



تحت رعاية سمو الشيخ
حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم
ولي عهد دبي
دبي - الإمارات العربية المتحدة



"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة
.... الواقع والطموح"



17-14 أبريل 2014م



عمل ذوي الإعاقة من التوظيف إلى التمكين... الواقع والرؤيا

إعداد

د. أنسام الناظور

أخصائية التأهيل والدمج
و مدير مشروع " مناصرة عمل ذوي الإعاقة "
هيئة تنمية المجتمع - دبي

دراسة مقدمة إلى

الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة

تحت شعار

"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة... الواقع والطموح"

خلال الفترة من 17-14 أبريل 2014م في مدينة دبي - الإمارات العربية المتحدة

عمل ذوي الاعاقة من التوظيف الى التمكين ... الواقع و الرؤيا

اعداد

د. أنسام الناطور

ملخص

في ظل غياب بيانات دقيقة عن الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين تم الرجوع إلى تجربة هيئة تنمية المجتمع في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كنموذج حي ودقيق عن الإنجازات و التحديات الموجودة على أرض الواقع ونتج عنه فجوات مختلفة متعلقة بعمل ذوي الإعاقة ، وإلى نتائج تحليل الوضع الحالي الذي قامت به الهيئة في 2012 إبان تطوير سياسة حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

يهدف الجزء الأول من ورقة العمل الى تسليط الضوء على التحديات التي تواجه عملية توظيف ذوي الاعاقة في اماره دبي، من خلال البيانات المتوفرة من برنامج الكيت التابع للهيئة و المختص بتأهيل و توظيف ذوي الاعاقة في الامارة، ومن أهمها : تحديات خاصة بتبني مشاريع توظيف ذوي الاعاقة، تحديات مؤسسية تخص المؤسسات التي توظف ذوي الاعاقة ، عوامل مجتمعية تخص وجود البيئة المؤهلة لذوي الاعاقة، عوامل اجتماعية تتعلق بمفاهيم الأفراد في المجتمع عن الكفاءة الوظيفية لذوي الاعاقة، عوامل أسرية ذات علاقة بمدى دعم الأسرة لتوظيف أبنائها من ذوي الاعاقة، عوامل شخصية تخص ذو الاعاقة نفسة من حيث الاكتفاء المالي من الرواتب المتاحة ، امتلاك المعارف و المهارات اللازمة للوظائف المرجوة ، وغير ذلك من عوامل متداخلة و متقاطعة لكل ما فات يعكس الفجوة بين الواقع و الطموح .

أما الجزء الثاني من ورقة العمل، فيعكس جهود هيئة تنمية المجتمع في ردم الفجوة بين الواقع و الطموح، انها التحول من التوظيف الى التمكين في العمل ، من خلال تبني مشاريع تعمل على خلق فرص عمل مؤهلة لذوي الاعاقة ، وبيئة مؤهلة. في هذا الجزء سيتم الإشارة الى مبادرة " مجتمعي مكان للجميع " التي أطلقها سمو الشيخ حمدان بن محمد ، التي تسعى لجعل دبي مدينة صديقة لذوي الاعاقة بحلول 2020 . سيتم عرض أهم مراحل ومتطلبات الانتقال من التوظيف الى التمكين بالعمل ، ابتداء من تفعيل القوانين ، و نشر الوعي بحقوق ذوي الاعاقة، مروراً بوضع معايير للبيئة المؤهلة و التمكين بالعمل وفقاً للنظام العالمي الشامل و أفضل الممارسات العالمية .

في نهاية الورقة سيتم الاعراب عن استعداد الهيئة للتعاون مع جميع المؤسسات والخبراء المهتمين بتمكين ذوي الاعاقة، بما يسهل تبادل المعلومات والخبرات التي تفضي الى استقلالية ذوي الاعاقة المادي والاجتماعي و اندماجهم في جميع الميادين ، و حصولهم على فرص حياة متكافئة .

