



التنوع في مكان العمل

دليل توجيهي لتوظيف الأشخاص المعوقين

دليل توجيهي يصدر عن اتحاد المقعدين اللبنانيين

العدد السادس شباط ٢٠٠٨

في هذا العدد

موراي: «خسائر بمليارات الدولارات
نتيجة الأفكار الخاطئة»

٢

التصلب اللويحي

٥-٤-٣

لا يمنع من العمل والاستقلالية

شركة التنمية..

٧-٦

التنوع هدفنا الاستراتيجي

٩-٨

نشاطات ومشاركات

١٠

التنوع حول العالم

وتحسين إدارة المؤسسة والإدارة ذات الطابع المتميز. والروح المعنوية للموظفين وإنتاجيتهم، والكفاءات التنفيذية.

من هنا نطل بجدية على "مشروع فتح أفق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان"، الذي حقق أهدافا هامة في مسألة بناء الشراكة مع القطاع الخاص، وعلى الرغم من كون هذه التجربة لا تزال في بدايتها إلا أن القيم والعائدات التي نتجت عن الشبكة المكونة من أرباب العمل والإعلاميين، وغرف الصناعة والتجارة والزراعة في لبنان، وغيرها من المؤسسات والأفراد الفاعلين في المجال الاقتصادي والاجتماعي. في طيات تلك التجربة وعود كبيرة في طريق استثمار الطاقات ونشر ثقافة التنوع. ومن أبرز أهداف الشبكة لهذا العام:

إطلاق جائزة التنوع التي من شأنها تشجيع الشركات على التقدم والاستفادة من برنامج تنمية المهارات الذي يسهل على الشركة ويساعدها لبرمجة ذاتها ويعدّها لاستقبال الأدبيات العالمية لثقافات التنوع إي لإدراج القيم والمعايير التي أطلقها "الاتفاق العالمي".

العمل مع الإعلاميين لاستقطابهم كمناصرين لثقافة الدمج والتنوع.

تطوير الشبكة لتشمل الشركات الصديقة للقيم الحضارية المتقدمة، والتي تدرك أن الإنجازات الكبيرة تتطلب رؤية شاملة تركز على مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

هذا الدليل

وهي: الحكومات، الشركات، قطاع العمل، منظمات المجتمع المدني، والأمم المتحدة. وهي المنتدى السياسي الحقيقي الشامل والوحيد الذي ينتظم فيه العالم بأسره باعتبارها الجهة التي لها صلاحية توجيه الدعوات والقيام بدور الميسر.

أنشأ الاتفاق العالمي عشرات من الشبكات القطرية والإقليمية في أنحاء العالم، وهي تقوم بتقديم الدعم لتنفيذ الاتفاق العالمي وذلك من خلال الحوار والتعلم والمشاريع وتقديم الدعم لضمان الجودة، أيضاً يدعم الحوارات ذات التوجه العملي أو بشأن السياسات المتعلقة بالعمالة، وتحلي الشركات بروح المواطنة، إضافة إلى معالجة قضايا، مثل "دور القطاع الخاص في مناطق الصراع" و "الأنشطة



التجارية وحقوق الإنسان". كما يحث الاتفاق العالمي المشاركين، على الدخول في مشاريع شراكة مع الأطراف المعنية لتحقيق الأهداف الإنمائية العالمية، ويستمد الاتفاق العالمي مبادئه العشرة من: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إعلان "ريو" بشأن البيئة والتنمية، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. فيطلب ويحث الشركات على ترجمة هذه المبادئ في معايير وقيم داخل نطاق صلاحياتها وأن تدعمها وتنفذها.

أما عن دواعي المشاركة، فثمة فوائد عديدة تترتب على الشركات في الاتفاق العالمي، ومن بينها: إظهار القدرة القيادية من خلال الدفع قدماً بالمبادئ العالمية وتحلي الشركات بروح المواطنة المسؤولة، لجعل الاقتصاد العالمي أكثر استدامة وشمولية. تقاسم الممارسات الحسنة والدروس المستفادة.

تقول رقية عيران، القائم بأعمال مسؤول العلاقات العامة في سوق فلسطين للأوراق المالية: "إن مؤسسات القطاع الخاص ليست معزولة عن المجتمع، وأنها تنبعت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية. مثل هموم المجتمع والبيئة، وإلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأضرار الثلاثة التي عرّفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة، وهي النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وحماية البيئة". من ناحية أخرى صرّحت رئيسة مدرسة أميركية بارزة لإدارة الأعمال الدولية، أنجل كارييرا: "إن المسؤولية الاجتماعية في الشركات ليست بدعة، بل هناك أسباب بنيوية لحدوث هذا الأمر، وهو يحدث على نطاق واسع. والسبب الرئيسي لذلك هو الأهمية المتنامية لـ "الأصناف العالمية" المعترف بها على نطاق دولي واستعمال الإنترنت لنشر المعلومات والسماح للمستهلكين والناشطين بتنظيم أنفسهم". وأضافت: "الشركات اليوم أكثر حساسية تجاه صورتها العامة وأكثر انكشافاً من أي وقت مضى للضغط من المستثمرين والرأي العام عموماً. فإذا كان لديك صنف عالمي، كمستثمر أو كروب العمل، فإن وقوع خلل في مكان ما يمكن أن يؤثر على عملياتك في جميع أنحاء العالم". تضيف: "أخذت الشركات تجد أن روح المواطنة الجيدة من شأنها جلب فوائد على المدى الطويل إذا تمت تلبية شروط معينة". أما كوفي عنان، الأمين العام السابق للأمم المتحدة، فيقول: "ليكن اختيارنا الجمع بين ما تتمتع به الأسواق من قوة، وما للمثل العالمية من سلطة. ليكن اختيارنا التوفيق بين القوى الخلاقة لروح المبادرات الخاصة وبين احتياجات الفئات المحرومة ومتطلبات أجيال المستقبل".

إذاً، بدأ مجتمع الأعمال يدرك أكثر فأكثر أن أعماله لا يمكن أن تزدهر بمعزل عن مدى ازدهار وتقدم المجتمع، وبأنه لا يستطيع أن يحقق الأرباح وأن يعزز نسبة المبيعات من دون أن يكون هناك تدخل من قبله لتعزيز القوة الشرائية وتنمية المشهد المجتمعي بكل مكوناته وهيكلياته.

من هنا بادر مجتمع الأعمال الدولي بصياغة رؤيته في هذا الاتجاه، فوضع مسلمات ومبادئ، ربما يمكن تلخيصها بكيفية تعميم الاستفادة من الاقتصاد المزدهر، حقوق الإنسان والمسؤولية الاجتماعية.

وبناءً على الحاجة المتنامية، أطلق عام ٢٠٠٠ ما يسمى بالاتفاق العالمي، وهو عبارة عن شبكة يمثل مركز نشاطها مكتب الاتفاق العالمي، وست وكالات من الأمم المتحدة. يشمل الاتفاق العالمي جميع الأطراف الاجتماعية الفاعلة ذات العلاقة

توظيف الأشخاص المعوقين من أهم طرق القضاء على الفقر

موراي: «خسائر بمليارات الدولارات نتيجة الأفكار الخاطئة»

فائدة أكبر للشركة أو المؤسسة». عن الفائدة الاقتصادية للشركة تضيف موراي: «يساهم توظيف الأشخاص المعوقين في إعطاء الشركة صورة حسنة أمام الزبائن، فالشركات الدامجة والمتنوعة غالباً ما تكون الأكثر طلباً وجذباً، كما يشكل اعتماد التنوع في مكان العمل أحد أبرز السياسات التسويقية التي تساهم في إبراز اسم الشركة». أما الأضرار الناجمة عن استثناء الأشخاص المعوقين من سوق العمل، واستناداً إلى دراسة نفذها البنك الدولي في العام ٢٠٠٠، تقول موراي: «إن الخسائر التي يسببها عدم توظيف الأشخاص المعوقين تقدر بمليارات الدولارات إضافة إلى الخسائر على مستوى الإنتاجية ودفع الضرائب، وبالتالي تتسبب الأفكار والمعتقدات الخاطئة لدى المجتمع بخسائر فادحة».

هنا لا بد أن نشير إلى وضع الأشخاص المعوقين في لبنان، حيث تبلغ نسبة البطالة في صفوفهم، حسب إحصائيات وزارة الشؤون الاجتماعية ٨٣ ٪، وبالتالي تنعكس هذه النسبة سلباً على الناتج المحلي وعلى النمو بشكل عام. في حين أن توظيف الأشخاص المعوقين، وبحسب الخبير الاقتصادي الدكتور عدنان الحاج يساهم في زيادة الناتج المحلي بنسبة الثلث فينعكس ذلك إيجابياً على النمو الاقتصادي بشكل عام.



