

في هذا العدد



صبرا: التعاون مع «الاتحاد»
في صلب مقام «غرفة التجارة»

2



«شلل الأطفال»
إعاقة لا تحد من التقدم

3 - 6



عجاقة: الموظفون المعوقون
أوفياء لعملمهم ومنتجون

7



«الدمج الاقتصادي والاجتماعي»:

فصل مثمر وتفاعل مع القطاع العام

9 - 11

هذا الدليل

العمل اللائق للأشخاص المعوقين

بقلم: سيلفانا اللقيس

الدول الأطراف أن تتأى بنفسها عن مخططات العمالة المحمية وتشجع المساواة في الوصول إلى سوق العمل المفتوح لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة. والأهم من ذلك أن الدول الأطراف ملزمة بتوعية أصحاب العمل بواجبهم المتمثل في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وتوجب توصيات الدراسة «على أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص السعي بصورة استباقية إلى إيجاد بيئة عمل ترحب بالأشخاص ذوي الإعاقة كموظفين. وإضافة إلى كفاءة إمكانية الوصول إلى أماكن العمل في القطاع العام لهم، ينبغي للدول فرض شروط تيسير الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة على أرباب العمل في القطاع الخاص، بما في ذلك من خلال إطلاع أرباب العمل على واجبهم في تحديد الحواجز التي تعيق وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مكان العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، وإزالتها». ويجب على الدول الأطراف اتخاذ إجراءات فورية لإنفاذ التشريعات التي تحظر التمييز بسبب العجز في مجال العمل والعمالة، وكفالة أن تنص التشريعات على الالتزام بتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة وأن الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة يشكل تمييزاً. وينبغي للدول الأطراف إطلاع أرباب العمل من القطاعين العام والخاص، وكذا الأشخاص ذوي الإعاقة، على مفهوم الترتيبات التيسيرية المعقولة والآثار المترتبة عنه.

سوق العمل المفتوحة

ولتعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوحة، ينبغي للدول الأطراف أن تكفل، بما في ذلك من خلال التشريعات، المساواة في الحصول على تدريب مهني والوصول إلى برامج إعادة تأهيل غير تمييزية ومتاحة وشاملة لهم، وضمان توفير ترتيبات تيسيرية معقولة. ويجب على أصحاب العمل ضمان أن تكون للموظفين ذوي الإعاقة إمكانية الوصول على قدم المساواة إلى تلك البرامج.

وأوصت الدراسة بأن تدعم برامج الحماية الاجتماعية الأشخاص ذوي الإعاقة، في بحثهم عن العمل وفي المحافظة عليه. ورجت الدول الأطراف أن تدرج مؤشرات عن نوع الإعاقة ونوع العمل عند جمع البيانات المتعلقة بالعمالة، لكي يتسنى أن تكون الجهود المبذولة لتحسين وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث العمالة قائمة على المعرفة ومحددة الهدف.

كما أوصت بإشراك «المنظمات الممثلة للأشخاص ذوي الإعاقة في تصميم جميع السياسات والبرامج المتعلقة بعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي تنفيذها وتقييمها ورصدها. ويمكن لآلية مستقلة لرصد تنفيذ الاتفاقية، على النحو المنصوص عليه في المادة ٣٣ منها، أن تلعب دوراً في المساعدة على خلق روابط أقوى بين الشركاء الاجتماعيين المنخرطين سلفاً في سياسة العمالة، وفي الرصد، وبين المنظمات الممثلة للأشخاص ذوي الإعاقة».

قبل أيام صدر عن «مجلس حقوق الإنسان» التابع للأمم المتحدة، في الدورة الثانية والعشرين، التقرير السنوي لـ «مفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان». وذلك في إطار «تعزيز وحماية حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية».

وأرفقت بالتقارير المذكورة، «دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة» حول العالم. الدراسة ركزت على عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. وحللت الأحكام ذات الصلة من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وسلطت الضوء على الممارسات الجيدة، في تشجيع فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وحددت التحديات الرئيسية التي تواجهها الدول الأطراف في ضمان تمتعهم بإمكانية الحصول على عمل، والاحتفاظ به والارتقاء فيه على قدم المساواة مع الآخرين.

ومن الملفت في هذه الدراسة، الجدوى العملية لانخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، ورصد تطور البلدان في تطبيق الاتفاقية الدولية، التي لم يحظ لبنان، وعلى الرغم من دخولها عامها السابع بالمصادقة عليها وعلى بروتوكولها المرفق. لكن على الرغم من ذلك نلاحظ أن عدداً من شركات القطاع الخاص في لبنان، كما في هذا الدليل، قد طبق الاتفاقية في ما يتعلق بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، من دون الالتفات إلى تطبيقها رسمياً في لبنان، وذلك إحساساً من الشركات بالجدوى العملية الناتجة عن توظيف الأشخاص المعوقين.

تكافؤ الفرص

تستنتج الدراسة أنه بالرغم من أن أسباب انخفاض مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة متعددة الجوانب، من الواضح أن أحد التحديات الأساسية يكمن في المواقف السلبية والقوالب النمطية عن الأشخاص ذوي الإعاقة. وذلك باعتبارهم «غير مناسبين» بوجه ما للمشاركة في الحياة العملية، على قدم المساواة مع الآخرين. ويعني ذلك استمرار تهميشهم والتمييز ضدهم في مجال العمل والعمالة، من قبل كثيرين. وبالنسبة إلى العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة حول العالم الحرمان من حقهم في العمل، على النحو المنصوص عليه في المادة ٢٧ من الاتفاقية.

وسلطت الدراسة الضوء على طيف واسع من الجهود التي تبذلها الدول الأطراف لتعزيز توظيف الأشخاص المعوقين. ومع ذلك، غالباً ما تركز تلك الجهود على إيجاد وظائف أو فرص تدريب في سياقات معزولة، ولا تحترم مبدأ الإدماج المنصوص عليه في الاتفاقية.

وهنا، لا بد للقطاع العام في لبنان من أن يتبع النماذج المقدمة من المجتمع المدني، مثل «مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان»، و«مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي» في علاقته مع القطاع الخاص. حيث تنص توصيات الدراسة أنه «على

التعاون مع «الاتحاد» في صلب مهام «غرفة التجارة» صبرا: القانون الحالي ضبابي لا يلتزم «الثواب والعقاب»



ربيع صبرا

يشير المدير العام لـ «غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان» ربيع صبرا إلى الحيز الذي تخصصه الغرفة لـ «المسؤولية الاجتماعية»، لافتاً إلى أن التعاون مع «اتحاد المقعدين اللبنانيين»، يدخل في صلب تلك «المسؤولية» التي تلتزم بها الغرفة. لكن صبرا يشكو من غياب قوانين ملزمة للشركات لتجهيز مبانيها بما يؤمن وصول الأشخاص المعوقين أو الالتزام بكونها معبنة في التوظيف، وبالتالي تطبق «مبدأ الثواب والعقاب»، لافتاً إلى أن ذلك يعني وفي غياب متابعة أي وزارة معنية، أن العبء الأكبر ينصب على المجتمع الأهلي وجزء منه «الاتحاد» لتشجيع الشركات على تطبيق فكرة دمج الأشخاص المعوقين في سوق العمل.

