغيير في طرائق التفكير من شأنه أن يزيل الحواجز السلوكية و أن يدعم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطط التنموية والتأكيد على دورهم في مراحل التخطيط والتنفيذ والرقابة.

❖ الحواجز السلوكية هي الأفكار والاتجاهات المبنية على صور نمطية سائدة في بيئة العمل بين الموظفين أو العمال حول الأشخاص ذوي الإعاقة، وتنعكس على طريقة تواصلهم وتعاملهم معهم بحساسية مفرطة أو بأحكام مسبقة " عن عدم مقدرتهم" على القيام بمهام بعينها، أو تجنب الحديث معهم، واتخاذ قرارات بالنيابة عنهم وانتهاك حقهم في الاختيار واتخاذ القرار.¹³

ثالثاً) إزالة العوائق المادية

إن إزالة العوائق السلوكية لا يكفي وحده لضمان مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة ووصولهم إلى مراكز الخدمة وانخراطهم في سوق العمل، إذ لا بدّ من تحديد العوائق المادية والعمل مع الجهات المعنية والأشخاص ذوي الإعاقة على إزالتها أو التخفيف من حدة آثارها.

العوائق المادية:

هي تلك العوائق في البيئة الطبيعية أو تلك التي من صنع الإنسان والتي تشكّل عائق أمام تنقّل الأشخاص ذوي الإعاقة باستقلالية لضمان وصولهم إلى مراكز الخدمة وتحقيق مشاركتهم الفاعلة في المجتمع. وفي مكان العمل يقصد بالعوائق المادية¹⁴ عدم موائمة مكان العمل خارجياً وداخلياً لوصول الشخص ذوي الإعاقة إليه والتنقل فيه، واستخدام مرافقه المختلفة من مداخل ومخارج ومصاعد ودورات مياه ونظم سلامة وأمان وأثاث ووسائل اتصال وأجهزة حاسوب ومعلومات محوسبة أو مكتوبة؛ بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالتنظيم الداخلي للعمل أو تلك المتعلقة بموضوع الوظيفة وغاياتها وأهدافها وكل ما يلزم لممارستها على نحو فعّال ومنتج.

← يقصد ببيئة العمل الخالية من العوائق، أنّها البيئة التي يتاح فيها للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إلى الفرص الوظيفية وسوق العمل ببسر واستقلالية والتنافس مع الآخرين دون أي شكل من أشكال التمييز.¹⁵

لا بدّ من مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير قائمة التحقق من إمكانية الوصول والاستفادة من خبراتهم لتحقيق متطلباتهم في الاستقلالية في مكان العمل .

رابعاً) التوعية حول الترتيبات التيسيرية

من المهم إحداث التوعية حول الترتيبات التيسيرية المعقولة، وذلك لإزالة المخاوف المرتبطة بمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، فهي غير مكلفة من الناحية المادية ولا تحمل في مضمونها مخاطر لأصحاب العمل، علاوةً على ذلك فإنّ الأشخاص ذوي الإعاقة هم خبراء حقيقيين في إيجاد بدائل ملائمة تضمن مشاركتهم المثلى في مكان العمل.

¹⁴ دليل الأريعون ص: 22

¹⁵ دليل الأريعون ص: 24

الترتيبات التيسيرية المعقولة¹⁶: تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذي الإعاقة من ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات أو تحقيق الوصول إلى إحدى الخدمات على أساس من العدالة مع الآخرين.

تقسم الترتيبات التيسيرية إلى ترتيبات تيسيرية مادية وترتيبات تيسيرية غير مادية¹⁷:

(1) الترتيبات التيسيرية المادية منها طرق التواصل والاتصال بما في ذلك لغة الإشارة وطريقة برايل وحروف الطباعة الكبيرة واللغة المبسطة وموائمة أجهزة الحاسوب، وقارئ الشاشة، وتدريب الأشخاص على استخدام لغة الإشارة.

- توقّر الأجهزة التكنولوجية العديد من إمكانيّة الوصول التي يمكن الاستفادة منها.

(2) الترتيبات التيسيرية غير المادية منها تعديل أوقات الدوام والاستراحة، وتدريب العاملين على طرق التواصل الفعّال مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

- الترتيبات التيسيرية هي إلتزام على كل شخص أو جهة تدير خدمة أو منشأة أو مرفقا يستهدف الجمهور، ويجب توفيرها مالم تحدث ضرراً بالشخص أو الجهة (السؤال رقم 20 دليل الأربعون)
- يفضل الاستعانة بالأشخاص ذوي الإعاقة والخبراء لإيجاد بدائل في حال تضرر الشخص أو الجهة جراء توفير الترتيبات التيسيرية .
- تعد إمكانيّة الوصول إلزاماً عاماً يجب الوفاء به، وهذا فارق جوهري في الإلزامية القانونية بين إمكانيّة الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة. (السؤال رقم 20 قى دليل الأربعون)
- إن المرجعية في تحديد نوع الترتيبات التيسيرية المطلوبة وشكلها هو الشخص ذو الإعاقة، ويمكن الاستعانة بالخبراء والمختصين إذا اقتضت الضرورة.