يشكل الأشخاص المعوقون قوة اقتصادية كبيرة ومؤثرة في كافة المجتمعات على حد سواء، ويساهم استثمار طاقاتهم في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع؛ ويعتبر من أهم طرق القضاء على الفقر. لكن استثمار طاقات الأشخاص المعوقين يرتبط ارتباطاً جذرياً بالأفكار الخاطئة والموروثات الاجتماعية المتداولة عن حاجاتهم وقدراتهم مما يزيد من تهميشهم ويؤدي إلى عدم الاستفادة من طاقاتهم، كما يبعد النظر عن منافع توظيفهم.

تشير باربارا موراي، الأخصائية الأولى لشؤون الإعاقة في منظمة العمل الدولية، خلال لقائها في تونس أثناء انعقاد المؤتمر العربي الأفريقي الأول حول الإعاقة، في ٢٨ تشرين الأول ٢٠٠٧، إلى أن توظيف الأشخاص المعوقين قضية اقتصادية تؤثر بشكل مباشر على الإقتصاد الوطني والعالمي؛ وعدم دمج هؤلاء الأشخاص في سوق العمل كارثة فادحة على مستوى اقتصاد العالم ككل.

منافع التوظيف

عمله تقول: «أثبت الشخص المعوق إنتاجية عالية في العمل وانضباطاً تاماً وجدية في التعامل مع الأنظمة القائمة، كما أثبتت التجارب أن الأشخاص المعوقين يميلون إلى التمسك بوظائفهم والحفاظ عليها أكثر من بقية الموظفين؛ وبالتالي يؤمنون

تحدثت موراي عن الإعاقة والعمل، وتحديدًا عن منافع توظيف الأشخاص المعوقين، قالت: «يعتبر الشخص المعوق قيمة مضافة في عمله ويساهم بشكل مباشر في تعزيز الأخلاقيات والقيم الإنسانية بين الموظفين»، وعن أداء الشخص المعوق في



دليل توجيهي يصدر عن الوحدة الإعلامية في اتحاد المقعدين اللبنانيين بالتعاون مع مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان»

إشراف: سيلفانا اللقيس

مدير التحرير: عماد الدين رائف

إعداد وتحرير: رشا ناصر الدين

تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

ساهم في هذا العدد

هيفا شهاب (مواد)

ايمان خليفة (مواد)

علا سلامة (مواد وصور)

حنان حليلة (مواد وصور)

سمر سليلاطي (مواد)

شكر خاص

شكر خاص للمساعدات الشعبية النرويجية: قاسم الصباح وسوسن الحاج ابراهيم (استشارات فنية).

التصلب اللويحي لا يمنع من العمل والاستقلالية

العازلة التي تغلف العصب "الميالين" التي تلعب دوراً في حماية وتسريع نقل المعلومات من الدماغ إلى أقسام الجسم الأخرى. يبدأ المرض عادة بالظهور بين عمر الـ ٢٠ و ٤٠ سنة، يصيب النساء أكثر من الرجال، وهو مرض غير وراثي وغير معد.

التصلب اللويحي المتعدد «Multiple sclerosis»، مرض التهابي يصيب الجهاز العصبي المركزي، أسبابه ما تزال غير معروفة حتى اليوم. يمنع هذا المرض الدماغ من القيام بدوره في بعض العمليات الحسية (النظر، اللمس)، أو الحركية (المشي، الكلام)؛ وذلك بسبب تلف في المادة

بين موظف لديه «تصلب لويحي» ورب العمل نصائح وتعديلات تضمن إنتاجية عالية

هل وجدت ضمن طلبات التوظيف في شركتك طلباً لشخص لديه الكفاءات المناسبة والمعايير التي تتطابق مع معايير الوظيفة المطلوبة، وقد أدرج في طلبه ملاحظة تشير إلى أن لديه تصلب لويحي ((Multiple Sclerosis.

حول التصلب اللويحي

يعتبر التصلب اللويحي أحد الأمراض المزمنة التي تصيب الجهاز العصبي للإنسان؛ إلا أن معظم الأشخاص الذين يصابون بالتصلب اللويحي يستطيعون أن يكملوا حياتهم بشكل طبيعي فيتعلمون، يعملون، ويمارسون حياتهم اليومية، مع بعض التعديلات والتكيفات.

من خلال مساعدتك للتأقلم مع قدراتك، وقد يلعب دوراً هاماً في حياتك المهنية، إذ إنه يقوم بتجهيز مكان العمل وتكييف وظيفتك، وكذلك بتجهيز منزلك، وتحديد الأدوات المساعدة التي يمكنك أن تستعين بها لتسهيل عليك القيام بنشاطاتك، ويتدخل أيضاً على الصعيد الحركي والحسي للمحافظة على استعمال عضلاتك والتنسيق الحركي بين اليدين وكذلك الوظائف العليا.

- معالج النطق، إذا تعرضت لبعض المشاكل في النطق، ثقل في اللسان، يلعب معالج النطق دور في مساعدتك على تقوية عضلات الفك والعضلات المسؤولة عن المضغ والبلع.

- المعالج النفسي الذي يساعدك على تقبل وضعك، كما يتدخل مع الأهل، الأولاد، الزوج، ليتقبلوا حالتك، ويساعدك لكي تتعايش مع حالتك وتستمتع بأوقاتك.

مشاكل المثانة، التمثيل والإكتئاب، بالأدوية المختلفة المناسبة لكل عارض.

لديك تصلب لويحي

كيف تحافظ على نشاطك واستقلاليتك

• يحسن أن تواظب على ممارسة الأنشطة الرياضية البسيطة وغير المرهقة لتنشيط العضلات والدورة الدموية.

• عليك إتباع نظام غذائي غني بالمانيزيوم والبوتاسيوم للمحافظة على الوظائف العليا.

• الابتعاد عن الحرارة ومصادر الحرارة.

• عدم التعرض للشمس.

• تجنب المبالغة في الإجهاد.

• خلال عملك يمكنك استخدام أدوات مساعدة تخفف عليك الإجهاد الجسدي، فإذا كان عملك يتطلب تنقلاً مستمراً يمكنك استخدام كرسي متحرك لتسهيل حركتك وتخفيف التعب.

• تمتع دائماً بمعنويات مرتفعة ليكون لديك القدرة على تخطي العوائق، فلا تنس أن لوضعك النفسي تأثير كبير على حالتك الصحية.

• فلتجعل طبيبك الأخصائي المعالج هو مرجعك الرئيسي الدائم، ويمكنك الاستعانة بمعالجين قد تحتاجهم عند الحاجة، منهم:

- المعالج الفيزيائي الذي يساعدك للمحافظة على تقوية قدراتك العضلية، على التوازن، تخفيف التعب والتشنجات، واستعادة نشاطك بعد فترات النشاط القوي.

- المعالج الإنشغالي الذي يساعدك للمحافظة على استقلاليتك في كافة نشاطات الحياة اليومية،

لتطور مرض التصلب اللويحي عدة طرق، ويتميز عادة بفترة من النشاط القوي تتبعه فترة راحة خالية من الأعراض. بعض الناس يتعرضون لهمة واحدة لا تتكرر أما بعضهم الآخر فيعاني من توالي النشاط القوي والتحسين، هذا يعني أن تراجعاً في حالة المريض الصحية يمكن أن يحصل، يتبعه تحسن قد يستمر شهوراً أو حتى لسنوات. آخرون يتعرضون للنوع المتطور الذي يكون سريعاً في تدهوره. لهذا التفاوت من الصعب تحديد مستوى التأثيرات الذي قد يتوقف عندها. لكن النوع الأكثر شيوعاً هو الذي يتميز بفترة من النشاط القوي وبعدها فترة راحة خالية من العوارض. ومما يجب ذكر أنه من الممكن أن يبقى الشخص لـ ٥ أو ١٠ أو ١٥ سنة، من دون أن تظهر عنده عوارض قوية، لذلك لا يجب أن نتوقع دائماً السوء.

هل من علاج للتصلب اللويحي؟

حتى الآن لم يوجد دواء شاف للتصلب اللويحي، فيما يتم اعتماد ثلاثة أنواع من العلاجات:

الأول: معالجة العوارض خلال مرحلة النشاط القوي، للتخفيف من حدة هجوم الخلايا المناعية للدماغ، والعلاج يكون بالكورتيزون.