يشدد صبرا على أن «الغرفة» التي تضم نحو ١٠ آلاف مؤسسة تضع إمكانياتها المتاحة للتعاون مع «الاتحاد»، لكن من دون أن ينسى أن ذلك يبقى في إطار التوصيات في غياب أي قانون مثلاً يفرض شرط تشغيل المعوقين في أي شركة مقابل انضمامهم لـ «الغرفة»، مؤكداً عدم وجود أي إحصاءات خاصة بأرقام الموظفين المعوقين في لبنان.

يعتقد صبرا أن الجهد ينصب على عمل الجمعيات الأهلية والإعلام، مؤكداً في الوقت نفسه ضرورة أن يركز الاتحاد مثلاً جهوده على المؤسسات التي تتلاءم ظروف عملها مع قدرات الشخص المعوق، ولا تكون الأعمال المتاحة فيها تتطلب جهداً بدنياً عالياً.

مبنى «الغرفة» الجديد مجهز لدخول الأشخاص المعوقين إلى كل مرافقه، يقول صبرا، مضيفاً إن فكرة إنشاء تصنيف خاص للشركات بحسب درجة الدمج الذي تمارسه «فكرة ممتازة تستحق المتابعة». ويلفت صبرا إلى أنه «يمكن أن تنضم لغرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان كل مؤسسة خاصة تعمل للمنفعة العامة وعددها حالياً نحو ١٠ آلاف شركة ومؤسسة. نحن كغرفة منظمة لا تبغى الربح»، موضحاً أنه «صحيح أن كل أعضائنا مؤسسات تجارية تعمل في لبنان، لكن كغرفة نعمل للمنفعة العامة، أي من يحتاج لأي مساعدة كانت فهذه مسؤوليتنا».

يؤكد أن «المسؤولية الاجتماعية تعني كثيراً، كالقضايا المتعلقة بالبيئة والمعوقين مثلاً. ونحن نقدم الدعم للكثير من المؤسسات الاجتماعية والإنسانية وإلى ناشطين كثير في هذا المجال، وبالتالي فإن التعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين يدخل في صلب مهام الغرفة». ويشير إلى أنه «بسبب عدم الزامية القانون، أقول أنه لا يجب أن نتوقع أن تقوم شركات القطاع الخاص، في لبنان أو غيره، بتطبيق القانون من تلقاء نفسها إذا لم يكن هناك من جهة حكومية رسمية تقوم بتسليط الضوء عليه وتطالب بتطبيقه لا بل وتغرم من لا يفعل ذلك أي تطبيق مبدأ الثواب والعقاب». وشدد على أن «ما أقصده أن الأمر مسؤولية الجهات الحكومية أن تطبق القوانين».

يعبر صبرا عن اعتقاده أن «القانون الحالي ضبابي وعلى وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية وكل الوزارات المعنية أن تلتفت نظر المؤسسات إلى تطبيقه وإلا فما نفع القانون إذا لم يطبق. يجب أن تقوم الوزارات بذلك سواء عبر الصندوق

الوطني للضمان الاجتماعي أو غيره». ورجح أن «شركات القطاع الخاص، ربما، لا تعرف القانون أو غير منتبهة إليه. وكل ما نحتاج إليه هو أن نركز على ذلك».

توعية القطاع الخاص

يقر صبرا بأن «هناك مؤسسات مراكزها غير مجهزة لاستقبال شخص معوق لكن كل المباني الجديدة التي يتم بناؤها مجهزة»، كاشفاً أن «إعادة تأهيل مقر الغرفة الجاري حالياً يتضمن تأمين دخول المعوقين إلى المبنى بسهولة بالإضافة إلى الاهتمام بالممرات والمراحيض لتلائم ذلك».

ويشير إلى أنه «من المهم الإضاءة على الموضوع والتركيز عليه لتشجيع شركات القطاع الخاص على الالتزام به. مع أنني لا أعرف إذا كان القانون يشجع الشركات على توظيف المعوقين كممنح إعفاءات ضريبية مثلاً أو منحها إفضليات ما من خلال الوزارة المعنية». ويوضح صبرا «أننا كغرفة نساعد ونشجع لكن لا يمكننا فرض قانون. يمكننا إرسال تعاميم وإن نركز على مبدأ الدمج في نشراتنا الإعلامية مثلاً بهدف رفع الوعي لكن لا يمكننا فرض وإجبار مؤسسة على تطبيق القانون والزامها بتوظيف نسبة الموظفين المعوقين التي ينص عليها القانون. هذا دور الوزارة المعنية».

يشرح صبرا أن «الانتساب للغرفة ليس إجبارياً وأعضاؤنا هم أهم الشركات في البلد وتلك التي تصدر والتي تعمل في لبنان ولها مراكز في المناطق. الانتساب له شروط وفئات والاشتراك السنوي بين ١٠٠ ألف و٥٠٠ ألف ليرة لبنانية»، موضحاً أن «شروط الانتساب إلى الغرفة لا تتضمن شرط الدمج». ومن الأمثلة على الشروط أن يكون لدى المؤسسة سجلاً تجارياً ومركز عمل معروف، وموظفين ونشاط محدد. «عندها نحن مجبورون أن نقبل تسجيلها في الغرفة وذلك تطبيقاً للقانون. لكن عندما تفرض الحكومة قانوناً يضيف شرط أن تلتزم المؤسسة بكونها توظيف المعوقين عندها يكون ذلك ملزماً لنا، وأن

نضيف ذلك كشرط لتسجيل شركة ما في الغرفة». **تحفيز الشركات**

يلفت إلى أنه «ليس هناك من تصنيف في الغرفة خاص بالشركات التي تشغل معوقين وهذا يجب أن يدخل ضمن المسؤولية الاجتماعية. لكن هناك تصنيف للمسؤولية الاجتماعية بشكل عام وهي تتضمن تشغيل المعوقين»، مشدداً في الوقت نفسه على أن «تصنيف الشركات من هذه الزاوية فكرة ممتازة يجب أن ندرسها ويمكن أن تكون محفزاً لذا يجب العمل عليها».

يؤكد على «تحفيز الشركات على الدمج، والجهود التي يبذلها الاتحاد مع القطاع الخاص يجب أن يبذلها مع الوزارة المعنية كذلك. يجب أن يكون هناك دراسات في السوق حول أعداد الأشخاص المعوقين مثلاً، نافياً وجود «أي أرقام لأعداد الموظفين المعوقين في الشركات المنتسبة للغرفة وهذا أمر يحتاج إلى إحصاء. فهذه الأرقام غير موجودة ويمكننا أن نساعد الاتحاد من خلال توزيع استمارات إحصائية إلكترونية على الشركات المنضوية في الغرفة. كما أن الفعاليات المشتركة مع الاتحاد، إلى جانب منشوراتنا، هي طرق للاضاعة على مشروع الدمج».