¹⁶ المادة 2 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017

¹⁷ دليل الأربعين السؤال رقم 18

المحور السادس: المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة

إنّ معدلات البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل مرتفعة بشكل ملحوظ في كل من البلدان النامية وحتى في بعض البلدان الصناعية، وتصل إلى 80 و 90 بالمائة في البلدان النامية¹⁸. يعدّ الأشخاص ذوي الإعاقة الأكثر عُرضة لخطر الفقر، وبالتالي فإنّ استبعادهم من الجانب الاقتصادي يترتب عليه عواقب أخرى، وتعدّ النسب المرتفعة للأشخاص ذوي الإعاقة ذات أثر على الاقتصاد والخطط التنموية وقد أشارت منظمة العمل الدولية أنّه لا يمكن لأيّ أمة أن تدير ظهرها لـ 15 % من إجمالي السكان وعدم الاستثمار فيهم كطاقة وقيمة مضافة للاقتصاد الوطني.

إنّ الواقع الفعلي في المملكة الأردنية يؤكد تدني نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث تشير التقديرات إلى أن نسبة¹⁹ تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام لا تزيد عن 1.0%، أما القطاع الخاص فقد كانت 0.5%.

الجدول التالي²⁰ يبين النسبة المئوية لانتشار الإعاقة بين السكان الأردنيين الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة وحالة النشاط الاقتصادي لعام 2015.

المحافظة	يعمل	يبحث عن عمل	لا يعمل ولا يبحث عن عمل	المجموع
العاصمة	9.8	10.1	15.1	11.0
البلقاء	9.1	8.6	15.0	10.5
الزرقاء	11.1	12.0	15.9	11.9
مادبا	7.8	7.7	13.8	9.5
أربد	11.4	10.6	16.8	12.1
المفرق	8.5	8.6	12.7	9.3
جرش	9.5	10.0	14.2	10.5
عجلون	10.5	10.8	16.8	11.8
الكرك	10.1	9.0	15.7	10.8
الطفيلة	10.5	9.1	16.5	11.1
معان	9.8	9.3	15.4	10.9
العقبة	13.0	9.8	15.4	11.9
المملكة	10.2	10.0	15.5	11.2

¹⁸ الأمم المتحدة: نشرة واقع الإعاقة والعمالة

¹⁹ تقرير الظل / الموازي حول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن لعام 2017، ص 45

²⁰ السياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2020 – 2030، ص 63

سيتم التطرق في هذا المحور إلى:

- الإعاقة والتنمية
- محددات المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة:
- إجراءات يوصى بها
- مزايا التشغيل الدامج

أولاً) الإعاقة والتنمية²¹

إن مصطلح التنمية الشاملة يتضمن أن تكون جميع الفئات الاجتماعية المهمشة والمستبعدة أصحاب مصلحة وشركاء في مراحل العملية التنموية.

وبشكل عام تركز التدخلات في مجال الإعاقة ضمن منظور الإعاقة والتنمية على الحد من التمييز الاجتماعي، وتضمين قضايا الإعاقة نحو تحقيق المشاركة في الحياة اليومية، مثل الذهاب إلى المدرسة، الحصول على عمل، تكوين أسر، والوصول إلى الخدمات والمؤسسات مثل جميع المواطنين، بعيداً عن الجانب الرعائي أو الخيري أو لمجرد أنه يتم الاعتراف بالاهتمام بهم، فالأشخاص ذوي الإعاقة وأسرتهم يسعون إلى المشاركة الكاملة في مجتمعاتهم كونهم مواطنين يمكنهم المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

إن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطط التنموية وانخراطهم في سوق العمل سيزيد من استقلاليتهم، ويحسن من دخلهم، ودخل أسرهم، كما أن ذلك يسهم بشكل كبير في الحد من الفقر؛ حيث أن تكاليف عدم التضمين والعزل يترتب عليها نفقات تثقل كاهل الدولة والمجتمع.

← قامت منظمة العمل الدولية (قسم التوظيف) في عام 2009 بنشر دراسة [العواقب الاقتصادية لاستبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من عالم العمل](#)

ضمن سياق الإعاقة والتنمية تم تطوير أداة منهجية لتضمين الإعاقة في التنمية تعرف بـ KIPA²²:

1. تركز هذه الأداة على تحديد المكونات الرئيسية لاستراتيجية الإعاقة والتي ستسهم في الحد من الفقر.
2. يركز إطار هذه الأداة على بناء مجتمع قائم على الحقوق وملتمزم بالمساواة وقبول التنوع وضمن مشاركة الجميع، وبالتالي تحقيق المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة وحصولهم على حقوقهم.