الثاني: علاج للحد من تطور الحالة، ومنع تكرار مراحل النشاط القوي، يكون بالأنترفرون، يأخذ الشخص أبرة متتالية من هذا الدواء (بمعدل إبرة كل يومين)، هذا الدواء يسمح للشخص بممارسة أنشطته الحياتية اليومية، مانعاً ظهور العوارض المتعبة، ويؤمن هذا الدواء على حساب وزارة الصحة في لبنان.

الثالث: معالجة الأعراض المزمنة مثل التشنج العضلي، الإجهاد،

شركات المستقبل قائمة على التنوع والدمج

برعاية حاكم مصرف لبنان الدكتور رياض سلامة، وبالتعاون مع مجموعة من شركات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، يطلق اتحاد المقعدين اللبنانيين مطلع شهر آذار القادم

جائزة حول «التنوع في مكان العمل»

تستهدف الجائزة شركات القطاع الخاص في خطوة نحو نشر معايير التنوع، وتشجيع المبادرات التي تدعم توظيف الأشخاص المعوقين ودمجهم في المجتمع؛ نحو إرساء سياسات التنوع داخل مكان العمل.

للشركات الراغبة في المشاركة في المسابقة:

الرجاء الإتصال بمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان على الأرقام التالية:

• بيروت، كورنيش المزرعة: 01307365 أو 01307366

• البقاع، برالياس: 08511641

يسمح للكرسي المتحرك بالدخول تحتها بسهولة؛ مع أدراج جانبية على ألا يقل ارتفاعها عن ٤٠سم؛ كذلك بالنسبة للخزائن، الرفوف، وأزرار التحكم بالإضاءة، التي يفضل أن تكون على ارتفاع لا يزيد عن ١٣٠سم، ويفضل الاستعاضة عن قطع السجاد الصغيرة بالموكيت الناعم.

أن يتم ترتيب الأثاث داخل المكتب بطريقة تسمح للشخص التنقل بسهولة، مع ترك مساحة ١٥٠ سم للسماح للشخص الذي يستعمل الكرسي المتحرك من الالتفاف.

في الكافيتيريا

من الضروري أن يستطيع الشخص الوصول إلى مكان الراحة، المطبخ، والكافيتيريا، وتأمين حاجياته باستقلالية من مأكّل ومشرب. لذلك، يراعى ألا يقل ارتفاع طاولة الطعام عن ٧٠ سم، فيسمح للكرسي المتحرك بالدخول تحتها. كما تنظم الأدوات الموجودة بطريقة يستطيع الشخص استخدامها، كترك مسافة إلى جانب البراد ليستطيع الشخص استعماله، وضع المايكرويف أو براد المياه على ارتفاع لا يزيد عن ٧٥ سم، وتنظيم الأواني، من صحن وغيرها، في خزائن وأدراج يستخدمها بسهولة.

في الوحدة الصحية

من المفضل أن يكون الحمام قريباً من مكان عمل الشخص. يجب تثبيت مقبض على الحائط ومكآت رأسية وأفقية متحركة على جانبي المراض بارتفاع ٨٠ سم.

إذا كان الشخص يستعمل كرسيّاً متحركاً:

ترك مساحة ١٥٠×١٥٠ سم في وسط دورة المياه لتسهيل دوران وإلتفاف الكرسي المتحرك.

ترك مساحة لا تقل عن ٨٥ سم بجانب كرسي المراض، تسمح بإيقاف الكرسي المتحرك ليستطيع الشخص الانتقال من كرسيه إلى المراض.

أن تكون المغاسل على ارتفاع ٧٠ سم للحافة السفلية و٨٥ سم للحافة العلوية، من دون قاعدة.

تجهيز شركتك يجعلها سهلة الاستخدام "للجميع" فتكون مصممة لتراعي التنوع وتسمح بالوصول للجميع من دون تمييز.

مهامه علماً أن هذه الفترة مؤقتة ويستعيد بعدها نشاطه المعتاد، مثلاً تخفيف المهام التي تتطلب جهداً جسدياً في الفترة المرحقة، وبعدها يمكنه معاودة عمله بالشكل المعتاد.

يمكنك كرب عمل مساعدة الشخص من خلال تعريف الآخرين بماهية المرض، ليتفهموا سبب المعاملة الخاصة التي تقوم بها تجاهه.

يجب تجهيز مكان العمل بطريقة تسمح للشخص الوصول والتنقل خلال مكان العمل والعمل دون عوائق.

تعديلات وتجهيزات

قد يحتاج موظف لديه تصلب لويحي إلى بعض من هذه التعديلات والتجهيزات:

في الوصول

أن يكون موقف السيارة قريباً من المدخل.

أن يكون المدخل مجهزاً بوضع مقابض على السلالم، أو وجود منحدر لا تزيد نسبة انحداره عن ٥٪، بعرض لا يقل عن ١٢٠ سم، مع تزويده بمقابض جانبية بارتفاع بين ٧٥ و ٩٠ سم.

ألا يقل عمق غرفة المصعد عن ١٤٠ سم، وعرضها عن ١١٠ سم، مع تزويد جدران المصعد بمقابض ثابتة على ارتفاع ٩٠ سم، وألا يقل عرض الباب عن ٨٠ سم مع سهولة فتحه إذا كان يدوياً، كما يجب ترك مساحة لا تقل عن ١٥٠×١٥٠ سم أمام المصعد.

في التنقل

يفضل أن تكون أرضية مكان العمل خشنة، مانعة للإنزلاق لتفادي حوادث العمل.

أن تكون الممرات مزودة بمكآت أفقية على طول الجدران، على ارتفاع ٩٠ سم عن الأرض. وألا يقل عرض الممرات عن ١٢٠ سم، وعند المنعطفات ٢٢٠ سم.

ألا يقل عرض الأبواب عن ٨٠ سم، تكون سهلة الفتح والإغلاق، ويفضل عدم وجود عتبات يزيد ارتفاعها عن ٢ سم.

في المكتب

للإستقلالية داخل المكتب، من المفضل استخدام طاولات ومكاتب بارتفاع لا يقل عن ٧٠ سم،

قد يحتاج الموظف الذي لديه تصلب لويحي إلى بعض التعديلات أو التجهيزات في مكان العمل إلا أن تلك الحاجة تتفاوت بين حالة وأخرى. وهنا يجب أن نلفت النظر إلى بعض الحقائق:

تختلف حاجة ونوع التعديل من شخص إلى آخر.

تتنفي الحاجة إلى وجود التعديلات أو التكييفات عند بعض الأشخاص الذين لديهم تصلب لويحي.

تختلف حاجة الشخص الذي لديه تصلب لويحي إلى التعديلات بين فترة زمنية وأخرى، فقد يحتاج الشخص إلى تعديلات أثناء فترة الإرهاق، ويتخلّى عنها في فترات الراحة.

نصائح إلى رب العمل

إبحث مع الشخص دوامات العمل التي تتلاءم مع احتياجاته وقدراته، فمثلاً يزداد نشاط الشخص الذي لديه تصلب لويحي خلال فترة الصباح وبالتالي تعتبر هذه الفترة الأكثر إنتاجية بالنسبة له.

تشكل فترات الراحة خلال دوام العمل حاجة أساسية لكافة الموظفين، وكذلك للموظف الذي لديه تصلب لويحي، فهو بحاجة إلى فترات راحة متكررة للحفاظ على درجة إنتاجية عالية.