يعتقد صبرا أنه «من ضمن الهيئات التي يمكنها التعاون مع الاتحاد لإيجاد فرص عمل للمعوقين، هناك أولاً الهيئات الرسمية كالوزارات المعنية، والأفضل حصر ذلك بوزارة واحدة معنية. وبالنسبة للقانون فعلى وزارة العمل أن تطبقه حتى لو كانت الشؤون الاجتماعية هي المعنية به. كذلك هناك القطاعات الخاصة مثلنا نحن الهيئات الاقتصادية، وثالثاً هناك جمعيات كالإتحاد وتلك التي تشبهكم وتعمل في المسؤولية الاجتماعية التي تساهم في الإضاءة ونشر التوعية»، مشيراً إلى أن «الغرفة بطبيعة تكوينها وعملها ودورها تشبه كل القطاعات الاقتصادية فنحن لسنا جمعية صناعية والتجار والمزارعين لكن نحن نساند هذه الجمعيات في مشاكلها وفي مواضيع محددة تطلبها هذه القطاعات».

إشراف: سيلفانا اللقيس (استشاري معتمد في «منتدى أصحاب العمل الدولي»)

مدير التحرير: عماد الدين رائف

إعداد ومقابلات: ردينة البعلبكي - تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

ساهم في هذا العدد: ندى العزيز وفريق «الدمج الاقتصادي والاجتماعي» في بيروت، جبل لبنان، البقاع، والجنوب.

«التنوع في مكان العمل» دليل توجيهي يصدر عن «الوحدة الإعلامية في اتحاد المقعدين اللبنانيين»، بالتنسيق مع مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان» - «الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان»، وبالتعاون مع خبراء استشاريين.

«شلل الأطفال» إعاقة لا تحد من التقدم

من شخص إلى آخر. إذ قلما نجد شخصين لديهما شلل أطفال، ويتشابهان بما لديهما من احتياجات إضافية. كما تنتج عنه آثار لا يمكن ملاحظتها أحياناً. وقد يترك شلل الأطفال آثاراً واضحة على الشخص تضطره إلى استخدام وسائل مساعدة كالعصا أو العكاز، أو بعض الأجهزة التقويمية، ونادراً الكرسي المتحرك.

ينتج «شلل الأطفال» عن فيروسات محددة، تصيب جزءاً أو أكثر من النخاع الشوكي، ما يؤدي إلى تدمير بعض الخلايا التي تؤثر على وظائف حركية معينة. تختلف درجات الشلل حسب موقع الضرر في النخاع الشوكي، فهو قد يكون شللاً يصيب الأطراف الأربعة إلى أقل من ذلك. وتنتج عنه تأثيرات جسدية تختلف



للتكيف، وهي غالباً تكييفات بسيطة جداً، لذلك لا بد أن تقوم أنت بالخطوة الأولى.

نعلم أن الجلوس لفترة طويلة في مكان واحد، وفي وضعية واحدة، يمكن أن يؤدي إلى بعض التشنجات بالعضلات وبعض المشاكل الصحية. وهذا ينطبق أيضاً عليك، إذا ما كنت تعمل في منصب تضطر خلاله للجلوس لفترة طويلة، أو إذا ما كنت تستعمل كرسيّاً متحركاً. لذلك تفادياً للتشنجات والمشاكل التي يمكن أن تظهر مع الوقت لا سيما في العمود الفقري أو في منطقة الحوض. حاول القيام دائماً بتمارين تحمي الأعضاء والعضلات بهدف الوقاية والحماية.

احرص على القيام بالتمارين التي ينصحك بها أعضاء الفريق الطبي خاصة عند حدوث أي عارض صحي أدى إلى تثبيت أي عضو لديك مثل الكسور.

الرياضة من أهم الوسائل التي تساعدك على المحافظة على صحتك، لذلك قم ببعض النشاطات الرياضية لا سيما السباحة في مياه ساخنة، مرة أو مرتين في الأسبوع.

احم نفسك من انخفاض درجة حرارة جسمك والشعور بالبرد من خلال الحركة

التأهيل

لم يكتشف العلماء حتى الآن مضاداً ناجعاً يمكنه قتل فيروس الشلل أو التحكم في انتشاره، لكن التلقيح الإلزامي للأطفال والحرص على العيش في بيئة نظيفة وتراعي الشروط الصحية الأساسية يشكلان وقاية منه.

يساعد اختصاصيو العلاج الطبيعي والانتشالي في تحريك الأطراف لمنع حدوث تشوهات وتشنج المؤلم في العضلات. كما تساعد التمرينات المركزة على تقوية العضلات وإعادة تدريبها فيما بعد وبذلك يتمكن الأشخاص الذين لديهم شلل أطفال، حتى أولئك الذين لديهم شلل شديد، من الحركة الكافية لأداء عدة أنشطة. ويحتاج بعضهم إلى الجبائر أو الأربطة أو العكازات التي تساعدهم على الحركة.

نصائح إلى الشخص

الذي لديه شلل أطفال

تفادياً لأي مشاكل يمكن أن تنعكس بشكل أو بآخر على عملك:

لا بد من التأكيد على أن قلة هم الأشخاص الذين لديهم شلل أطفال ويحتاجون

الدائمة التي تنشط الدورة الدموية وتعطي شعوراً بالدفء.

يمكن أن تصاب عضلات الجسم بالتعب والضعف بعد فترة عمل مطوّلة. لذلك انتبه من الضعف بالعضلات الذي قد ينتج عن العمل المرهق من دون أوقات راحة. حاول أن تخفف من أعباء العمل والتعب باستعمال المعينات الطبية، مثل الكرسي المتحرك.

لا تتردد أبداً باستشارة المتخصصين لاقتراح معينات طبية ضرورية لك، وإرشادك على الوضعيات السليمة للجلوس والوقوف لا سيما خلال أوقات العمل.

إذا كنت تستعمل الكرسي المتحرك، أو تمضي معظم وقتك وأنت في وضعية الجلوس، بما في ذلك أثناء دوام العمل، قم دائماً بتمارين لترخية العضلات وشدها للوقاية من التشنج.

حاول أن تستخدم الوسائل المساعدة التي تجعلك مرتاحاً وفعالاً أثناء عملك، سواء كان ذلك عكازاً أو جهازاً طبياً أو كرسيّاً متحركاً.



احرص على ألا تكتسب وزناً زائداً. ولا تنس أن تتبع نظاماً غذائياً سليماً. تفاد التشنجات والآلام الناتجة عن التعب والعمل الطويل من خلال تنظيم أوقات الراحة خلال العمل بشكل متقطع، إضافة إلى الحرص على التنزه والقيام بهواياتك بشكل منتظم.

مهام تحتاج إلى تكييف

من المهام التي يمكن أن تحتاج لتكييف، نذكر:

تفادياً لهدر الوقت وتخفيفاً لأعباء الانتقال من السيارة إلى الكرسي المتحرك والعكس، خصص موقف السيارة الأقرب للمدخل للشخص الذي يستعمل الكرسي المتحرك، ما يساهم في توفير الوقت، ويقلل من احتمالات التأخر عن المواعيد.

حاول أن تنسق أوقات حصصه التعليمية بما يتناسب مع حاجاته، إذا ما كان هناك حاجة لذلك. هذا لا يعني أنه لا يمكن له الالتزام بالمواعيد المحددة له، لكن هذا الأمر يسهل عليه عمله.

نصائح إلى أرباب العمل

حالة معينة

أنت مدير مدرسة ولديك منصب شاغر لأستاذ مادة الرياضيات، وقد تقدم للعمل شخص حصل مؤخراً على شهادة جامعية في مجال التربية - قسم الرياضيات، لديه شلل أطفال، ويستخدم الكرسي المتحرك للتنقل.