[POVERTY AND SOCIAL DEVELOPMENT PAPERS](#) ²¹

Knowledge, Inclusion, Participation, and Access ²²

3. يجب أن يتم تطوير مكونات هذه الأداة بشكل شمولي وتكاملي من خلال تنسيق الجهود التنموية بين الجهات المانحة، الجهات الحكومية، القطاع العام، ووكالات القطاع الخاص المعنية بتنفيذ ودعم البرامج.

المكونات الرئيسية لاستراتيجية الإعاقة في الحد من الفقر

- المعرفة (Knowledge):
يستحق الأشخاص ذوي الإعاقة جودة الحياة من خلال زيادة المعرفة التي تشمل الوصول إلى المعلومات من خلال التعليم والتدريب والبحث.
- الدمج (Inclusion)
يعكس مدى مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويحدد القضايا التي تؤثر على الأشخاص ذوي الإعاقة والتي يجب أخذها في عين الاعتبار عند تصميم، تنفيذ، تقييم، وتنسيق الاستراتيجيات، السياسات، البرامج، والمشاريع.
- المشاركة (Participation)
تتطلب أن يتم تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم في صنع القرارات على جميع المستويات التي تؤثر على حياتهم ومجتمعاتهم. من الناحية العملية، يعني هذا التشاور مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وممثلي الأشخاص ذوي الإعاقة، وضمان أن يكون لهم رأي في عملية صنع القرار حتى يتمكنوا من تقديم الخبرة في التخطيط للتنمية، والبرامج، والتقييم، والتدريب.
- الوصول (Access)
يقيس مدى قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدام البيئات المبنية والطبيعية، وإمكانية الوصول إلى المعلومات ونظم الاتصالات.
كما أنه يوجد مقياس آخر لإمكانية الوصول، وهو مدى قدرة جميع الأشخاص على استخدام أنظمة الاتصال ونشر المعلومات والاستفادة منها وفق التنسيق أو الصيغة التي يتطلبها جميع أفراد المجتمع مثل لغة الإشارة للأشخاص مستخدمي هذه اللغة، وكذلك النصوص المهيئة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

ثانياً) محددات المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة

لقد تمّ ذكر محددات المشاركة بشكل عام في المحور الخامس "تعزيز ثقافة الدمج" وضمن هذا السياق سيتم التركيز بصورة أكبر على محددات المشاركة الاقتصادية استناداً إلى ما تمّ الإشارة إليه سابقاً وبناءً على قضايا ذات صلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

(1) الاعتقادات الخاطئة لدى أصحاب العمل، منها:

- عدم وجود الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة، لذا فإن الإعاقة ليست مشكلة حقيقية.
- الأشخاص ذوي الإعاقة يمرضون كثيراً وذلك سيؤثر على تواجدهم في مكان العمل، و أدائهم وبالتالي لن يتمكن من الاعتماد عليهم.
- يحتاج غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة إلى تعديلات مكلفة وصعبة.
- يعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ببطء وغالباً ما يحتاجون لمساعدة.
- يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بأعمال معينة فقط.
- كيف يمكننا أن نصمم له عملاً خاصاً ذو أهداف تعود بالنفع علينا؟
- بيئة العمل ستكون غير آمنة لهم.
- يفتقر الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الجانب الأكاديمي والتدريب اللازم للحصول على عمل.
- سيكون زملاء العمل قلقون بشكل دائم حول طرق التواصل مع زملائهم من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- لا يمكن توجيه الملاحظات والنقد فالأشخاص ذوي الإعاقة لن يتقبلوا ذلك.
- وجود الأشخاص ذوي الإعاقة سيؤدي إلى خلل في بيئة العمل، فلن يقبل باقي الموظفين حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على مزايا تفضيلية. (مثلاً، تطبيق العمل المرن على الأشخاص ذوي الإعاقة فقط، أو أن توكل إليهم الأعمال السهلة دون زملائهم).