برنامج الكيت

أطلق برنامج الكيت من قبل هيئة تنمية المجتمع في دبي عام 2010 ، بهدف توظيف الراغبين في العمل من ذوي الاعاقة ممن تجاوزت اعمارهم 18 عاماً، وإيجاد وظائف تناسب مؤهلاتهم العلمية وقدراتهم الجسدية – بعد تقييمها- و توفير التدريب المناسب لتعزيز مهاراتهم الشخصية والوظيفية، بالإضافة الى نشر الوعي العام بحقوق ذوي الاعاقة في المجتمع .

تمكن العاملون في برنامج الكيت من توظيف ما يقارب 65 شخص من ذوي الاعاقة، (انقطع منهم قرابة 17 شخص عن العمل) ، و تقديم عدد من المحاضرات حول تغيير المفهوم السائد تجاه عمل الاشخاص من ذوي الاعاقة، و إبرام عدد من الشراكات مع الجهات المختلفة في القطاعين الخاص و الحكومي. الا أن هناك ثمة فجوة بين الواقع والطموح، نتج عن بعض التحديات و أبرزها :

- 1- تحديات خاصة بتبني مشاريع توظيف ذوي الاعاقة: مثل التكلفة المالية لمشاريع توظيف ذوي الاعاقة والتي ترتبط بتعديل البيئة و تدريب ذوي الاعاقة.
- 2- تحديات مؤسسية : ترتبط بمدى تطبيق المؤسسات لقانون الموارد البشرية الخاص بتوظيف ذوي الإعاقة في دبي ، و بطو إجراءات التوظيف من قبل بعض المؤسسات، والتركيز في توظيف ذوي الاعاقة على وظائف معينة مثل الاستقبال ، و مراكز الاتصال و خدمة العملاء، و التي لا تتناسب مع أغلب الإعاقات الذهنية، أو لا يرغب بها بعض الأشخاص من ذوي الاعاقة، بالإضافة الى التركيز على توظيف الاعاقات الجسدية في الكثير من الحالات.
- 3- تحديات مجتمعية: تخص عدم وجود البيئة المؤهلة لذوي الاعاقة في العمل.
- 4- تحديات اجتماعية: تتعلق بالأخطاء المفاهيمية لدى الأفراد في المجتمع عن الكفاءة الوظيفية لذوي الاعاقة.
- 5- تحديات أسرية: ذات علاقة بمدى دعم الأسرة لتوظيف أبنائها من ذوي الاعاقة، و خاصة في مسألة المواصلات من والى المقابلة الوظيفية او العمل.
- 6- تحديات شخصية: تخص ذي الاعاقة نفسة من حيث قدرته على الاكتفاء المالي من الرواتب المتاحة، وامتلاك المعارف و المهارات اللازمة للوظائف المرجوة ، ومدى انسجام قدراته الفعلية مع طموحه الوظيفي. أو قيام طالبي الخدمة بالتسجيل في أكثر من جهة. بالإضافة الى وجود بعض المشاكل السلوكية لدى بعض الأشخاص من ذوي الاعاقة وانعدام التأهيل السلوكي المناسب قبل و خلال الالتحاق بالعمل، وعدم توفر البيئة الداعمة له.
- 7- وغير ذلك من عوامل متداخلة و متقاطعة لكل ما فات يعكس الفجوة بين الواقع و الطموح.
- 8- هناك ما يقارب 80 حالة في قائمة الانتظار، يصعب إيجاد فرص عمل لها لعدم تفعيل القوانين ذات العلاقة بشؤون ذوي الاعاقة، و عدم وجود بيئة عمل مؤهلة و ممكنة لعمل ذوي الاعاقة.