لا بد أنك تفكر بطريقة ما لتكييف العمل الذي سيقوم به. لا تعتقد بأن الأمر يتطلب كثير من التكاليف والعناء، بكل بساطة استند على الوصف الوظيفي الخاص بالعمل الذي سيقع على عاتقه. حاول مناقشة موضوع التكيف أولاً مع الشخص نفسه للوقوف على حاجاته الإضافية في حال وجودها، والإطلاع على رأيه الخاص بالتكيفات التي تسهل عمله، فغالباً ما يبتكر الشخص نفسه طرقاً وسبلاً تساعد على تسهيل معظم المهام التي يقوم بها.

وفقاً للوصف الوظيفي التي يتعلق بمهنة التعليم، فإن معظم المهام التي تتطلبها يمكن القيام بها من دون أي عوائق. ومنها إدارة الصف بشكل منظم، وخلق جو يساعد على تلقي المعلومات من دون تشويش أو ازعاج، التمتع بشخصية واثقة ومتفاعلة مع جميع الطلاب في الصف، التحضير لبرنامج مفصل للدروس والامتحانات، وما إلى ذلك من مهام أخرى.



قد يضطر الشخص الذي لديه شلل أطفال للقيام بجلوسات علاجية معينة من فترة لفترة. حاول أن تسمح له بتنظيم وقت عمله بحيث يتمكن من الخضوع لهذه العلاجات. فالحفاظ على صحة سليمة من الركائز التي تزيد من نوعية وجودة العمل.

بالاحتياجات الحركية، التي قد يحتاجها بعض الأشخاص ممن لديهم شلل أطفال، يمكن أن تتم بسهولة. وفي أحيان كثيرة من دون تكاليف إضافية، لذلك حاول أن تنفذها عملاً بالقانون الذي يخضع كل المباني والأماكن عند إنشائها لتحترم المعايير العالمية للإعاقة.

يتميز الشخص الذي لديه شلل أطفال بقدرة كبيرة على التكيف مع القدرات التي يمتلكها وابتداع طرق ووسائل للاستعاضة عن القدرات التي يفقدها. فالشلل يحدث غالباً في عمر مبكر، مما يتيح للشخص أن يكتشف بوضوح حاجاته الإضافية، وبالتالي التكيف معها، وابتداع الوسائل التي تحد من تبعاتها على حياته اليومية. لذا، يعتبر توظيف شخص لديه احتياجات إضافية ناتجة عن شلل الأطفال أمراً يسيراً لا يتطلب كثيراً من التحضيرات والتجهيزات.

هنا بعض النصائح التي يمكن أن تأخذ بها عند توظيف شخص لديه شلل أطفال: حاول أن تناقش مع المتقدم للحصول على فرصة عمل الحاجات أو التجهيزات أو التكيفات التي يحتاجها، فربما تعتقد أن هناك عديداً من الأمور الصعبة والمكلفة التي يتوجب القيام بها لتكييف الوظيفة، في حين يمكن أن يكون الشخص نفسه قد ابتدع بعض الوسائل والاستراتيجيات لتسهيل ظروف عمله بشكل كبير.

كل عمل يمكن أن يقسم إلى عدة مهام، فعند ظهور عمل ما يصعب على الشخص القيام به كاملاً، يمكن تقسيم هذا العمل إلى عدة مهام، وهكذا يقوم الشخص بالمهام الممكنة من قبله، وتوكل المهام الأخرى إلى موظف آخر.

إن التعديلات الهندسية الخاصة



إذا كان ارتفاع اللوح لا يسمح للشخص الذي يستعمل كرسياً متحركاً الكتابة عليه، يمكن وبكل بساطة تثبيته على مستوى أقل بحيث يمكن التحكم به، والكتابة عليه بشكل مريح. وهكذا تكون قد أخضعت الأدوات المستخدمة للتكيف مع قدرات الأشخاص الذين لديهم احتياجات إضافية بشكل يتناسب أيضاً مع الأشخاص الآخرين.

في بعض الأحيان يمكن للمدرس أن يشعر بالتعب نتيجة المتابعة والكتابة المتواصلة على اللوح، عندها يمكن اقتراح الاستعانة بأحد الطلاب خلال حصة الدراسة. ويتم توزيع هذه المهمة تبعاً على كافة طلاب الصف، ما يساهم أيضاً بتفعيل التواصل والمشاركة مع الطلاب ويعزز ثقتهم بأنفسهم. كما يمكن في بعض الأحيان استخدام التقنيات الحديثة في تحضير وشرح الدروس كاستعمال جهاز كمبيوتر، وهكذا يتم تكيف المهام المتعلقة بالعمل.

إذا ما لاحظت أن صوت المحاضر منخفض، أو قد لا يصل بشكل واضح لكافة التلاميذ في الصف، يمكن استعمال مكبر للصوت خلال شرح الدرس، لا سيما إذا كانت غرفة الصف واسعة وعدد التلاميذ كبير.

غالباً ما تشتمل المدرسة على عدة صفوف ذات مساحات مختلفة، لذلك وبالتنسيق مع الإدارة، يمكن اختيار الصفوف ذات المساحة والأبواب الواسعة بحيث يتم ترتيب المقاعد داخلها بشكل يسمح بالتنقل بالكرسي المتحرك داخل الصف بشكل مريح.

عند اختيار أثاث الصف، ينصح باختيار مكتب يمكن أن تدخل الكرسي المتحرك تحته.

اقترح عليه أن يستعمل عصا طويلة للإشارة إلى ما هو مكتوب على اللوح، وذلك تفادياً لإرهاق عضلات الكتف.

إذا واجه الأستاذ أي مشاكل في الأدوات التي يستعملها، منها مثلاً الطباشير، المحاة، القلم... يمكن وبكل بساطة تكيفها باستخدام بعض المواد بحيث تصبح متناسبة مع شكل اليد أو حركتها. أو يمكن اقتراح بعض المعينات التقنية مثلاً مسكة للقلم.

نصائح لتواصل أفضل

بما أنك تبحث عن أفضل السبل للعمل مع الشخص المعوق، فإن التواصل أو الحوار هو أول ما يمكن أن تفكر به. فامتلاك مهارات التواصل يجعلك تتعامل أفضل مع الآخرين وبالطريقة التي تحب أن تعامل بها.

هنا بعض التعليمات في التواصل تساعدك عند لقائك مع موظف معوق:

لا تستعمل عبارة «ضحية» أو «يعاني من» أو «مبتلي بـ» بل استعمل عبارة الشخص الذي لديه... أو شخص عنده...

لا تستعمل عبارة «شخص ملتصق بـ...» الكرسي المدولب أو العكاز، بل استعمل





عبارة شخص يستعمل الكرسي المدولب أو العكاز أو الشخص الذي لديه كرسي مدولب أو عكاز. بادر بالمساعدة إذا كانت مناسبة فقط، ومن المفضل أن تنتظر إلى أن تلقى التجاوب لمبادرتك. لا تتكى على الكرسي المدولب، إنها جزء من المساحة الخاصة بالشخص الذي يجلس عليها. وكما أنك لا تحب أن يتكى أحد على كتفك فالشخص المستعمل للكرسي المدولب لا يحب أن يتكى أحد على كرسيه. وجه حديثك للشخص المعوق نفسه وليس للشخص المرافق له. إذا كنت تتكلم مع الشخص المعوق لفترة طويلة (لأكثر من دقائق)، اجلس في مكان على نفس المستوى لكي لا تتسبب له بتصلب في الرقبة. لا تساعد الشخص المعوق (سواء كان على كرسي متحرك أو يستعمل عكازاً) على الوقوف أو الجلوس، لأنه قد لا يحتاج إلى المساعدة، تعامل معه بنفس الطريقة التي تعامل بها الشخص غير المعوق. إذا كان يفصل بينك وبين الشخص المعوق مكتب مرتفع، أنقل مكانك إلى الجهة المقابلة.