(2) اعتقادات خاطئة ومخاوف لدى زملاء العمل، منها:

- الأشخاص ذوي الإعاقة ليس لديهم القدرة على العمل، يجب على الدولة تأمين متطلباتهم.
- يحتاج الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مساعدة بشكل دائم، وهذا سيرتب علينا أعباء إضافية.
- إلى أي مدى يمكننا السماح لهم بالعمل؟ هل سنتحمل مسؤولية أخطائهم؟
- الأشخاص ذوو الإعاقة لديهم حساسية مفرطة تجاه تعاملنا معهم، وستكون بيئة العمل معقدة.
- هل نستطيع معاملتهم «كموظفين عاديين جدد»؟

- هل نستطيع التحدّث معهم حول إعاقتهُم؟
- هل سيتقبلون توجيه الملاحظات والنقد؟
- هل يجب أن نقلق بسبب وضعهم الصحي؟

(3) مخاوف الأشخاص ذوي الإعاقة، منها:

- هل أستطيع أن أذهب إلى المقابلات الوظيفية؟ هل ستشكل إعاقتي حكماً مسبقاً على قدراتي؟
- سأحصل على عمل أقل من قدراتي.
- يجب أن أبذل جهوداً كبيرة لأثبت كفاءتي.
- لن تتم ترقيتي بناءً على كفاءتي.
- هل سأكون قادراً على إقامة علاقة مبنية على التكافؤ والاحترام مع المشرفين وزملاء العمل؟ هل ستؤثر إعاقتي على نظرتهُم إلي؟
- هل سأحصل على فرصة لإثبات قدرتي على تحديّ مهام و مسؤوليات جديدة؟
- هل سأحصل على تغذية راجعة وتقييم لعملي؟ فأنا أريد أن تتم معاملتي مثل باقي العمّال.
- هل أستطيع التحدّث عن إعاقتي وما أحتاجه من ترتيبات تيسيرية؟

ثالثاً) إجراءات يوصى بها للرد على الاعتقادات الخاطئة

إنّ الانتقال للتشغيل الدامج والتأكيد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الانتقال إلى سوق العمل والاستثمار فيهم كقوة بشرية، هو مسؤولية تشاركية تتم على مستويات عدة، وفي هذا السياق سنتطرق إلى إجراءات عامة موصى بها، ومن ثمّ سيتم الرد على المخاوف سابقة الذكر.

(1) توصيات عامة:

استناداً إلى قناعة منظمة العمل الدولية بأنّ الوصول إلى فرص العمل اللائق إلى جانب الحماية الاجتماعية الكافية يوفر وسيلة للخروج من الفقر، قدّمت منظمة العمل الدولية جملة من التوصيات لخطّة التنمية الشاملة للإعاقة لما بعد عام 2015²³.
من هذه التوصيات:

1.1 من أجل تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على عمل لائق، والخروج من الفقر، ينبغي اتخاذ إجراءات هادفة لتحقيق مايلي:

- تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى التعليم وتنمية المهارات والتعلم مدى الحياة.
- تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العمل في القطاعين العام والخاص، مع المشاركة النشطة لأصحاب العمل والدعم اللازم من النقابات العمالية.
- تعزيز مشاريع التشغيل الذاتي التنموية والقابلة للاستمرار، وتوافر الخدمات ذات الصلة للحصول على الدعم اللازم.

تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على تصاريح عمل منزلي، وتقديم التسهيلات اللازمة من تدريب مهني، وتسويق.

1.2 يجب أن تُؤخذ قضايا الإعاقة في الاعتبار بشكل منهجي في كافة المجالات وفي جميع جهود التنمية والحد من الفقر على المستوى الوطني بما في ذلك برامج تطوير عمالة الشباب، وتعزيز الفرص للنساء والفتيات، والنهوض بالتنمية الريفية، وإنشاء أروضيات الحماية الاجتماعية.

²³Disability and Development "Priority Issues and Recommendations for Disability Inclusion in the Post 2015 Agenda – World of Work"

1.3 يجب أن يتم التشاور الفعّال مع الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم وكذلك أصحاب المصلحة الرئيسيين؛ عندما يتم تصميم برامج التنمية وخطط التنفيذ، بحيث يتم أخذ القضايا ذات الصلة في الاعتبار بشكل مناسب.

(2) توصيات خاصّة بأصحاب العمل

2.1 الابتعاد عن الافتراضات الخاطئة:

- لا تفترض أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة غير قابلين للتشغيل، وأنهم يفتقرون إلى التعليم، التدريب والمهارات اللازمة للعمل.
- لا تحكم مسبقاً أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة بإمكانهم العمل في وظائف خاصّة وأعمال محددة مسبقاً.
- لا تفترض أنّ بيئة العمل ستكون غير آمنة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- لا تفترض أن وجود الأشخاص ذوي الإعاقة سيؤدي إلى حدوث اضطرابات في بيئة العمل، وأن العلاقات بين العاملين ستتأثر بوجود زملاء من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- لا تفترض أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مكلف من حيث الترتيبات اللازمة، وأنهم بحاجة إلى رعاية طبية إضافية.