جهود هيئة تنمية المجتمع في ردم الفجوة بين الواقع و الطموح

اعداد الهيئة لدراسة ميدانية بهدف تحليل الوضع الراهن لواقع عمل ذوي الاعاقة :

قام قسم ادارة السياسات و البحوث بجمع المعلومات من خلال اجراء 48 مقابلة توزعت على النحو التالي :

6	الجهات الحكومية الاتحادية
21	الجهات الحكومية المحلية
5	المؤسسات غير الحكومية
6	مراكز الاعاقة
2	مؤسسات خدمية
1	خبراء
2	الادارة المعنية بالإعاقة في الهيئة بما فيها برنامج الكيت
3	مجموعات بورية للأشخاص ذوي الاعاقة وأسرهم
2	ندوات ومؤتمرات
48	المجموع

- محاور المقابلات
- نبذة عن الجهة وخدماتها
- البيانات المتوفرة والإحصاءات
- الإطار التشريعي الحالي
- الخدمات المقدمة على مستوى الإمارة
- التنسيق بين الجهات والإشراف
- البيئة المؤهلة
- الرعاية البديلة
- فرص الدمج
- الاقتراحات

أهم النتائج المرتبطة بعمل ذوي الاعاقة :

- 1- عدم توفر البيئة المؤهلة فعلياً لعمل ذوي الاعاقة، بشكل عام
- 2- بعض المؤسسات مؤهلة جزئياً، أي وجود بعض التعديلات البيئية فقط مثل منحدر أو مصعد ناطق أو حمام معدّل
- 3- مقاييس البيئة التي تستخدم لتصميم البيئة المؤهلة لذوي الإعاقة متفاوتة ويجب مراجعتها و توحيدها. (وزارة الأشغال عن المباني الحكومية، والبلدية عن المرافق العامة والمساكن).

- ٤٤- محدودية الدعم المتوفر والتسهيلات في الجامعات لاحتواء الطلبة المدموجين في المدارس، ومحدودية المسارات الجامعية و الأدوات التعليمية المساعدة التي تخدم ذوي الاعاقة في الجامعات وتسهل اندماجهم في سوق العمل بعد التخرج
- ٥٥- عدم تفعيل كل ما جاء به القانون الاتحادي 29 / 2006 في خصوص عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وعدم وجود أي جزاءات في حالة التمييز في العمل بحق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٦٥- عدم وجود جهة مختصة للإبلاغ و التعامل عن الاساءات و الانتهاكات في نطاق عمل ذوي الاعاقة .
- ٧٦- تدني الرواتب التي يحصل عليها ذوي الاعاقة - التي تعادل او تقل في بعض الحالات عن راتب الضمان - تمنعهم من الالتحاق او الاستمرار بالعمل.
- ٨٥- بعض أسر ذوي الاعاقة تمنع أبنائها من العمل لاستغلال راتب الضمان الذي يحصل عليه ذو الاعاقة غير العامل، و لتختصر على نفسها عبئ نقله من والى العمل.
- ٩٥- عدم توفر احصاءات دقيقة فيما يخص عدد ذوي الاعاقة في سن العمل، و ما يرتبط بها من عوامل ارتباطية مهمة.
- ١٠٥- تفاوت تطبيق قانون الموارد البشرية المحلي لإمارة دبي في جهات العمل من حيث توظيف ذوي الاعاقة و تأهيل بيئة العمل، حسب المادة (28) . والقانون لا يغطي القطاع الخاص.
- ١١٥- عدم وجود الية واضحة لتوظيف ذوي الاعاقة وتمكينهم في العمل ، مثل : تلقى العلاج و مراعاة لظروفهم الصحية وحالتهم الطبية مثل المرونة في الحضور و الانصراف و الاجازات.
- ١٢٥- عدم وجود جهة معينة وموحدة تقوم بتأهيل المؤسسات للقيام بالتوظيف و بالمتابعة والإشراف على جميع الجهات.
- ١٣٥- القانون الحالي لا يلزم الشركات الخاصة بالتأمين الصحي على الموظف مما يحول دون بحث بعض ذوي الاعاقة عن فرص عمل .
- ١٤٥- غياب ثقافة الدمج الوظيفي في القطاع الخاص (أصحاب العمل يرغبون بتعيين من يقوم بالإنتاج فوراً و يعتقدون بعدم مقدرة ذوي الإعاقة على الإنتاج وبعضهم يقوم بتوظيف ذوي الاعاقة لسد مكان أو ملء كوتة) .
- ١٥٥- معظم ذوي الاعاقة العاملين في القطاع الخاص من فئة الاعاقة الجسدية، العقلية البسيطة ضمن بعض مشاريع التوظيف ، وتقل فرص فئات السمعية و البصرية .
- ١٦٥- رغبة العديد من ذوي الاعاقة بالعمل في القطاع الحكومي و بمهن ادارية وعدم رغبتهم للعمل في القطاع الخاص ولاسيما تحت ادارة وافدين.
- ١٧٥- وجود حاجة لتحديد و حصر المجالات و الوظائف التي يمكن أن يقوم بها ذو الإعاقة بما يتناسب وقدراتهم الجسدية والعقلية و مهاراتهم الوظيفية.
- ١٨٥- إيجاد جهة مرجعية لمناصرة حقوق ذوي الإعاقة وأسرهم ، ولاسيما حقهم في العمل.
- ١٩٥- العمل في غير مجال التخصص بسبب الإعاقة و براتب زهيد لا يكفي للمصروفات المعيشة، ولاسيما اذا ما نتجت الاصابة عن حادث.
- ٢٠٥- إجراء المزيد من الدراسات التحليلية لواقع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل و فرص التطوير الوظيفي لهم.
- ٢١٥- الحاجة الى وجود دعم من قبل الحكومة لتوظيف ذوي الإعاقة ودمجهم في بيئة العمل.
- ٢٢٥- محدودية الدمج التعليمي وغيابه لبعض الإعاقات وعدم وضوح مخرجاته من حيث تحقيق الاستقلالية والتمكين العملي للشخص ذي الإعاقة
- ٢٣٥- عدم وجود تأهيل مهني في مراكز الإعاقة لتحضير الأشخاص للعمل