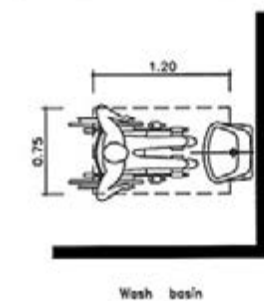
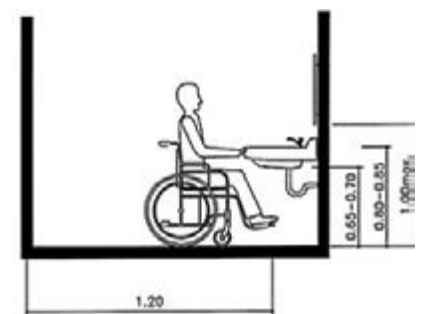
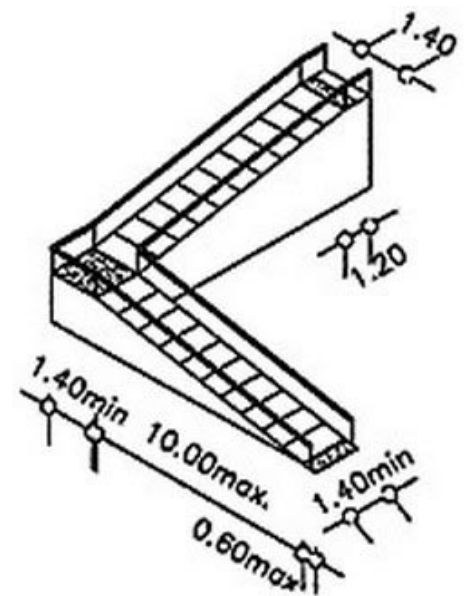
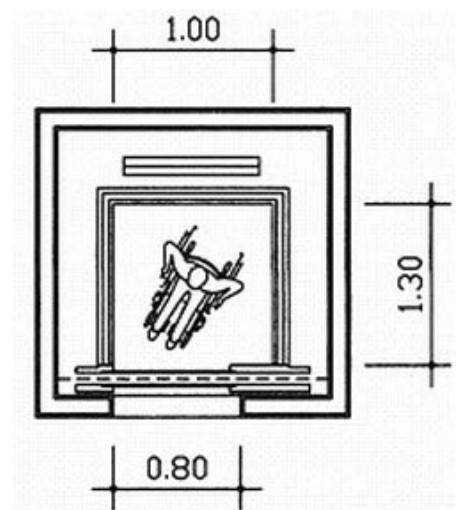
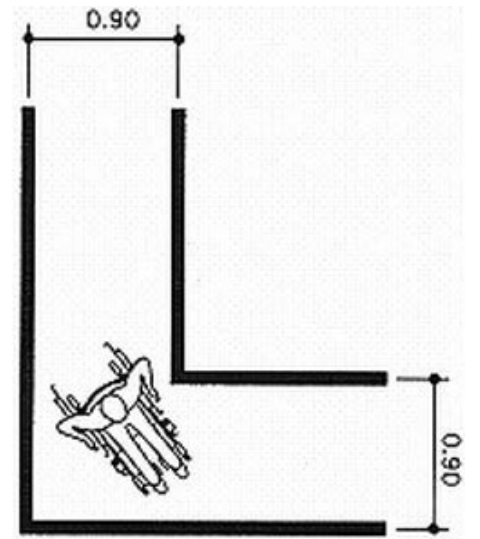
إبحث مع الشخص المهام والمسؤوليات المطلوبة منه لتحديد وتحديد التعديلات التي قد يحتاج إليها نظراً لكونه خبيراً في قدراته.

عليك التعامل مع الشخص وإعطائه النصائح والملاحظات كما لو لم تكن تعلم أن لديه تصلب لويحي، أي معاملته كسائر الموظفين، لديه حقوقه وعليه واجباته.

من الممكن في بعض الأحيان أن يقوم الشخص بعمله في المنزل إذا كان نوع العمل يسمح بذلك، مما يخفف عليه عناء المواصلات خصوصاً في الفترات المرحقة التي يمر بها.

من المفضل أن تكون ساعات العمل مرنة، أي يمكن للشخص عند شعوره بالتعب المغادرة قبل ساعة من إنتهاء الدوام على أن تعوض مثلاً في صباح اليوم التالي.

تفهم وضع الشخص خلال الفترة المرحقة التي يمر بها، وكيف



سالي وكاتي لم يثنهما «التصلب اللويحي» عن العمل بإنتاجية عالية

تمارس سالي عملها بشكل منظم ومتقن موائمةً بين حاجات العمل وقدراتها الجسدية لتعمل ثماني ساعات خلال النهار وتخصص خلالها فترات محددة للراحة. تعمل سالي كمساعد إداري في «مشروع الموازنة البديلة في لبنان» في إتحاد المقعدين اللبنانيين، لديها «تصلب لويحي»، تستعمل عصا للتنقل خارج المنزل أو المكتب.

التصلب اللويحي.. حقائق ومعتقدات

• يعتقد البعض أن الشخص الذي لديه تصلب لويحي لا يمكنه ممارسة حياته والقيام بأي نشاط لأنه دائماً بحاجة للراحة.

الحقيقة: يستطيع الشخص الذي لديه تصلب لويحي من القيام بكافة نشاطات الحياة اليومية إلا أنه من الممكن أن يحتاج إلى بعض التعديلات وعليه الالتزام بأوقات راحة متوازنة.

• يعتقد أن الشخص الذي لديه تصلب لويحي لا يمكنه أن يتزوج وينجب أولاد.

الحقيقة: يتمكن الشخص الذي لديه تصلب لويحي (شاب أو فتاة) من الزواج والإنجاب.

• يعتقد أرباب العمل أن الأشخاص الذين لديهم تصلب لويحي يتأخرون في إنجاز أعمالهم بسبب فترات الراحة خلال الدوام.

الحقيقة: يستطيع الشخص الذي لديه تصلب لويحي من تنظيم وقته بشكل يسمح له من إنجاز كافة أعماله في الوقت المطلوب.

• يعتقد البعض أن للتجهيز الهندسي كلفة عالية.

الحقيقة: إن إعادة ترتيب الأثاث مثلاً جزء من التجهيز الهندسي.

العمل في قسم التجميل في صالون في بيروت الذي استمرت فيه لأربع سنوات قبل أن تؤسس لمركز تجميل خاص بها «the nail bar manicure & pedicure».

باشرت كاتي العمل داخل مركزها إلا أنه وفي نهاية العام ٢٠٠٤ بدأت تشعر بتراجع في قدراتها، خضعت لجلسات في العلاج الفيزيائي، بعدها بدأت تواجه مشاكل في الرؤية، فاستشارت طبيباً للعيون، بعدها طبيباً مختصاً في الأعصاب. خلال هذه الفترة ساءت حالتها فتوجهت كاتي إلى استراليا وبعد إجراء الفحوصات تبين أن لديها تصلب لويحي، فخضعت للعلاج وعادت بعدئذ إلى لبنان لتتابع عملها في مركز التجميل.

خلافاً لتقديراتها لم يؤثر التصلب اللويحي على عملها. كانت قد ارتبكت في البداية من مسألة تراجع قدراتها وسوء حالتها، إلا أنها استطاعت بعد إطلاعها على ماهية التصلب اللويحي وتعرفها إلى أشخاص لديهم الحالة ذاتها أن تجري بعض التعديلات على نظام حياتها حفاظاً على قدراتها.

نظمت كاتي وقتها بطريقة تسمح لها بممارسة كل نشاطاتها الحياتية دون أن ترهق جسدها بطريقة أكلها ونومها ثم باشرت بالعلاج بشكل مستمر مما أدى إلى استقرار حالتها وممارستها لحياتها بشكل طبيعي دون أي عوائق. على صعيد العمل، تولت كاتي الاهتمام بالشؤون الإدارية والتنظيمية وتدريب الموظفين الجدد، إلا أن ذلك لم يمنعه أيضاً، من مزاولة مهنتها بشكل عملي من وقت إلى آخر، كما قامت بتخصيص وقت للراحة خلال النهار.



عام تقريباً، يقول عنها: «سالي من أكثر الناس المحفزين للعمل في المشروع، تجد دائماً الإبتسامة على وجهها، لديها فضولية علمية وشغف لفهم الموضوع الذي تعمل به. أثناء المرحلة الأولى من العمل كانت تعليمية بالنسبة لسالي كون الموضوع كان جديداً عليها، لكن مشاركتها الآن فعالة في إعطاء الأفكار القيمة والمفيدة، وهي مثابرة على العمل ومنظمة» ثم تابع مبتسماً: «كل نهار جمعة بتصبّح بالتقرير الأسبوعي، وقبل كل اجتماع بتبعت أجندة الاجتماع للكل».

تجربة كاتي

كاتي فرحة جداً بعملها، تسعى دائماً إلى التطور والتقدم. لديها مركز تجميل بالشراكة مع زميلتها، مسؤولة عن ١٥ وظيفة تدريبهم بشكل مستمر، قامت مؤخراً بافتتاح فرع آخر لمركز التجميل ونظمت وقتها على أن تتواجد في المركزين لمتابعة الأمور الإدارية ومراقبة سير العمل.