2.2 التشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة:

- الأشخاص ذوي الإعاقة خبراء في تحديد متطلباتهم وتحديد الترتيبات التيسيرية اللازمة في مكان العمل.
- الأشخاص ذوي الإعاقة خبراء في تحديد طرق التواصل الفعّال معهم (طرق تقديم المساعدة، قواعد التواصل، واستخدام اللغة المناسبة للحديث عن إعاقتهم)
- التأكيد على وضوح قوانين العمل الخاصّة بالشركة، والمزايا التي بإمكانهم الحصول عليها.
- تأمين التدريب اللازم الذي يحتاجونه لضمان استمرارهم في العمل.

2.3 معرفة القوانين ذات الصلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والحصول على الدعم التقني اللازم من الجهة المختصة:

- يقوم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بتوفير الدعم اللازم لضمان استمرار الأشخاص ذوي الإعاقة، ويوفّر دليل الأربعين مادة مرجعية لأصحاب العمل حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفّر وزارة العمل / قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة التسهيلات اللازمة لأصحاب العمل المهتمين بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، كما يوفّر موقع وزارة العمل العديد من الوسائط والأدلة المساعدة وقصص النجاح.

2.4 تأمين التدريب اللازم لزملاء العمل حول النموذج الاجتماعي للإعاقة وطرق التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

- إن تدريب زملاء العمل من شأنه الحد من مخاوف زملاء العمل آفة الذكر، حيث تسهم التدريبات النوعية التي يقدمها، المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ووزارة العمل والجهات الداعمة للتشغيل الدامج، من إزالة المخاوف لدى زملاء العمل.

2.5 توفير الإعلان غير التمييزي²⁴ عن الشواغر المتاحة:

- أشارت المادة (25) الفقرة (ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى عدم جواز انطواء الإعلانات عن الوظائف على أية إشارات تمييزية على أساس الإعاقة.
- يجب أن تكون لغة الإعلان محايدة بعيدة عن أية عبارات صريحة أو تلميحات غير مباشرة، من شأنها إقصاء الأشخاص ذوي الإعاقة عن التقدم بطلب شغل الوظيفة المعلن عنها.
- يفضل أن يشتمل الإعلان على عبارات تدل على تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على التقدم للوظيفة المعلن عنها.
- أن يشتمل الإعلان على ما يفيد أنّ الجهة المعنية ملتزمة بتوفير الترتيبات التيسيرية في مرحلة تقديم طلب التوظيف أو العمل وفي الامتحانات والمقابلات.
- أن يتوفر الإعلان بأشكال ميسرة تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة قراءتها ومعرفة مضامينها.
- تخصيص خط ساخن للرد على استفسارات الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصاً الأشخاص الصم الذين قد يحتاجون للمزيد من الإيضاح بلغة الإشارة.

²⁴ دليل الأربعين

2.6 توفير الترتيبات التيسيرية خلال المقابلة في مكان العمل.

- أثبتت العديد من الدراسات أن الترتيبات التيسيرية غير مكلفة.
- ينبغي التشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة حول الترتيبات التيسيرية التي يحتاجونها خلال المقابلة وفي مكان العمل.
- يوجد بدائل متعددة لتوفير الترتيبات التيسيرية، وحديثاً توفّر التكنولوجيا العديد من هذه الترتيبات.
- التنسيق مع الجهات المعنية (المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة العمل)، ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على المشورة الفنية والدعم التقني اللازم.

(3) توصيات خاصّة بالأشخاص ذوي الإعاقة

3.1 اكتساب الخبرات المرتبطة بالإعاقة:

- فهم الإعاقة وفق المنظور الاجتماعي، والقدرة على تيسير الأشخاص لتبني النموذج الاجتماعي.
- تبني النهج الحقوقي ومناصرته، ومعرفة القوانين ذات الصلة والمرتبطة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- القدرة على تحديد طرق التواصل الفعّال واستخدام اللغة المتوافق عليها في القانون، في بيئة العمل؛ وتدريب زملاء العمل على طرق تقديم المساعدة الصحيحة في حال تطلّب الأمر ذلك.
- القدرة على تحديد الأدوات والطرق اللازمة لسهولة الوصول إلى المعلومات ذات الصلة بالوظيفة من قوانين ناظمة لمكان العمل، وأوامر إدارية.

❖ ملحق حول بعض نماذج الترتيبات التيسيرية التكنولوجية المساندة

- اكتساب قدرات التفاوض ومهارات التواصل لتغيير الصور النمطية، حول الإعاقة.
- القدرة على تحديد الترتيبات التيسيرية والتي يحتاجها خلال مراحل التقديم والمقابلة والحصول على عمل.
- القدرة على تحديد مصادر الحصول على الدعم اللازم للاستمرار في العمل.