عندما تخطط لأي اجتماع أو حدث، تذكر الأمور التالية:

- لا تفترض أن المنحدرات هي دائماً أفضل الحلول، قد تكون شديدة الانحدار أو شديدة الارتفاع.
- الأبواب الثقيلة أو الركائز المتينة هي واحدة من الحواجز المحتملة، حاول التخلص منها.
- عليك التأكد من وجود التجهيزات كاملة في المباني: المداخل، مساحات الطوابق، المصاعد، منبر المتحدثين، وطاولات الطعام والمراحيض.
- إذا كان يوجد أي عوائق هندسية للوصول إلى المكان، عليك أن تعلم الشخص المعوق بذلك، كما عليك أن تناقش معه الخيارات المحتملة، أو ابحث عن مكان أفضل من حيث التجهيزات الهندسية.
- أعلن عن أن المكان مجهز بالكامل، لتشجيع حضور الشخص المعوق. حاول أن تؤمن مكاناً مجهزاً يمكن للشخص المعوق أن يستعمله للكتابة وأخذ الملاحظات.
- تأكد من أن كل الترتيبات المتعلقة بمواقف السيارات مناسبة، ضع إشارات تدل على المواقف، ومن الأفضل أن تؤمن مواقف مجانية.
- قبل الاجتماع، أرسل للمدعوين ورقة أسألهم فيها عن الترتيبات التي قد يحتاجونها؛ يمكنك استعمال عبارة «رجاء»، أعلمنا بكل ما يمكننا القيام به لكي يكون المكان مجهزاً لك».

«الدمج في الشركة بدأ منذ ٦١ عاماً.. ويستمر بنجاح»

عجاقة : الموظفون المعوقون أوفياء لعملهم ومنتجون

وتدريبهم، وبالتالي بات الدمج أكثر سهولة. ويدعو عجاقة، كل أصحاب الشركات لخوض التجربة التي لا يمكن وصف مردودها المعنوي، مؤكداً أن إنتاجية الشخص المعوق لا تقل عن أي زميل آخر في العمل، لا بل ومضيفاً، بأن تكلفة تجهيز المبنى الجديد للشرطة في منطقة المنصورية بطريقة تناسب حاجات الموظفين المعوقين تكاد لا تذكر.

منذ نحو ١٦ عاماً، قرر مدير وصاحب SOS AUTO جوزيف عجاقة بدأ تجربة لم يألفها المجتمع في حينه، ألا وهي توظيف معوقين في شركته وقبل وجود أي قانون أو كوتا، كما يقول. عجاقة الذي حركته دوافع شخصية بداية، هو اليوم من أشد المقتنعين بأهمية دمج الأشخاص المعوقين في سوق العمل، خصوصاً أنه في هذه الأيام يقوم «اتحاد المقعدين اللبنانيين» بتأهيلهم

يقول جوزف عجاقة إنه «حين فكرت للمرة الأولى بتوظيف أشخاص معوقين في شركتي، كان لسبب شخصي. أبي مرض واستجدت لديه إعاقة، وبالتالي احتجت لمساعدة فلجأت الى مؤسسة للمساعدة وهناك رأيت كيف تمت مساعدته. وحينها تعرفت إلى أشخاص معوقين يعملون، وقررت أن استعين ببعضهم فأدعوتهم إلى الشركة وأدربهم وأعلمهم على ما نقوم به»، موضحاً أن هؤلاء «لم يكونوا مدربين على هكذا عمل لكن استطعنا دمجهم بالعمل، والنهاية وفقنا الله وسارت الأمور على خير ما يرام».

يضيف: «هكذا انطلقت تجربة الدمج في شركتنا منذ ١٦ سنة قبل وجود أي قانون يلحظ كوتا، وبمبادرة شخصية واستمرت إلى اليوم. بعض الموظفين هنا موجود منذ ذلك الحين»، مشيراً إلى أن «هناك لذة وسعادة في ذلك، وذلك حين تتمكن من مساعدة شخص منزو، سواء كان معوقاً أم لا. ذلك يعني أنني قدمت شيئاً ومساهمة لمجتمعنا القائم اصلاً على المبادرات الفردية».

يرى أنه «نتيجة ذلك نحن نطبق القانون الذي صدر وغير الملزم»، متمنياً أن «تطبقه الشركات ليعرف أصحابها السعادة التي يمكن أن يشعروا بها عند تحويل شخص معوق إلى منتج. بعض الموظفين لدينا، أكمل تعليمه، وتزوج وحتى اشترى بيتاً».

يشرح عجاقة أنه «منذ البداية كان هناك إيجابية بالتعامل مع الأشخاص المعوقين من قبل موظفينا فلا فرق في التعامل بين معوق وغيره»، رويماً تجربة شخصية في التعامل وهي أنه «حين كان مبنى الشركة في الأشرفية لم يكن هناك مصعد، فكان هناك زملاء يحملون زملاءهم المعوقين إلى الطابق الأول».

يوضح أنه «في الشركة هناك ١٥ إدارياً بينهم ٤ أشخاص معوقين، وبالتالي نحن نشغل أكثر من ٣٪ التي يفرضها القانون. يضيف أنه «الآن والحمد لله بالتعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين، فإن الاتحاد يقوم بتأهيل الأشخاص المعوقين للدخول إلى سوق العمل. وشدد على أنه «من لا يجرب الكوتا ويضم موظفين معوقين يخسر».

ووصف الموظفين المعوقين بأنهم «أوفياء للشركة التي يعملون فيها، وحصلت معي حادثة، أن هناك منافساً لي جرب أن يغري موظفي مركز الاتصال لدي، وهم من المعوقين. وعرض عليهم رواتب مضاعفة لكنهم رفضوا». يؤكد عجاقة أنه «لا يزورنا أحد من وزارة



جوزيف عجاقة

بأعمال لا إدارية كمحطة بنزين وغيرها»، مؤكداً أن «معايير التوظيف الكفاءة لكن في البداية وقبل التعاون مع الاتحاد، كان هناك المعيار الشخصي، والجهد الشخصي في تدريبهم على الكومبيوترات وكذلك على الثقة بأنفسهم».

ويضيف إنه «بالنسبة للتقديرات والضمانات الاجتماعية والصحية في واحدة للجميع، وكذلك الرواتب كل حسب وظيفته وجهده مع تطبيق مبدأ الثواب والعقاب، والباب مفتوح للترقيات. المسؤول عن مركز الاتصال ليلاً على سبيل المثال هو شخص معوق، مع أنني أكره هذه التصنيفات»، موضحاً أنه «في حالات حوادث العمل وحتى حصلت معنا حالة وفاة، فتعامل معها حسب القانون ونتمسك بموظفينا لأن العلاقة إنسانية معهم».