كاتي طوق فتاة لبنانية ولدت في أستراليا وعاشت فيها ٢٠ سنة، أكملت خلالها دراستها وتخصصت في العلاج التجميلي. في العام ١٩٩٦ قررت كاتي زيارة لبنان لتبدأ خلالها

بدأت عوارض المرض بالظهور لديها، استشارت أكثر من طبيب حتى تم تشخيص المرض وبدأت بالعلاج، خلال هذه الفترة كانت سالي طالبة في الجامعة تدرس في قسم اللغة الإنكليزية وآدابها، أكملت دراستها وتخرجت في ٢٠٠٢، فيما كانت تعمل مدرسة للغة الإنكليزية. بعد التخرج عملت مترجمة من الإنكليزية وإليها في شركة خاصة، بعدئذ مسؤولة مستودع في شركة أخرى، وانتقلت بعدها للعمل في اتحاد المقعدين اللبنانيين في العام ٢٠٠٦.

لم تدع سالي الخوف من المرض يؤثر على حياتها اليومية والعملية، تعمل سالي بدوام من التاسعة صباحاً حتى الرابعة من بعد الظهر، من الإثنين إلى الجمعة، تأتي قبل ساعة من الدوام، وذلك لتعويض الأوقات التي تضطر إلى مغادرتها قبل نهاية الدوام في بعض الأحيان عند الشعور بالتعب، أو خلال الشتاء لتفادي القيادة في الليل، تنظم عملها بطريقة تسمح لها القيام بكل المهام دون أن ترهق جسدها، تأخذ أوقاتاً للراحة عند الشعور بالتعب، كما تنجز بعض من أعمالها في المنزل خلال أيام محددة لتخفف من التعب في قيادة السيارة وقطع مسافة طويلة.

إضافة إلى عملها في الإتحاد تعمل سالي كعازفة أورغ في الكنيسة، هواياتها كتابة الشعر والمطالعة، كما أنها تمارس اليوغا والرياضة.

أيمن مهني، مساعد برامج في المعهد الديمقراطي الوطني (من الممولين لمشروع الموازنة البديلة)، يعمل مع سالي منذ

الإعاقة والعمل.. حقائق ومعتقدات

بالطبع، يشمل مفهوم التنوع كل شرائح المجتمع، واحتياجات الأشخاص المعوقين تدخل ضمنها. والهدف من الترويج لمفهوم التنوع عالمياً هو استثمار طاقات الأفراد كافة من أجل إحراز تقدّم شامل في المجتمعات كافة. إن معظم الشركات تطمح الدخول في منافسات عالمية ومن أجل تحقيق ذلك فإنه لا بد أن تتضمن خطتها تحقيق المعايير العالمية للتنوع، والتي يدخل ضمنها المعايير الخاصة بدمج الأشخاص المعوقين في المجتمع.

ملاحظة: يقدم فريق عمل «اتحاد المقعدين اللبنانيين» استشارات مجانية للشركات التي تهدف إلى تحقيق معايير التنوع.

شركات عدة في لبنان أن كلفة قليلة للتجهيز تعود بفوائد كبيرة تجنيها داخل على صعيد الاستثمار والتوظيف.

هل صحيح أن الموظف المعوق أكثر عرضة للمرض من الموظف غير المعوق؟ هي فكرة من أكثر الأفكار الخاطئة شيوعاً لدى الشركات عن الأشخاص المعوقين. فقد أثبتت الدراسات أن الموظفين المعوقين أقل عرضة للأمراض المفاجئة من غيرهم، ذلك أنهم يراجعون طبيّهم المختص باستمرار، لذلك فإنهم يتداركون أي وعكات صحية غير منتظرة.

هل صحيح أن الإعاقة تدخل ضمن مفهوم التنوع؟

هل صحيح أن التجهيز الهندسي مكلف؟

أثبتت التجارب والدراسات أن كلفة التجهيز الهندسي تكون غالباً بسيطة قياساً إلى الفائدة التي تجنيها الشركة من هذا التجهيز. فتجهيز أي مكان عمل للشخص المعوق تستفيد منه شرائح المجتمع كافة كالأهل الذين ينقلون أطفالهم في عربات، وكبار السن. بالإضافة إلى المستثمرين الجدد التي تكسبهم الشركة أو المؤسسة نتيجة السمعة الاجتماعية الحسنة التي تترد عليها. من المهم التذكير بأن معظم الأشخاص المعوقين يبتكرون أبسط السبل وأقلها كلفة للتجهيز الهندسي، ذلك أنهم أكثر من يعرفون حاجاتهم. وقد أثبتت تجارب



بعد تبنيتها لشعار التنوع والدمج على منتجاتها شركة التنمية.. التنوع هدفنا الاستراتيجي

لبنان“ هذه الشركة بورشة ضمن مجموعة ورش عمل تدريبية ينفذها المشروع مع الشركات، بالشراكة مع الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل، التي بدورها تدرج في إطار خطته الاستراتيجية الهادفة إلى التواصل مع القطاع الخاص وتوعيته حول مفهوم التنوع وأهميته.

شركة التنمية الزراعية، شركة لبنانية بدأت عملها في لبنان منذ العام ١٩٩٨، تعمل في مجال إنتاج، بيع وتصنيع الدجاج ولديها ٥٠٠ موظف، افتتحت لها فرعاً آخر في مصر. في العام ٢٠٠٧ حصلت الشركة شهادة الأيزو للجودة. استهدف فريق ”مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في

تتضمن الورش معلومات عن التنوع والدمج، أهمية اعتمادهما في مكان العمل وتأثيراتهما الإقتصادية، مصلته الضوء على الإعاقة كأحد عناصر هذا التنوع. في هذا الإطار، تؤمن هذه الورش المعرفة اللازمة للشركة حول الإعاقة وأنواعها كما تعرض لأبرز التعديلات والتكيفات الضرورية في مكان العمل ليتناسب مع قدرات وحاجات جميع الموظفين. ”حملت ورشة العمل كثيراً من التأثيرات الإيجابية على الشركة وفريق عملها، فشكّلت أساساً للتوعية على اعتماد التنوع كسياسة عامة داخل الشركة وخاصة بين المشرفين في الأقسام، كما ساهمت في التدليل على أهمية توظيف الأشخاص المعوقين في الشركة“، عبر هذه الكلمات جاءت ردّة فعل جورج صيقل، مدير الموارد البشرية في شركة التنمية الزراعية، عن الورشة التدريبية المكثفة التي خضع لها فريق عمل وإداري الشركة حول التنوع، الدمج، والإعاقة.

أولى الخطوات نحو التنوع

في ٦ أيلول ٢٠٠٧ نظّم فريق ”مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان“ ورشة عمل تدريبية في شركة التنمية الزراعية بعد مسار طويل من التنسيق والتعاون مع مدير الموارد البشرية فيها جورج صيقل. ساهمت الورشة في زيادة وعي الشركة والموظفين على أهمية اعتماد التنوع في مكان العمل، ولعبت دوراً كبيراً في إرساء سياسة التنوع والدمج سيما وأنها عرضت لفوائدها الإقتصادية.

حملت الورشة كثيراً من المكاسب للمشروع وللشركة على حد سواء، حيث انبثق عنها لجنة متابعة



علاء بو ديب وكريستين تنوري وقوفاً، جورج صيقل وريما فريجي.

يؤمن بأهمية دمج الأشخاص المعوقين في كافة مجالات المجتمع“.

عن مدى تقبل فكرة التنوع تقول: ”تعتبر المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة المحيطة والمجتمع إحدى أهم المبادئ والقيم في شركتنا؛ وانطلاقاً من ذلك نجد أنفسنا من المعنيين في دعم الأشخاص المعوقين وتكريس التنوع كسياسة عامة للشركة“. حول الاستراتيجية التي ستتبعها التنمية لاحقاً، تجيب: ”إدارة بدأنا نفكر بالتعاون مع المشروع لإرساء مبادئ التنوع والدمج في نظام

الشركة اعتماد شعار التنوع على منتجاتها متوجهة من خلاله إلى شريحة أوسع من المستهلكين.