3.2 اكتساب المهارات اللازمة للحصول على عمل من مهارات الاستقلالية، وإدارة الحياة اليومية والاجتماعية، وعادات العمل الأساسية، والأهلية المهنية المتخصصة للحصول على عمل.



الشكل رقم (2)

Source: JEED , JC-net text 2013

3.3 معرفة القوانين ذات الصلة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وقانون العمل.

3.4 اكتساب مهارات التوظيف / التشغيل:

- مهارات البحث عن عمل.
- كيفية كتابة السيرة الذاتية.
- تحضير خطة مهنية، كخطوة استباقية للحصول على عمل. تتضمن الخطة المهنية معرفة نقاط القوة، ومعرفة مصادر الحصول على التدريب من أجل اكتساب المهارات اللازمة لتحقيق مصادر الدخل، وكيفية تطوير هذه المهارات.
- كيفية التحضير واكتساب المهارات اللازمة للمقابلة الوظيفية، وكيفية جمع المعلومات حول صاحب العمل وبيئة العمل.
- الاستفادة من خدمات الإرشاد الوظيفي والمهني والذي تقدمه وزارة العمل.

3.5 التأكد من معرفة القانون الناظم لمكان العمل، وإظهار والالتزام بالواجبات وقواعد العمل أسوةً بباقي زملاء العمل.

3.6 أخذ القرار الشخصي فيما إذا كنت ستفصح عن الإعاقة:

- كيف سَتُعلم عن إعاقتك؟ هل ستذكر ذلك في السيرة الذاتية؟ أم ستذكر الترتيبات التيسيرية التي تحتاجها؟ أم أنك لن تفصح عن ذلك لأنَّ إعاقتك لن تؤثر على قدرتك على القيام بالمهمة.
- "عليك أخذ هذه القرارات ، وأن تكون قادراً على الدفاع عن قراراتك"
- الإعلام عن الإعاقة هو قرار شخصي، بناءً على تفضيلاتك، وما تعرفه عن صاحب العمل، والشاعر المُعلن عنه.
- إذا كنت ستفصح عن الإعاقة، عليك معرفة كيف ومتى وماذا ستخبر صاحب العمل.
- خلال المقابلة الوظيفية، احرص على البدء بالحديث عن مهاراتك وقدراتك، قبل البدء بالحديث حول إعاقتك.
- عليك أن تظهر الثقة بنفسك وأن تكون مستعداً للرد على مخاوف صاحب العمل، فيما يتعلّق بقدرتك على إنجاز العمل.
- عليك أن تكون قادراً على الشرح عن الترتيبات التيسيرية التي تحتاجها في مكان العمل، وأن تنقل التركيز إلى عامل القدرة وما تحتاجه من ترتيبات تيسيرية.

من المهم المشاركة في تطوير قصص نجاح، لتوعية المجتمعات المحلية وأصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم، نحو تغيير الصورة النمطية وإبراز عامل القدرة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة.

رابعاً) مزايا التشغيل الدامج

إن مكان العمل الدامج، يعتبر بيئة مرحّبة بجميع أفراد المجتمع، الأمر الذي يضفي مصداقية وثقة أكبر من قبل الزبائن والمستهدفين من نشاط الشركة، أو المصنع.

إن مكان العمل الدامج يحقق المزايا التالية:

1. يقدّم الموظفون/ العاملون من الأشخاص ذوي الإعاقة تصوّر إيجابي للعملاء الذين لديهم ظروف مماثلة؛ والأشخاص ذوي الإعاقة كعملاء محتملين يفضلون الشركات التي تلبي احتياجاتهم على أفضل وجه، كما أنّ أفراد المجتمع يميلون إلى أصحاب العمل الذين لديهم وعي أكبر تجاه القضايا المجتمعية.
2. بيئة العمل الدامجة تسهم بتطوير بيئة العمل ونظم الصحة والسلامة المهنية من خلال الابتكار بتطبيق الترتيبات التيسيرية التي تدعم الأشخاص ذوي الإعاقة في إنجاز المهام المنوطة بهم، وكذلك تدعمهم في حالات الطوارئ، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على بيئة العمل الدامجة.
3. زيادة نسبة الاستبقاء، فغالباً ما يُظهر العاملون من الأشخاص ذوي الإعاقة التزاماً ورغبة في الاستمرار في العمل لفترة طويلة، وخاصةً إذا كانت بيئة العمل داعمة لهم ومرحّبة بوجود الأشخاص ذوي الإعاقة.
4. تعاون أفضل: عندما يعمل أعضاء الفريق من خلفيات متنوعة معاً، فإن ذلك يخلق ثقافة التعاون ويساهم في تعزيز وقبول ثقافة التنوّع.
5. ثقافة حلّ المشكلات: إنّ تحدي عقبات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ووجود الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل؛ يساعد في تفعيل عقلية حل المشكلات، فالأشخاص ذوي الإعاقة لديهم كم كبير من الخبرات التراكمية لمواجهة تحديات أكبر من باقي أفراد المجتمع، وبالتالي مشاركتهم الاقتصادية تخلق آفاقاً جديدة في بيئة العمل.
6. الميل نحو الابتكار: الأشخاص ذوي الإعاقة يميلون إلى استخدام التكنولوجيا المتاحة والتي توفر إمكانية الوصول إلى المعلومات وكذلك الابتكار في إيجاد الترتيبات التيسيرية التي تساعدهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم، الأمر الذي يُعدّ مؤشراً إيجابياً في بيئة العمل.
7. تحسين العلامة التجارية و التسويقية و تعزيز صورة الشركة لكونها داعمة لمفهوم المسؤولية المجتمعية.
8. تحقيق النسبة القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والمنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017.

