



"نحو مجتمع شامل"

أكد وزير العمل الدكتور خالد البكار أن دعم الأشخاص ذوي الإعاقة لا ينبغي أن يُختزل في مفاهيم الرعاية أو الشفقة، بل يتجسد في التمكين الحقيقي والمشاركة الكاملة في بناء الوطن.

وجاء حديث الوزير بحضور رئيس هيئة المديرين الدكتور شكري الرواشدة لجامعة جدارا ورئيس الجامعة الدكتور حباس الزبون خلال رعايته ندوة نظمها كلية العلوم التربوية في الجامعة ممثلة بعميد الكلية الدكتورة شروق معاصرة بعنوان "نحو مجتمع شامل"، خصصت للوقوف على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز سبل تمكينهم ودمجهم الفاعل في مختلف مناحي الحياة، وعلى رأسها سوق العمل.

وقال البكار إن تحقيق العدالة والمساواة لا يكون كاملاً إلا عندما نمنح أبناء وبنات الوطن من ذوي الإعاقة الفرصة الكاملة ليكونوا شركاء فاعلين في بناء وطنهم، مساهمين في نهضته، ومؤمنين بأنهم جزء لا يتجزأ من نسيجه المجتمعي. وبين أن الوزارة من هذا المنطلق، تعمل بالتنسيق الوثيق مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، على بلورة رؤية شاملة تركز على التمكين الاقتصادي والاجتماعي، وإزالة الحواجز المادية والتشريعية والمفاهيمية التي تعيق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة سيما الشباب منهم في مسيرة التنمية. وأشار إلى أن الشباب الأردني من ذوي الإعاقة يمتلكون من الطموح والعزيمة والقدرة ما يجعلهم جزءاً لا غنى عنه في مستقبلنا. وكل ما يحتاجونه هو الفرصة، والتمكين، والمساحة التي تسمح لهم بتطوير مهاراتهم وتحقيق إمكاناتهم.

وأكد البكار أن الوزارة أولت اهتماماً خاصاً ببناء المهارات وتوسيع آفاق التدريب المهني والتقني لهذه الفئة ومن أبرز ما تم إنجازه إطلاق برامج تدريبية متخصصة في المهارات الرقمية والمهن الحديثة، بما يواكب متطلبات سوق العمل، وتمكين أكثر من 1500 شاب وشابة من ذوي الإعاقة من الانخراط الفعلي في وظائف نوعية. وأضاف أن الوزارة تعمل على إدماج مفهوم "التوظيف مع التمكين"، بحيث لا تقتصر الفرص على التوظيف التقليدي، بل تمتد إلى ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة، بدعم من صندوق التشغيل والتعليم المهني والتقني، إضافة إلى تطوير معايير الإتاحة والتيسير في بيئات التدريب والتشغيل، وإدراجها ضمن نظام التفتيش العمالي، لضمان بيئة عمل آمنة ومحفزة.

وأشار إلى أن الوزارة تسير بخطى ثابتة نحو إطلاق منصة وطنية إلكترونية تُعنى بربط الشباب من ذوي الإعاقة بأصحاب العمل، وتوفير الموارد التدريبية المناسبة لهم، بما يساهم في بناء مسار مهني مستدام يليق بطموحاتهم

اعداد: سميه الزعبي

ودامت أفراح بلادي

بدعوة كريمة من إدارة وقفية الحاجة رفيقة للأشخاص ذوي الإعاقة شاركت وزارة العمل بالاحتفالية التي أقيمت بمناسبة "عيد الاستقلال ويوم الجيش وعيد الجلوس الملكي والاسبوع الوطني لذوي الإعاقة" حيث شمل الحفل على العديد من الفقرات التي نفذها الطلبة من ذوي الإعاقة برفقة فرقة أمانة الكبرى، كما شمل الحفل الاستماع لتجربة الأهالي ودورهم في دعم أبناءهم من ذوي الإعاقة بالتعاون مع كادر الوقفية، كما شمل الحفل بازاراً خبيراً للمنتجات اليدوية من إنتاج الطلبة ذوي الإعاقة وأهاليهم والإشارة لأهمية مثل هذه المشاريع ودورها في دعم الأشخاص ذوي الإعاقة للوصول الى التمكين الاقتصادي والاستقلالية لهم وفي نهاية الحفل تم تسليم درع لوزارة العمل لشكرها على دورها الداعم للمؤسسات التي تعمل في كافة قضايا الإعاقة.



اعداد: سميه الزعبي

استفساراتكم واقتراحاتكم حول هذه النشرة، يرجى التواصل مع وزارة العمل مديرية التشغيل / قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في حال رغبت بمشاركة محتويات النشرة يرجى الإشارة إلى المصدر: نشرة توعوية حول قضايا الإعاقة حزيران 2025 وزارة العمل كافة النشرات ودليل مدرب العمل - متوفرة على موقع وزارة العمل

www.mol.gov.jo

مزايا التشغيل الدامج

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

إن مكان العمل الدامج يحقق المزايا التالية:

1. يقدم 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، وخاصة إذا كانت بيئة العمل داعمة لهم ومرحة 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 التنوع.
 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 أفقاً 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 تساعد على إنجاز المهام الموكلة إليهم، الأمر الذي يُعدّ مؤشراً إيجابياً في بيئة العمل.
 7. تحسين العلامة التجارية والتسويقية وتعزيز 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 بقضة 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 موروثة 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 أنّه مقياس لمدى نجاح الخطط التنموية في الاستثمار بكافة الموارد البشرية المتاحة.



اعداد: سميه الزعبي