يؤكد عجاقة أنه «لا نعامل المعوقين بـ «دلع» أي لا نعطيهم الشعور بأنه يمكنهم التراخي لأنهم مختلفون بسبب الإعاقة كي لا يشعروا بأنهم لا يشكلون إضافة، يجب أن يشعر الموظف المعوق بأنه منتج بشكل فعلي»، مشدداً على أنه «ليس هناك من معوق إلا في تفكيرنا وعقولنا».

الشؤون الاجتماعية لمتابعة أحوال الموظفين المعوقين، ونتمنى على وزارة الشؤون أن تتابع هذه الشؤون»، لافتاً إلى أنه «مع ذلك، نحن نلتزم بالتسهيلات لهم. حين عمّرنا هذا المبنى هنا في المنصورية أخذنا وسائل تكيف موظفينا المعوقين بالاعتبار: جعلنا مركز الاتصال في الطابق الأرضي كما طبقنا مقاسات هندسية لتوسيع الممرات كما الابواب، وجهزنا المراحيض وهذه كلها لا تزيد أعباء الكلفة. لم يكن من داع لكومبيوترات خاصة بالموظفين او كراسي خاصة بهم».

يوضح أن «الاعاقات الموجودة في شركتنا جسدية واكثرها إعاقات في الأطراف. لا نستطيع من حيث المبدأ توظيف اشخاص مع إعاقات سمعية وبصرية لأن عملنا دقيق. ومع ذلك جربنا لكن يلتزم الشخص المعني لم يلتزم»، مشدداً على «أننا نعمل مع اتحاد المقعدين اللبنانيين كي يفشل المعوق في أول تجربة عمل له، لأن ذلك قد يدفعه إلى الانزواء التام والإحباط». ويشير إلى أن «الوظائف التي يشغلها المعوقون هنا هي في مركز الاتصال وبعضهم مسؤول عن دوامات ليلية لكنها تتعدى الأعمال الإدارية، فالبعض مسؤول عن تزويد الشاحنات بالمازوت مثلاً. يمكن للمعوق القيام

يوسف عواضة: لست أقل إنتاجية من غيري



يوسف عواضة



داخل مكاتب «توب سيد»

كباقي الموظفين، أما «الراتب فهو كما الجميع وربما أفضل من بعض الموظفين هنا لأن الكفاءة والأقدمية هي المعيار». «لا أريد أن أترك الشركة وأساساً قدراتي لا تسمح لي بالعمل في مكان آخر»، يختم يوسف.

خبراتك ويضعك موضع الثقة». ويضيف: «أعمل هنا في مركز الاتصالات ومجال إدخال البيانات. هنا يعتمدون عليّ فلا تشعر بأنك أقل إنتاجية من أحد». وتشمل التقديمات الوظيفية التي يتمتع بها حسين بطاقة الضمان الاجتماعي

في Top Speed». ويؤكد يوسف أنه «لا أشعر هنا بأنني شخص معوق أو لدي تجربة تختلف عن غيري كموظف، وحتى بالنسبة للعقلية التي تعاملنا بها الإدارة. ما من أحد يجعلك تشعر بأنك أقل منه بل على العكس يستفيد منك ومن

يعمل يوسف حسين عواضة (٣٣ عاماً)، في شركة Top Speed منذ العام ٢٠٠٩، لكن قصته مختلفة. فهو قبل تعرضه لحادث أحدث لديه إعاقة حركية في العام ٢٠٠١، كان معلم دهان موبيليا. يقول: «الحادث كان كبيراً جداً. ومن بعده أول عمل لي كان هنا

زياد عوادي: الشركة هي بيتي الثاني



زياد عوادي

يعمل زياد عوادي في مركز الاتصالات في شركة Top Speed، حيث يتلقى يومياً طلبات لتوصيلات شحن. زياد موظف بدوام كامل وهو مسجل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولديه بطاقة إعاقة. التحق بالشركة منذ العام ٢٠١١، عبر طلب التوظيف قدمه من خلال «اتحاد المقعدين اللبنانيين»، وذلك بعدما أنجز تدريباً لمدة سنة ونصف السنة تقريباً في AUH، على الكمبيوتر ونظام ادخال البيانات (Data Entry).

وعن تقييمه للتجربة، يقول زياد: «في شهر أيلول يكون مضي على عملي في هذه الشركة سنتان. قبل أن أعمل كنت إنساناً آخر. تغيرت نفسيتي تماماً والراحة النفسية هي أهم شيء في الحياة».

يلفت إلى وجود التجهيزات الخاصة بالأشخاص المعوقين، موضحاً أن «المركز مجهز لأن مكاتبنا في الطابق الأرضي، وطلبت من مدير الشركة أن تكون طاولة مكتبي مفرغة من الداخل حتى أستطيع الجلوس مع الكرسي المدوّل».

يشعر زياد أن «هذه الشركة بيتي الثاني ولم أشعر يوماً بتمييز ضدي. أتمتع بنفس فرص الترقية المتاحة لكل زملائي. الفرص متاحة للجميع بحسب كفاءته وخياراته»، متمنياً لو أن «كل الشركات في لبنان كانت دامجّة، لكانت لدى الأشخاص المعوقين عندها خيارات أوسع».

«الدمج الاقتصادي والاجتماعي» :

فصل مثمر وتفاعل مع القطاع العام

المعوقين للتقدم بطلبات توظيف إلى مباريات «مجلس الخدمة المدنية»، ثم إلى القطاع الخاص، ومواصلة الزيارات الميدانية، والقيام بحملات توعوية تجاه حاجات وقدرات الأشخاص المعوقين تستهدف الجامعات والمؤسسات التعليمية.

تنوعت نشاطات «مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان» خلال الفصل الماضي، فمن التدخل مع القطاع العام، والتحضير إلى عقد عدد من الاتفاقات الثنائية مع الوزارات المعنية بتطبيق القانون ٢٢٠/٢٠٠٠، لاسيما حق العمل اللائق. وكذلك التواصل مع الأشخاص



خالد قباني فريق المشروع بموافقته على تنفيذ النقاط المتفق عليها.

بلدية سد البوشرية

في إطار السعي نحو تحقيق الدمج الاجتماعي والاقتصادي، ضمن «المركز الوطني لدعم توظيف الأشخاص المعوقين»، وقع رئيس بلدية الجديدة طانيوس جبارة والمديرة العامة للبرامج في «اتحاد المقعدين اللبنانيين» الزميلة سيلفانا اللقيس، اتفاقية تعاون في مركز البلدية. تصممت الاتفاقية تنظيم نشاطات تستهدف الأشخاص المعوقين في الجديدة، وتأمين التسهيلات اللوجستية لهم، وتسهيل التواصل معهم، بالإضافة إلى تنظيم نشاطات تستهدف الشركات، وتوفير التسهيلات والحوافز لها، بهدف تشجيعها للتعاون مع المركز الوطني لدعم توظيف الأشخاص المعوقين. كما تضمنت الاتفاقية تدريباً متخصصاً يستهدف موظفي البلدية،

المعوقين، والأدوات المساعدة التي يستخدموها، والقانون ٢٢٠/٢٠٠٠، والاتفاقية الدولية، وتقنيات التجهيز والتكيف للمكان والأدوات المستخدمة في الامتحانات، وأساليب التعامل والتواصل مع الأشخاص المعوقين. ويعمل فريق المشروع على تحضير وتنفيذ التدريب، مع فريق «المركز الوطني» في الاتحاد، بالتعاون مع الجمعيات التي تعنى بأنواع الإعاقات المختلفة.