إن تضمين قضايا الإعاقة في برامج سبل العيش، والتأكيد على المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة يُعتبر مسؤولية مجتمعية تشاركية، حيث أن تغيير الصور النمطية المرتبطة بقضية الإعاقة، والتأكيد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة على المشاركة في كافة مجالات الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، يتطلب وضع خطط تنموية استراتيجية تنطلق من نهج حقوقي يضمن مشاركة كافة أطراف المجتمع دون تمييز أو إقصاء مبني على صور نمطية موروثية لا أساس مرجعي لها سوى عدم المعرفة الوافية بعامل القدرة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة.

يُعتبر التمكين الاقتصادي عاملاً حاسماً في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، واستقلاليتهم، وفي التأكيد على دورهم الاقتصادي، كما أنه مقياس لمدى نجاح الخطط التنموية في الاستثمار بكافة الموارد البشرية المتاحة.

نماذج متعلقة بالترتيبات التيسيرية التكنولوجية

إن الترتيبات التيسيرية بصورة عامّة غير مكلفة، وقد أشار دليل الأربعون إلى العديد من هذه الترتيبات في معرض الجواب عن السؤال رقم (33) حول التكلفة ومصادر الحصول على الترتيبات التيسيرية، كما يقدّم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال لجنة تكافؤ الفرص الدعم التقني اللازم لتوفير الترتيبات التيسيرية.

في هذا الملحق سنقوم بالتركيز على الترتيبات التيسيرية التكنولوجية التي توفرها التطبيقات وأجهزة الهواتف الذكية، كما سنقوم بعرض تجربة الجمعية الأرثوذكسية المسيحية الخيرية العالمية، في تطوير نظام للباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يقدّم هذا النظام نموذجاً احترافياً مقترحاً لتوفير إمكانية الوصول الرقمية.

لا بد من التذكير أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم خبراء بتحديد الترتيبات التيسيرية والمتطلبات في مكان العمل.

أولاً الترتيبات التيسيرية التي توفرها أجهزة الهواتف المحمولة:

إن الغرض من الإشارة إلى هذه الترتيبات التيسيرية هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الاستفادة ممّا هو متاح في حياتنا اليومية، وتجدر الإشارة أن هذه الترتيبات أو إمكانية الوصول الرقمية مفيدة لجميع أفراد المجتمع وخصوصاً كبار السن.

سيتم ذكر بعض الميزات التي توفرها الهواتف المحمولة سواء كانت تعمل بأنظمة IOS أو الأندرويد والتي تندرج تحت اسم " إمكانية الوصول ":

1. التعليق الصوتي: هو عبارة عن قارئ شاشة يصف بكل دقّة ما يحدث على شاشة الجهاز

ويستطيع وصف النصوص والجداول بالتفصيل.

2. المحتوى المنطوق: من خلال هذه الميزة تتم قراءة محتوى الشاشة بالكامل وأيضاً تتيح

قراءة جزء معين من النص وسماعه مع إمكانية التمييز بين الكلمات والجمل ويمكن تخصيص أنماط النطق لهم وسرعة القراءة من خلال وحدة التحكم بالنطق.

3. المكبر: يعمل المكبر بمثابة عدسة مكبرة رقمية. فهو يستخدم الكاميرا في iPhone أو Pad لتكبير حجم أي عنصر مادي يوجه إليه الجهاز.

4. إعدادات الشاشة: مجموعة متنوعة من الخيارات منها:

- حجم الخط: تخصيص وإتاحة حجم النص لعرضه بشكل أكبر أو أصغر وأيضاً ميزة الخط العريض لإبراز الكلمات على الشاشة ويمكن تخصيصها على تطبيقات معينة.
- فلتر الألوان: هي مجموعة من الفلاتر التي تسهل للأشخاص المصابين بعمى الألوان تجربتهم وأيضاً تتضمن ميزة عكس الألوان أو التباين العالي.