تري ريمما فريجي، مدير عام الشركة، ”أن اعتماد شعار التنوع على منتج الشركة يساهم في نشر فكرة التنوع والدمج في المجتمع، ويساعد على انتشار الصورة الحسنة للشركة في الأسواق“، وعن المنتج الجديد تقول: ”المنتج متوفر حالياً في الأسواق وقد سررت عندما علمت بنفاذ الكمية من السوق قبل المهلة المتوقعة، مما يشكل مؤشراً إيجابياً وحافزاً لنا وفريق عملنا الذي أصبح

مهمتها إدخال التنوع والدمج وقضايا الأشخاص المعوقين في سياسة الشركة وأنظمتها. من خلال التنسيق مع المشروع، باشرت اللجنة المؤلفة من كريستين تنوري، مسؤولية الجودة والنوعية في الشركة، وعلاء أبو ديب، مسؤول الإنتاج، بالعمل على صياغة أفكار تساهم في تكريس التنوع داخل الشركة، وعكسه نحو الخارج من خلال سياسات تسويقية تتوجه إلى الجميع. وهكذا، في ١٦ كانون الأول ٢٠٠٧، ونتيجة لعمل اللجنة بالتنسيق مع الإدارة العامة، واستجابة لحاجات التنوع التي استجبت لدى شركة التنمية، قررت



آيزو

”منظمة المواصفات الدولية“، هي منظمة غير حكومية تعمل في مجال توحيد المقاييس العالمية لمختلف السلع والمنتجات والمواد. تعمل «آيزو»، من خلال مجموعة المعايير التي تضعها، على تحديد وتوثيق العلاقة بين المجتمع المدني والقطاع الخاص وبالتالي تشكل جسراً يربط بينهما.

تؤمن هذه المعايير فوائد تكنولوجية، اقتصادية واجتماعية وهي تندرج ضمن محاور أساسية هي:

- تصنيع وتأمين المنتجات والخدمات بشكل كاف وأمن.
- تسهيل التجارة بين البلدان والحرص على عدالتها.
- الحرص على السلامة الغذائية وسلامة المستهلك.
- تبادل الخبرات الإدارية والتكنولوجية.
- إدارة الموارد.

بالنسبة إلى القطاع الخاص، فإن تطبيق نظام الآيزو يسهل عملية خرق الأسواق العالمية ويفتح المجال للدخول إلى أسواق جديدة، فبتبني المعايير الدولية تتوسع دائرة المستهلكين لتشمل الجميع.



تتواصل شركة التنمية حالياً مع مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان من خلال لجنة المتابعة التي انبثقت عن ورشة العمل التدريبية. وفي هذا المجال تقول تنوري: ”التواصل مع المشروع مستمر في مجال تدريب وتوظيف الأشخاص المعوقين، وبهدف نشر ثقافة التنوع داخل الشركة، سيمدنا المشروع بمجموعة من المواد التوعوية لعرضها على لوحة الحائط“.

مناقشة معهم حول إمكانية عمل الأشخاص المعوقين في كل قسم من أقسام الشركة، كما طلبوا مني تزويدهم ببعض المواد التوعوية حول الموضوع“. أما كريستين تنوري، مسؤولة الجودة والنوعية في الشركة، فقد عرضت للخطوات التي اتبعتها بالتنسيق مع المشروع للوصول إلى ذلك المنتج وتطرق إلى الدور الرئيسي للورشة التدريبية في توجيه مسار الشركة نحو التنوع.

شركتنا وطرحه على جدول أعمالنا، كما سنعمل على تدريب وتوظيف الأشخاص المعوقين متخذين من المهارات والخبرات المعيار الأساس لاختيار الموظف؛ متجاهلين موضوع الإعاقة الذي لا يشكل معياراً بالنسبة لشركتنا“. تضيف: ”من المهم في المرحلة اللاحقة تأمين التجهيز والتكيف في كافة أقسام الشركة لتسهيل تنقل الأشخاص المعوقين سواء أكانوا من المتدربين أو الموظفين، كما سستم متابعة هذا الموضوع من قبل لجنة المتابعة مع فريق عمل المشروع“.

التنوع كهدف استراتيجي

”ساهمت الدورات التدريبية في بلورة سياسات جديدة داخل الشركة وزيادة معرفتي في قضايا الاعاقة والتنوع“، يعلق علاء أبو ديب، مسؤول الإنتاج في الشركة، حول الورشة، يضيف: ”حملت الورشة الكثير من التغييرات في أداء العمال وأفكارهم، فدارت

شركة دامجة: "من يوم ورايح كل واحد بيحبيب كرستو معو!"



التنوع . أول خطوات التنمية والقضاء على الفقر

من اللقاء وهو خلق مساحة من الحوار بين المجتمع المدني والقطاع الخاص سعياً إلى وضع طرق واستراتيجيات تروج لثقافة التنوع واستثماره في خدمة لعملية التنمية والقضاء على الفقر. بعد التعريف باللقاء وأهدافه، قدّم فريق عمل مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان عرضاً عن تجربته مركزاً على الاستراتيجيات والطرق التي اتبعت خلال العمل مع القطاع الخاص وأبرز التحديات التي واجهتهم.

استمر اللقاء ثلاث ساعات تولى خلالها د. فارس الزين إدارة الحوار من خلال طرح الأسئلة، تلقي الأجوبة عليها من مجموعات العمل وإدارة النقاش حولها.



الترويج لمفهوم التنوع في مكان العمل؛ ثم تحدثت ماجدة السنوسي، ممثلة أوكسفام بريطانية في لبنان، عن الهدف

افتتحت رئيسة اتحاد المقعدين اللبنانيين سيلفانا اللقيس اللقاء فرحبت بالحضور وأطلعتهم على مسيرة عمل الاتحاد في مجال

سياستها إضافة إلى ممثلي عن غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان وبعض منظمات المجتمع المدني.

في خطوة أولى نحو التشبيك بين المجتمع المدني والقطاع الخاص بهدف تنمية المجتمع والقضاء على الفقر دعا «مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان» ومنظمة أوكسفام بريطانية مجموعة من شركات القطاع الخاص، مؤسسات المجتمع المدني وصانعي القرار إلى جلسة نقاش حول الاستراتيجيات والطرق المستخدمة في الترويج لثقافة التنوع، دورها في عملية التنمية والقضاء على الفقر وأبرز التحديات التي تواجهها، وذلك يوم الثلاثاء ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٠٧ في فندق الكراون بلازا- الحمراء.

حضر الجلسة مجموعة من الشركات الداعمة للتنوع وأخرى تسعى إلى إدخال التنوع ضمن

ورش ودورات التدريبية



بهدف إدخال مفهوم التنوع والدمج ضمن سياسة وبرامج الشركات، نفذ مشروع «فتح آفاق» ست ورش عمل تدريبية في أربع شركات هي

قساطلي شتورة، لوريجين، كرييت مينيا، وشركة التنمية الزراعية، وذلك خلال الأشهر تموز، آب، أيلول، وتشرين الأول ٢٠٠٧. هدفت الندوات إلى توعية وتدريب رؤساء الأقسام والموظفين والعمال على كيفية التعااطي مع التنوع واستقبال الأشخاص في التدريب والتوظيف إضافة إلى كيفية إجراء التكييف في مكان العمل. استهدفت هذه الورش ٢٧ إدارياً و٤٥ عاملاً من الشركات المذكورة، وقد تضمنت عرضاً لمفهوم الدمج والتنوع ولنماذج الإعاقة، أنواعها، وكيفية إدخال التنوع والدمج ضمن أنظمة وأقسام الشركة وارتباط ذلك بإدارة الشركة والموارد البشرية والجودة.

«الإعلام وحقوق الأشخاص المعوقين في العمل» في عمان

قدم رائف ورقته تحت عنوان «الكتابة الصحافية حول قضايا الإعاقة»، ملخصاً لتجربة الاتحاد في الصحافة الاجتماعية المتخصصة، وعارضا لتجربة «دليل التنوع في مكان العمل»، كما تم عرض فيلم «حرروا الطاقات» الذي أنتجته شبكة الدمج، وترأس الاتحاد الجلسات الصباحية في اليوم الثالث التي سبقت الحوار المفتوح بين الجمعيات المدعوة والإعلاميين. أجرى الاتحاد على هامش الورشة عدداً من اللقاءات للتشبيك بين الوحدة الإعلامية فيه وبين الإعلاميين العرب والجمعيات المعنية بقضايا الإعاقة.



شارك اتحاد المقعدين اللبنانيين، ممثلاً بالزميل عماد الدين رائف، في ورشة عمل إقليمية حول «دور الإعلام في الترويج لحقوق الأشخاص المعوقين في العمل»، التي نظمتها منظمة العمل الدولية، من ٢٧ إلى ٢٩ تشرين الثاني، في عمان، الأردن. وقد تضمنت الورشة إطلاق المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في المملكة، وتناولت أوراق العمل المقدمة تجارب ودراسات حول الترويج الإعلامي الأمثل لحقوق الأشخاص المعوقين في التوظيف والعمل ضمن النموذج الاجتماعي في القطاعين العام والخاص، وتطبيق بنود الاتفاقية الدولية المتعلقة بالعمل.