دور الهيئة في تطبيق القانون رقم (2) لسنة 2014 و تنفيذ مبادرة " مجتمعي مكان للجميع "

قانون رقم (2) لسنة 2014 بشأن حماية حقوق ذوي الاعاقة في اماره دبي.

أصدر سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم حاكم دبي قانون رقم (2) لسنة 2014 بشأن " حماية حقوق ذوي الاعاقة في اماره دبي "

يحتوي القانون على 18 مادة تضم : اسم القانون ، التعريفات الأساسية، أهداف القانون ، حقوق ذوي الاعاقة، اختصاصات هيئة تنمية المجتمع، عمل اللجنة العليا لحماية حقوق ذوي الاعاقة، الأفعال المحظورة ، و الابلاغ عن الانتهاكات ، عمل أخصائي الحماية، اجراءات الحماية، سجل ذوي الاعاقة، البطاقة التعريفية، المزايا و التسهيلات، والمخالفات والغرامات، الضبطية القضائية، التظلم، اصدار اللائحة و القرارات التنفيذية، والسريان و النشر .

مبادرة " مجتمعي مكان للجميع "

أطلق سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد في نوفمبر الماضي مبادرة " مجتمعي مكان للجميع " ، والتي تهدف الى تحويل دبي الى مدينة صديقة بحلول عام 2020.

دور هيئة تنمية المجتمع

تعد هيئة تنمية المجتمع قانونا هي الجهة المسؤولة عن اتخاذ التدابير الفورية اللازمة التي تضمن تحقيق أهداف القانون و تنفيذ المبادرة.

وانطلاقا من هذا الدور الكبير عملت الهيئة على وضع استراتيجية تضم العديد من البرامج والمشاريع و الأنشطة التي من شأنها دعم الجهود السابقة والحالية في مجال الاعاقة في اماره دبي، و تذليل العقابيل التي تمنع ذوي الاعاقة من المشاركة والاندماج الحقيقيين في المجتمع و في كافة مجالات الحياة المختلفة مثل : الاجتماعي ، التعليم ، الصحة ، البيئة المؤهلة، والحقوق و غير ذلك.