5. إختصار لتسهيلات الإستخدام: ميزة يمكن تخصيصها وتنظيمها بما يلائم حاجة الشخص لتسهيل الوصول إلى الإختصارات والأدوات التي يتم استخدامها باستمرار مثل حجم النص وميزة المكبر وغيرها وكل ذلك بدون مغادرة التطبيق الذي يتم استخدامه.

6. تقليل الحركة: تصبح بعض إجراءات الشاشة، مثل التنقل بين التطبيقات أو تشغيلها، أقل تأثيراً على النظر بما يراعي الحساسية للحركة ويخفف من إرهاق العينين كما ويمكن تخصيصها لتطبيقات محددة.

7. النمط الداكن: يمكّن المستخدم من تحويل كل العناصر على الشاشة إلى مجموعة ألوان داكنة لتسهيل تجربة القراءة في الإنارة الخافتة.

8. اللمس المساعد: تتيح ميزة اللمس المساعد على نظامي IOS و IPAD- OS إمكانية تكييف شاشة اللمس لتناسب مع الاحتياجات الجسدية، وهذا من خلال تخصيص قائمة اللمس المساعد.

9. الضغط من الخلف: ميزة الضغط من الخلف التي تتيح من خلال النقر على ظهر I Phone مرتين أو ثلاث مرات لتنفيذ مجموعة من المهام المخصصة تلقائياً وذلك بدءاً من فتح التطبيق المفضل وصولاً إلى أخذ لقطة شاشة. يمكن الاختيار من بين 20 إجراءً مختلفاً أو إنشاء اختصارات الآلية الخاصة لتبسيط المهام اليومية.

10. التعرف على الأصوات: ترصد ميزة التعرف على الأصوات مجموعة معينة من الأصوات وتستخدم التكنولوجيا الذكية في الجهاز لتنبه الشخص عند اكتشافها. كما ويمكن تدريب الجهاز على الاستماع إلى الأصوات الإلكترونية مثل صوت صافرة جهاز كهربائي أو أصوات منبهات معينة، أو جرس الباب. وسيتلقى إشعاراً عند اكتشاف نوع معين من الأصوات أو غيرها من التنبيهات.

11. الشرح المكتوب لأحداث العرض: يقدم الشرح المكتوب لأحداث العرض نسخة نصية لحوار فيديو، بالإضافة إلى التواصل غير اللفظي والموسيقى والتأثيرات الصوتية. وهو مدعوم في تطبيقات مثل تطبيق Apple TV.

ثانياً) نظام للباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة (كلنا وورك)²⁵

تم تصميم محرك بحث كلنا وورك (جميعنا نعمل) لتوفير إمكانية وصول متكافئة من أجل البحث عن عمل. حيث يهدف هذا الموقع إلى وضع الباحثين عن عمل في المرتبة الأولى، عن طريق منحهم حرية الوصول إلى عمليات البحث عن الوظائف، وإمكانية نشر السيرة الذاتية، يوفر هذا الموقع إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة بغض النظر عن نوع القصور لديهم وذلك من خلال العمل على جعل المنصة مهيأة قدر الإمكان من الناحية البرمجية واستخدام إضافات لزيادة إمكانية الوصول.

نص أكبر: التحكم بحجم الخط على الموقع بعدة مستويات.



تباين: وجود ثلاث أنماط للتباين مما يجعل تصفح الموقع أكثر أريحية وأقل إجهاداً للعينين.



إظهار الروابط: جعل الأزرار التفاعلية والروابط التشعبية واضحة ومميزة مما يسهل عملية التقديم على عمل.



المسافة بين النصوص: تجعل القراءة أفضل للأشخاص الذين لديهم ضعف في النظر وعسر القراءة حيث تقوم بتعديل النص وتباعد الحروف.



محاذاة النص: تمكين محاذاة النص إلى اليمين أو إلى اليسار أو إلى المنتصف.



حجم المؤشر: زيادة حجم المؤشر بنسبة 400% مما يجعل إمكانية التنقل أفضل فيما بين النوافذ والروابط التشعبية.



مرشد القراءة: تحويل المؤشر إلى مرشد القراءة عالي التباين.



وصف الصور: تم تزويد كافة الصور التعبيرية بوصف يعبر عن محتواها.



التحكم من خلال لوحة المفاتيح: إمكانية تصفح الموقع من خلال لوحة المفاتيح دون الحاجة لأي تدخل من الفأرة.



تباعد الأسطر: إمكانية زيادة تباعد الأسطر مما يوفّر السهولة في قراءة النصوص.