«التكنولوجيا في خدمة الأشخاص المعوقين» في مصر

للأشخاص المعوقين، الصعوبات التي تمنع الأشخاص المعوقين من النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات، وعن دور المجتمع المدني في دعم قضايا الأشخاص المعوقين وتحديد الدور الذي يقوم به المشروع لدمجهم في المجتمع. هدف الملتقى إلى زيادة توعية المنطقة العربية باتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص المعوقين، عرض تجارب وخبرات الدول المتقدمة والتركيز على استخدام التكنولوجيا المعونة، تبادل الخبرات والمعلومات بين الدول العربية وعرض بعض التجارب الناجحة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة، وعرض بعض تجارب الدول النامية للإفادة من الدروس المكتسبة فيها.



شارك مشروع «فتح آفاق»، ممثلاً بالزميلة هيفاء شبيب، في ملتقى «تبادل الخبرات حول الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في توفير الخدمات للمعوقين»، في مقر منظمة الصحة العالمية في القاهرة بين ١٣ و١٥ تشرين الثاني ٢٠٠٧. حيث نظم من قبل الاتحاد الدولي للاتصالات بجنيف، ومكتبه الإقليمي بالقاهرة وبالشراكة مع منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي لشرق المتوسط وتحت رعاية وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المصرية، أول ملتقى إقليمي موسع حول الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات في مجال خدمات الأشخاص المعوقين. قدّم المشروع ورقة عن تجربة لبنان في استخدام تكنولوجيا المعلومات في توفير الخدمات

الأشخاص المعوقون والعمل في ندوة إقليمية



شارك مشروع «فتح آفاق» في ندوة العمل الإقليمية حول حقوق الأشخاص المعوقين في العمل التي نظمتها شبكة الناجين من الألغام في الأردن ومنظمة العمل الدولية في ٩ و ١٠ أيلول ٢٠٠٧ في الأردن، ممثلاً بالزميلين علا سلامة، وفايز عكاشة. هدفت الندوة إلى التعريف بحقوق الأشخاص المعوقين في العمل والاضاءة على التشريعات الدولية الخاصة بحق العمل إضافة إلى تبادل الخبرات في مجال

التدريب المهني والتشغيل. خلال الندوة قدم ممثلاً المشروع عرضاً للقانون اللبناني الخاص بالأشخاص المعوقين مركزين على قسمة الثامن «حق الشخص المعوق في العمل»، كما عرضاً للمشروع وآلية عمله ولل علاقة القائمة مع القطاع الخاص في هذا المجال.

ندوة حول التنوع

أولى بذور التعاون بين المشروع والسفارة البريطانية



جانب من الحضور



رشا ناصر الدين وسيلفانا اللقيس

وقّع مشروع فتح آفاق اتفاقيات تعاون جديدة مع مجموعة من الشركات الأعضاء في المجموعة البريطانية للأعمال التابعة للسفارة البريطانية في بيروت، وذلك خلال انعقاد ندوة حول التنوع في مكان العمل نظمها المشروع بالتعاون والتنسيق مع السفارة البريطانية في ٣ تشرين الأول ٢٠٠٧ في فندق الجوفينور روتانا- الحمراء. حضر الندوة السفارة البريطانية فرانسيس غاي إضافة إلى أعضاء المجموعة من رجال الأعمال العاملين في لبنان وفريق عمل المشروع. بداية رحبت السفارة البريطانية بالحضور وأثنت على الجهود التي يبذلها المشروع في سبيل إدخال

بحقوق الإنسان فقط. كما تطرقوا إلى منافع توظيف الأشخاص المعوقين والفائدة الاقتصادية لاعتماد التنوع في سياسة الشركة. بعد ذلك، تم عرض جزء من فيلم "حرروا الطاقات"، تلاه حوار مع الحضور حول التنوع، الإعاقة وعمل الأشخاص المعوقين.

والجنس مشددة على أن توظيف الأشخاص المعوقين يعتبر تحدياً أمام الشركات التي تسعى لأن تكون رائدة في استثمار الطاقات. وأن «استثمار طاقات الأشخاص المعوقين قضية اقتصادية بامتياز وليست مرتبطة

التنوع في سياسات الشركات، ثم ألقت رئيسة اتحاد المقعدين اللبنانيين ومديرة المشروع سيلفانا اللقيس كلمة ركزت خلالها على أهمية التنوع في مكان العمل، فرأت أن الإعاقة جزء من التنوع تماماً كالعمر والثقافة

شعار التنوع على منتج شركة التنمية تجربة رائدة في لبنان والعالم العربي



أدرجت شركة التنمية، في ١٦ كانون الأول ٢٠٠٧، شعار التنوع الخاص بمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان على منتجها في خطوة تثبت الأهمية الاقتصادية للتنوع والدمج والفوائد التي يمكن أن يعود بها على الشركة، كما وتكرس شركة التنمية كشركة رائدة في هذا المجال.

مع

"الغد الأفضل"

في إطار أنشطته الاستشارية، أجرى مشروع "فتح آفاق" دراسة التجهيز الهندسي للمبنى الإداري التابع لمؤسسات "الغد الأفضل" التي تبدأ العمل على مشروع في التجهيز ربيع ٢٠٠٨.

في النبطية

توسع مشروع "فتح آفاق" في نشاطاته ليشمل كافة المناطق اللبنانية حيث شارك في ورشة عمل توعوية للشركات حول التنوع والدمج وعمل الأشخاص المعوقين في قضاء النبطية في ٢٠ آب ٢٠٠٧. حضر الورشة رئيس بلديتها الدكتور مصطفى بدر الدين، وعدد كبير من الشركات العاملة في المنطقة إضافة إلى بعض الجمعيات غير الحكومية.

التجهيز الهندسي في "لوريجين"



سعيًا إلى تكريس التنوع والدمج في الشركة ونتيجة للدورات المكثفة التي نظمها مشروع "فتح آفاق" مع شركة "لوريجين"، بادرت الشركة إلى تجهيز مدخلها الخلفي بمنحدر ليتمكن الأشخاص المعوقون من الوصول إلى أقسام الشركة.



التنوع حول العالم

يتناول الدليل في هذه الصفحة تجارب لمجموعة شركات عالمية اعتمدت التنوع ضمن سياساتها، وبالتالي حدّدت مسؤوليتها تجاه قضايا الإعاقة بوصفها مظهراً من مظاهر التنوع. تتنوع التجارب وتتفاوت درجات استجابة الشركات لمعايير التنوع وحاجاته، إما لנاحية التجهيز الهندسي أو تكييف نظام العمل، مما أدى إلى تطوير أداء الشركة وتحسين صورتها أمام الزبائن.

منتدى أرباب العمل لتوظيف الأشخاص المعوقين

المنتدى عبارة عن مؤسسة تضم مجموعة من أرباب العمل المهتمين بموضوع الإعاقة في مكان العمل. تأسس عام ١٩٨٦، ويضم ٤٠٠ عضواً من المؤسسات والشركات التي توظف ٢٥٪ من القوة العاملة في المملكة المتحدة. للمنتدى صوت مسموع في مجال الإعاقة، حيث أنه يؤثر على أرباب العمل. وقد عمل مع الحكومة وصانعي القرار لتبادل الخبرات معهم جاعلاً من عملية توظيف الأشخاص المعوقين عملية سهلة، ميسراً كذلك خدمة الزبائن المعوقين. وفيما يتعلق بأعضاء المنتدى فهم يمثلون مختلف القطاعات، وهي: الإعلام، الخدمات المالية، التصنيع، السلطات المحلية، الجامعات والمعاهد، الدوائر الحكومية، والمؤسسات التجارية.

يقدم المنتدى خدمات عدة على المستوى الإقليمي والدولي؛ مؤخراً، وكنتيجة للتعاون الدائم بينه وبين اتحاد المقعدين اللبنانيين، تم تعيين الاتحاد كمساعد دولي في هذا المنتدى. يضم المنتدى مجموعة من الشركات العالمية التي تمتلك فروعاً لها في لبنان ومنها: سيسكو سيستمز، مطاعم ماك دونالد، المجلس الثقافي البريطاني، شركة مايكروسوفت، شركة أي ب م. HSBC دونالد، فنادق انتركونتيننتال.