وفي مجال عمل ذوي الاعاقة تحديدا، فان هيئة تنمية المجتمع تبذل جهود جادة لردم الفجوة بين الواقع و الطموح، و التحول من التوظيف الى التمكين في العمل، من خلال ما يلي :-

- 1- ساهمت الهيئة في وضع سياسة ذوي الاعاقة في مدينة دبي
- 2- عملت الهيئة على مخاطبة المؤسسات العامة في دبي بهدف جعلها بيئة مؤهلة لذوي الاعاقة
- 3- وجهت الهيئة العديد من المؤسسات الى أماكن الحصول الاستشارات الفنية التي تساعدهم على تأهيل مبانيها
- 4- أشركت الهيئة العديد من الشركات الخاصة بتزود الادوات المساعدة وتأهيل المباني في التصور المطلوب للوصول لأفضل الممارسات العالمية ووفقا للتصميم العالمي الشامل .
- 5- تعمل الهيئة على التواصل مع الجهات المعنية بهدف توحيد مقاييس البيئة المؤهلة

- ٦-٦ تعد الهيئة خطة تدريب تغطي القطاعات الثلاث في المجتمع في مجال مناصرة عمل ذوي الإعاقة
- ٦-٧ يعمل الخبراء في الهيئة على تحديد أهم مراحل ومتطلبات الانتقال من التوظيف الى التمكين بالعمل ، ابتداء من تفعيل القوانين ، و نشر الوعي بحقوق ذوي الاعاقة، مروراً بوضع معايير للبيئة المؤهلة و التمكين بالعمل وفقاً للنظام العالمي الشامل و أفضل الممارسات العالمية .
- ٦-٨ تسعى الهيئة الى الاستفادة من أفضل الممارسات الدولية لعمل ذوي الإعاقة في وضع برنامجها لدعم ومناصرة عمل ذوي الإعاقة

- ٦-٩ تعمل الهيئة مع عدة جهات حكومية و خاصة لمناصرة عمل ذوي الاعاقة بهدف :
- الدعوة وكسب التأييد المجتمعي لعمل ذوي الاعاقة .
 - تعديل بعض المفاهيم الخاطئة المرتبطة بتوظيف ذوي الاعاقة.
 - تعزيز المسؤولية الاجتماعية تجاه عمل ذوي الاعاقة لدى أعضاء اللجنة ، ولاسيما من القطاع الخاص .
 - التنسيق بين الجهات المعنية بمناصرة عمل ذوي الاعاقات.
 - خلق بيئة عمل مؤهلة لعمل ذوي الاعاقة .
 - خلق فرص عمل مؤهلة لذوي الاعاقة
 - تبني المؤسسات و الشركات الخاصة لمشاريع ممكنة لذوي الاعاقة، مماثلة لمشروع مجموعة الصحراء.
 - عرض التجارب العالمية الفارقة (Bench Marks) و الممارسات الفضلى في تمكين ذوي الاعاقة في العمل
 - وضع الية دعم للشركات الراغبة بتبني مشاريع تمكين ذوي الاعاقة في العمل
 - عقد شراكات مع مقدمي الخدمات التأهيلية في قطاع الاعاقة و الترتيب الخاصة لتقديم الدعم والمشورة للشركات الأعضاء
 - ضمان توافر خدمة توظيف ذوي الاعاقة من قبل جهات معينة .
 - توفير قاعدة معلومات تتعلق بكل ما يخص اللجنة .

دور الهيئة في بناء القدرات المحلية و التعاون مع الخبراء في مجال الاعاقة

عملت الهيئة خلال وضع استراتيجيتها على التواصل مع الخبراء في مجال الاعاقة، و عقد شراكات عالمية، بهدف الوصول الى أفضل الممارسات العالمية، و ترحب الهيئة بالتعاون مع جميع المؤسسات والخبراء المهتمين بتمكين ذوي الاعاقة، بما يسهل تبادل المعلومات والخبرات التي تفضي الى استقلالية ذوي الاعاقة المادي والاجتماعي و اندماجهم في جميع الميادين ، و حصولهم على فرص حياة متكافئة .