كما تم التوافق على تعزيز التواصل مع الوزارات والمنشآت العامة، لتمكين العاملين فيها وتدريبهم على مفهوم التنوع والدمج والقانون ٢٢٠/٢٠٠٠، وكيفية التعامل مع الأشخاص المعوقين الموظفين في الدوائر الحكومية، والمواطنين المعوقين والمسنين، الذين يتوافدون إلى تلك المنشآت للحصول على الخدمات التي توفرها. وقد أبلغ رئيس مجلس الخدمة المدنية الدكتور

التوافق على تنظيم اجتماع موسع يضم الأقسام الموجودة في المجلس، بهدف وضع آلية تدخل وتعاون مع كل قسم على حدة. وإعلام فريق المشروع بالمباريات الجارية قبل فترة وجيزة من خلال البريد الإلكتروني بهدف إعلام الأشخاص المعوقين ليحضروا لتلك المباريات. والاستعانة بفريق «المركز الوطني لتوظيف الأشخاص المعوقين»، لتوفير الاستشارات التقنية للمجلس عند الحاجة، لتوفير التسهيلات اللازمة للمشاركين في المباريات. وضرورة تجهيز الموقع الإلكتروني الخاص بمجلس الخدمة المدنية، لكي يتمكن جميع الأشخاص المعوقين، بمن فيهم الأشخاص المكفوفون، منولوج إليه والاطلاع على المعلومات وإعلانات الوظائف. وتنظيم دورات تدريبية للعاملين في «مجلس الخدمة المدنية» لتعزيز معرفتهم بمفهوم الدمج، وأنواع الإعاقات، واحتياجات الأشخاص

نسق فريق المشروع مع «المؤسسة الوطنية للاستخدام»، لتنفيذ دورة السكرتاريا في بعقلين. وتم تنفيذ الدورة بطريقة ناجحة ومثمرة. وقد امتدت الدورة من ٢٠١٢/١/٦ لغاية ٢٠١٢/٧/١٩. كما نفذ حفل اختتامي لدورة السكرتاريا في البلدة، بتاريخ ٢٠١٢/١١/٨، بحضور ٥٠ شخصا، من الأشخاص المعوقين وأهاليهم، ومن «مركز الخدمات الإنمائية» في شحيم وبعقلين.

كما تم تحضير ملف دورات التدريب المهني، بهدف عقد اتفاقية شراكة مع وزارة الشؤون الاجتماعية، حيث تم التوافق على تمويل ٤ دورات مهنية (انكليزي، وسكرتاريا، وتوجيه مهني).

«مجلس الخدمة»

عقد اجتماع مع رئيس دائرة مصلحة المباريات في «مجلس الخدمة المدنية»، لوضع آلية تعاون مشتركة. حيث تم



لا اعتماد معايير الدمج ضمن مشاريعها ونشاطاتها المختلفة.

مع القطاع الخاص

أجرى فريق عمل المشروع أكثر ١٣٠ اتصالاً، بنحو ١٢٠ شركة، وذلك في إطار استهداف شركات جديدة، ومتابعة الشركات المتعاونة مع المشروع، وتحفيزها على اعتماد معايير التنوع، وتوفير فرص عمل للأشخاص المعوقين في المناطق المختلفة. كذلك قام فريق عمل المشروع بزيارة ٣٥

شركة جديدة بهدف طرح مجالات التعاون لإدخال سياسة التنوع فيها، من توظيف، وتدريب، وتجهيز. وتم توظيف ٢٤ شخصاً معوقاً في شركات القطاع الخاص، فيما ينتظر ٤٠ شخصاً آخرين معوق آخرين إعطائهم الموافقة على توظيفهم. كما تواصل فريق المشروع مع «جمعية الصناعيين»، و«شركة ترابة سبلين»، للقائهم مع ممولي المشروع. وتم لقاء المدير العام لترابة سبلين بتاريخ ٢٠١٢/٥/٣١، بهدف عرض تجربته، ورئيس اللجنة الاقتصادية في الشوف.

وقام المشروع بنشاطات تدريب، وتوعية مختلفة مع القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية. فنظمت ورشة تدريبية في الجامعة الأميركية حول الدمج في مكان العمل، استهدفت الطلاب في الجامعة، بتاريخ ٢٠١١/١٢/٨. كما نفذ تدريباً متخصصاً لموظفي «شركة بيبسيكو»، بتاريخ ٢٠١١/١٢/١٧، ضمت ١٢ موظفاً، تمحورت حول تعريف التنوع، والإعاقة وأنواعها، والقانون ٢٢٠/٢٠٠٠، والمنافع الاقتصادية للدمج، وكيفية اعتماد التنوع في المؤسسات، والتعامل

مع الأشخاص المعوقين في مكان العمل، والتجهيز والتكييف في مكان العمل. ذلك بالإضافة إلى تنفيذ ندوة توعية في «جامعة mubs - فرع عاليه» استهدفت ٧٠ طالباً واستاذاً في الجامعة بتاريخ ٢٠١٢/١١/١٢.

وقام فريق المشروع بتنفيذ طاولة مستديرة للشركات والمؤسسات بعنوان «التنوع في مكان العمل»، وذلك في ٢٠١٢/١٢/١٤ في بلدية الجديدة في منطقة الجديدة برعاية رئيس بلدية الجديدة - البوشرية - السيد، حيث تخلل اللقاء كلمة بلدية الجديدة، وكلمة اتحاد المقعدين اللبنانيين، وتعريف بالمشروع، وعرض عن التنوع في مكان العمل، وبعض الخطوات العملية لاعتماد الدمج والتنوع، وعرض معايير «لوغو التنوع»، والتحضيرات لإطلاقه، وعرض تجربة «شركة الفا» في توظيف أشخاص معوقين. ودار نقاش حول الموضوع ووضع مقترحات للتعاون والتنسيق مع المشروع، وإمكانية الانضمام إلى «الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل». شارك في الطاولة المستديرة خمسة عشر شخصاً يمثلون الشركات والمؤسسات التي تم دعوتها، وهي شركة صقر، شركة الفا، شركة حرب، شركة teledata، شركة تكنو بويز، شركة afa، شركة خوري للخرضوات، بتغطية «تلفزيون الجديد»، و«الصدى».

ويقوم فريق المشروع كذلك، بتوزيع مواد إعلامية خلال الزيارات للمؤسسات المختلفة والزيارات المنزلية للأفراد. كما قام بالمشاركة في ٣ مقابلات إذاعية، توعوية،





معارض وفرص

شارك المشروع في عدد من المعارض التي تؤمن فرص توظيف للأشخاص المعوقين، بهدف تعميم مفهوم التنوع، منها «معرض الاتحاد الأوروبي» في مبنى «الجامعة اللبنانية» - الإدارة المركزية، لتعريف عن المشروع وعرض المواد والمطبوعات المتعلقة بموضوع الدمج الاقتصادي والتشبيك مع الجهات المشاركة. وقد زار ستاند المشروع عددا من السفراء الأوروبيين وممثلين عن الجمعيات.