(عن مجلة "إميلويرز آب ديت" الصادرة عن منتدى أرباب العمل لتوظيف الأشخاص المعوقين في المملكة المتحدة"، عدد صيف ٢٠٠٧)

تجهيز مطاعم «ماك دونالد» في لندن

قام مطعم «ماك دونالد» في لندن بإعادة تأهيل مبناه ليتلاءم مع احتياجات كافة الزبائن من بينهم الأشخاص المعوقين، وذلك بعد أن أشارت الدراسة التي أجراها منتدى أرباب العمل لتوظيف الأشخاص المعوقين في لندن إلى أن ٨٣٪ من الأشخاص المعوقين الذين تم استفتاءهم لم يتمكنوا من الوصول إلى أماكن التسوق والمطاعم مما دفعهم إلى التوجه نحو الأماكن المجهزة. «تعتبر خدمة الزبائن وتجهيز الأماكن كي تتلائم مع جميع الأشخاص من أهم العوامل التي تضمن نجاح المؤسسة»، كما يقول جاك إبتون، المستشار القانوني لمطاعم ماك دونالد في لندن ويضيف: «أثبتت الدراسات أن شخصاً من أصل ثلاثة أشخاص هو معوق أو أحد أقاربه معوق، لذلك نحن في المطعم نحرص على تقديم الخدمة التي تناسب الجميع عبر تجهيز المطاعم لكي تستقبل جميع الأشخاص». وعن الأسباب التي دفعت بالشركة إلى اعتماد هذه الاستراتيجية يضيف: «القدرة الشرائية للشخص المعوق في لندن جيدة، مما شجعنا على تجهيز مطاعمنا كي تتناسب وحاجات جميع الزبائن».

الموظفين بالتقدم الحاصل.

مجموعة فنادق الانتر كونتيننتال: الخدمة الدامجة

أجرى فندق الهولندي إن لندن- بلومسباري بعض التعديلات الهندسية على مبناه ليصبح مؤهلاً لاستقبال الزبائن المعوقين، في خطوة هدفت إلى إزالة كافة الحواجز الهندسية وإيجاد خدمة دامجة لتلاءم كافة أنواع الزبائن. أما التعديلات التي أجريت، فتتضمن خفض إرتفاع مكتب الاستقبال، إضافة التجهيز الخاص بالمكفوفين «البرايل»، وتجهيز كافة الغرف لاستقبال الكراسي المتحركة. ينتمي هذا الفندق إلى مجموعة «الانتركونتيننتال»، ويخضع لإدارتها، إضافة إلى ذلك فهو قد حاز على جائزة أفضل تسهيلات للأشخاص المعوقين، خلال توزيع جوائز «Meetings and incentive travel ٢٠٠٧». إلى جانب ذلك، فإن مجموعة الانتركونتيننتال، كانت قد أطلقت برنامج توعية حول الإعاقة حمل عنوان «الثقة لخدمة الجميع» حيث يتم توعية الموظفين الجدد على أساليب الخدمة الدامجة، كما يجري تدريب كافة الموظفين بشكل دوري كل ثلاثة أشهر لإطلاعهم على أحدث التطورات في هذا المجال.

البنك الملكي الاسكوتلندي يعتمد التنوع

أعلنت مجموعة البنك الملكي الاسكوتلندي عن اعتمادها سياسة التنوع في مكان العمل، والتي تحدد من خلالها مسؤوليتها تجاه قضايا الإعاقة. وتقوم المجموعة بإزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعوقين من خلال اتباعها مجموعة من الخطوات وهي:

- الأخذ بعين الاعتبار قدرات وطاقات الأشخاص المعوقين.
- مقابلة الأشخاص المعوقين الذين قدموا طلبات التوظيف، والذين تتلاءم قدراتهم مع الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة وتقييمهم بحسب قدراتهم.
- الحرص على اندماج الموظفين المعوقين في فريق العمل.
- تعديل أو تكييف مكان العمل بما يتلاءم مع احتياجات الموظفين المعوقين، مما يضمن أداء أفضل في العمل.
- بذل كافة الجهود لاستبقاء الموظف الذي استجبت لديه إعاقة أثناء العمل.
- تطوير برامج توعية حول الإعاقة للتأكيد على تنفيذ هذه الالتزامات.

- مراجعة هذه الالتزامات أو التوصيات سنوياً، وما تم تحقيقه منها، إضافة إلى وضع خطط لتطوير هذه الأنظمة وإعلام



انطلق نحو التنوع

شركات المستقبل هي الشركات التي تؤمن بالتنوع وتعتمده.

إجعل شركتك من الشركات الرائدة.

إن إدخال التنوع في الشركات وتوظيف الأشخاص المعوقين قضية إقتصادية بامتياز، تساهم في زيادة الدخل الوطني، وتحسن الوضع الاجتماعي للأشخاص المعوقين من خلال تأمين استقلاليتهم الإقتصادية وإتاحة الفرصة لدخولهم في الدائرة الإقتصادية.

ابدأ الخطوة بخطوة واحدة فكر ولا تميز.

حرر الطاقات وانطلق لبداية جديدة . . . سيحدث تعاونك فرقاً حتماً.

PAM

Production Laboratory

Project for Architectural Models

www.pamcut.com

Architectural Services

Engraving

AutoCAD

Perspectives

3DMax

Laser Cutting



Architectural Models

+961 (3) 61 71 66

+961 (3) 05 53 84

+961 (7) 72 23 37

marketing@pamcut.com

أعضاء نواة الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل

غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقيع
الأستاذ محمود عربوني- مستشار وصيدق للمشروع
مراسلة جريدة البلد ، الأنسة لوسي بارسخيان
مراسلة جريدة النهار ، الأنسة دانيال خياط
عكاشة للطباعة والتصوير- برالياس
الشركة الصناعية لمنتجات بايونير
بشير للأدوات المنزلية- برالياس
شركة الأوراق الصحية- ميموزا
دار بيار خاطر للأزياء النسائية
الجامعة اللبنانية الدولية- البقيع
شركة ألوتكس ٢٠٠٠ ش.م.ل
دائرة العمل في زحلة
قساطلي شتورة
شركة لوريجين
بريستيج البقيع
جريدة الوسيلة
شركة يونيسيراميك
شركة غراسيا - زحلة

بدعم من:

Oxfam GB

Norwegians People's Aid- Lebanon

Christian Aid

الشركات «الصديقة للأشخاص المعوقين» في لبنان:

LBCI	مستشفى خوري العام- زحلة	مؤسسة سرادار غروب
Crown Plaza	المستشفى الحكومي- النبطية	بنك عودة
Le Meridian	معمل شوكولا Chantier	Cisco System
Commodore	شركة "شوكولا العتل"	Microsoft
التنمية	شركة دومانكو- عنجر	شركة ميموزا
mania CRE	شركة جونيت	The Gate ٢
Byblos Electronics	بنك بيبولس	مصرف لبنان
Legacy group	شركة حبيقة إخوان	Liban Post
نقابة التجار- بعلبك	شركة بردوني بلاست	بنك لبنان والمهجر
شركة مياه البقيع	العربية المتحدة للموسوعات	جريدة النهار
بنك الاعتماد اللبناني- مشغرة	مستشفى رفاق	جريدة السفير
معهد دار الصداقة الفني	شركة حلويات ومطاعم الإخلاص	جريدة الأخبار
مدرسة الأمين- برالياس	شركة L'origine	مستشفى د. حكمت الأمين (النجدة الشعبية- النبطية)
محطة مدكو- زحلة	Alico	مستشفى راغب حرب- تول
شركة بسام الغراوي	GS	شركة كهرباء لبنان- بيروت والزهراني



إذا كانت لديك وظيفة شاغرة، وترغب في توظيف شخص معوق، أو تحتاج لمعلومات عن تكيف مكان العمل أو تجهيزه، اتصل بمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان.

برالياس، البقيع الأوسط، طريق الشام، شارع برالياس، خلف بنك الاعتماد، الطابق الأرضي
هاتف: ٥١٦٤١-٠٨

بريد الكتروني: lphujobcenter@hotmail.com

بيروت، مركز اتحاد المقعدين اللبنانيين، كورنيش المزرعة، بناية الرياض، خلف بناية الجزيرة، الطابق الأول.

تلفاكس: ٣٠٧٣٦٥-٠١ أو ٣٠٧٣٦٦-٠١

البريد الالكتروني: info@lphu.com

ويمكنكم أيضاً زيارة موقعنا على الانترنت:

www.lphu.org أو www.lphu.com