كما شارك المشروع في معرض الجمعيات في «الجامعة الأميركية». وتم التواصل مع ٣٠ جمعية جديدة ومتابعة التعاون مع ٤٠ جمعية. وشارك في «معرض حراتيق»، بالتنسيق مع «فكرة غروب»، لتسويق منتجات المستفيدين من منطقة بعلبك وبيروت. وشارك كذلك في «معرض الجامعة العربية» لتسليط الضوء على القانون ٢٢٠/٢٠٠٠، وحقوق الأشخاص المعوقين من خلال نشاطات وألعاب تستهدف الطلاب والأساتذة وزوار المعرض.

وتميزت المشاركة في معرض forwards في «بيال»، حيث تم استهداف ٥٠ شركة من خلال التواصل معها، لتعريفها بالمشروع، والتعرف إلى المسؤولين فيها. وشارك في الجولة الميدانية على الشركات ٢٠ شخصا معوقا. كما شارك المشروع ضمن مشاركة الاتحاد في معرض الكتاب العربي، بتاريخ ١٠/١٢/٢٠١٢ من خلال القيام بالجولة الميدانية على دور النشر وتواصل مع ٢٠ دارا، بهدف تعريفها بالمشروع.

فتم تنفيذ دورة سكرتاريا في بعقلين، تضم مجموعة من الأشخاص المعوقين من الشوف السويجاني، المناصف، والإقليم. ودورة أخرى، على مرحلتين، في «مركز التدريب المهني» التابع للاتحاد في بيروت، ضمت ١٥ شخصا معوق وغير معوق، من بيروت والضاحية الجنوبية امتدت من تموز لغاية أواخر شهر تشرين الأول. بالإضافة إلى تنفيذ دورتي لغة إنكليزية على مرحلتين في المركز نفسه ضمت ١٥ شخصا معوقا وغير معوق.

دورة تهيئة للعمل تضم مجموعة من ١٠ أشخاص مكفوفين في بلدية الغبيري، ودورة أخرى تضم مجموعة من ٨ أشخاص معوقين من منطقة الشويفات، عرمون، بشامون.

وتنفيذ دورتين تهيئة للعمل تضم مجموعتين من ١٥ شخصا كل من بيروت والضاحية الجنوبية. بالإضافة إلى دورة في منطقة الجديدة بدأت بتاريخ ١٠/١١/٢٠١٢، تستهدف ١٠ أشخاص معوقين من منطقة الجديدة وضواحيها. أما على صعيد التدريب المهني،

مع «إذاعة النور»، وإذاعة جرس سكوب». بالإضافة إلى مشاركة في حلقة تلفزيونية في برنامج «لتكتمل الصورة» على شاشة «تلفزيون المنار»، بهدف عرض أهمية دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع.

العمل والتدريب

ويعمل فريق المشروع بالتوازي على تنفيذ دورات تهيئة للعمل تستهدف الأشخاص المعوقين الذين يتقدمون بطلبات توظيف إليه. حيث نفذت



الشركات الصديقة للأشخاص المعوقين

في بعقلين، بنك الموارد في بعقلين، samobelt، جمعية الصناعيين في بعقلين، مكتب التوظيف التابع للأونروا، Prp، arac، pepsico، Netgaz، الغراوي، قناة المنار، sos home، بنك عودة، sgs، riviera، mubs، مؤسسة أضواء المدينة، british embassy، ic، fourpoints، ndu، عين وزين، mobility، mars، شركة ترميم الأفلام، شركة معمار، Pepsi، Spartan، جمعية الصناعيين في الشوف، جمعية تجار الشوف، جمعية الصناعيين اللبنانيين، جمعية الصناعيين في الشويفات، جمعية الصناعيين في الضاحية الجنوبية، المؤسسة العربية للتنمية المستدامة، New horizons، Computer learning center، G.TAMER holding، Aeholding، CTE Cherfane، tawil & co، ASTRUM، EHETRACO، COMTEK people working together، Kafalat s.a.l، كفاءة القروض، الصغيرة والمتوسطة، Manyfood s.a.r.l، Nestle، Zawya، جريدة السفير، جريدة الأخبار، جريدة النهار، goodies، غندور، Patchy، خطيب وعلمي، Hawa، chicken، Helbawi، دار الإرشاد للنشر، المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، المعهد الفرنسي للشرق الأدنى، دار لبنان، دار مكتبة التراث الأدبي، دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع، كليمنصو cmc.

الريجي، rg holding، التغذية، liban post، sukleen، inkript، الوسيلة، بنك بيروت والبلاد العربية، بنك الشرق الأوسط وإفريقيا، سبينس، سيلين، teledata، harb، trading، techno boys، sakr، Afa، castania، Mckdonalds، Medico، khouury، home، Delbane، box café، med bank، kettanneh، nasrallah group، فراك ستايل، مؤسسة الخولي، ma maison، بسول وحنينة، ميلاد خوري، charcutier aoun، بنك الاعتماد، بنك التجارة، مؤسسة ميشال عواد، شركة milk car، شركة suzuki، شركة البير مسعد لكراسي المعوقين، مؤسسة مركز السلطان، شركة antipas، بنك الأهلي الدولي، شركة mobros، Disergio، Alghazal، p.r.services، شركة mahfouz carpets، edman autoparts، Retailgroup، arab printing، raymon fayad librairy، شركة press، wooden bakery، شركة بلاستيك Unipak، Phoenix، سانيتا رالف خوري، fourseasons، Coop، Tsc، الصناعية، machinery، Masterpack، Microfibration، Malco، Americana، بو، MEDIRESTO، BOUBESS GROUP، فتال، Microsoft، Al kazzi، خليل، فكرة غروب، LIBAN JUS، مالك، OMT، القاروط، جمعية التعاونية الاستهلاكية

شركات «الهيئة الداعمة للتنوع»

سانيتا، سيلين، يونيباك، Sgs، mes، تينول، سبارتن.

الشركات الموقعة على اتفاقيات التعاون

الصناعية، صقال، ترابة سيلين، يونيباك، جمعية الصناعيين، أمريكانا، آراء، فتال، بيبسي.

Sos auto، شركة مارون جديد، سبينس، بيبسي انترناشيونل، رفعت الحلاب، سانيتا، نقابة صانعي التجهيزات الكهربائية في لبنان، معامل لافلوكس

إذا كنت بحاجة لموظف أو عامل وترغب في توظيف شخص معوق أو تحتاج لمعلومات عن تكييف مكان العمل، اتصل بمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان.

برالياس، البقاع الأوسط، طريق الشام، شارع برالياس، خلف بنك الاعتماد، الطابق الأرضي - هاتف: 08-511641 البريد الإلكتروني: lphujobcenter@hotmail.com

صيدا، شارع دلاعة، بناية برج العلي ط1. هاتف: 07723980

بيروت، مركز اتحاد المقعدين اللبنانيين، وطى المصيطبة، تجاه السفارة الروسية، بناية الرفاعي، الطابق الأول. تليفاكس 01307366 و 01307365 البريد الإلكتروني info@lphu.com

ويمكنكم أيضا زيارة موقعنا على الانترنت: www.lphu.com



مشروع

الدمج الإقتصادي الاجتماعي

للأشخاص المعوقين في لبنان



A project co-Funded by The European Union



نحرم
الطاقات
نحو
مجتمع
متنوع