



العدد السابع
آب/ 2008

دليل التنوع في مكان العمل

توجيهي يصدر عن اتحاد المقعدين اللبنانيين

في هذا العدد



مناخ توظيف
الأشخاص المعوقين

2



الروماتيزم.. مرض شائع لا
يحد من القدرة الانتاجية

3 - 4



العلاج الإنشغالي:
تعريضه ودوره في التوظيف

6



شركة القزّي.. تجربة مثمرة
في التنوع والدمج الوظيفي

7

هذا الدليل

بقلم: رشا ناصر الدين

تتجه الشركات اليوم نحو اعتماد التنوع كأحد أبرز الأركان في سياساتها، لتطال بذلك شريحة واسعة من الفئات الاجتماعية، ولتضمن استثمار كافة الطاقات الموجودة في المجتمع؛ فخلال سعيك نحو سياسات متنوعة جديدة تخدم أرباح الشركة وتساهم في زيادة عدد الزبائن. هل تنبّهت إلى قدرة شركتك على استقبال جميع الأشخاص؟ هل لفت نظرك حاجة الشركة إلى بعض التجهيزات الهندسية أو التعديلات التي تمكن كافة الأفراد من الوصول إليها؟ هل المواد التي تنتجها أو الخدمات التي تقدمها شركتك تصلح لاستخدامها من قبل الجميع، من المسنين، الأشخاص المعوقين، والأطفال... هل باستطاعة شركتك توظيف الأشخاص المعوقين؟ ماذا عن الموظفين في شركتك، أديهم القدرة على التعامل مع كافة الفئات الاجتماعية بمعزل عن كافة الاختلافات الموجودة بينهم؟

تدفعنا هذه التساؤلات إلى مقارنة جدية لمفهوم الدمج والبيئة الدامجة بشكل عام، ففي حين تشهد المجتمعات الأخرى المزيد من التقدم والازدهار على المستويين الاقتصادي والاجتماعي لا تزال مجتمعاتنا رازحة تحت وطأة سياسات التهميش التي تطال معظم الفئات الاجتماعية وتساهم في زيادة الهوة بيننا وبين المجتمعات المتطورة. فالتقدم والتطور رهْن بدمج الأشخاص المعوقين الذين يمثلون نسبة لا يستهان بها من سكان لبنان، فتجاهلهم يؤثر سلباً على النمو العام والنتائج المحلي مما يحمل البلاد مزيداً من الأعباء الاقتصادية.

على صعيد آخر تساهم السياسات المعتمدة في مكان العمل والتي تتجاهل احتياجات الأشخاص المعوقين من توزيع المهام، الأدوات المساعدة، تعديل أوقات العمل في زيادة التهميش والتسبب بالمزيد من الخسائر الاقتصادية.

فماذا لو كانت البيئة التي نعيش فيها مؤهلة لاستقبال الجميع؟ ألن يكون باستطاعة الشخص الذي لديه إعاقة دائمة أو مؤقتة ممارسة حياته بشكل طبيعي والعمل والإنتاج، وبالتالي التخفيف من الكلفة الاجتماعية وغيرها من الأعباء الاقتصادية. ألن يندمج الجميع في الحركة الاقتصادية مما ينعكس إيجابياً على الاقتصاد الوطني؟

في هذا الإطار، أشارت دراسة التقدم نحو بيئة مؤهلة لاستقبال الأشخاص المعوقين: «مقاربة تعتمد على الهندسة المعمارية والموازنة» التي نفذتها مؤسسة البحوث والاستشارات لصالح مشروع الموازنة البديلة، المنفذ من قبل اتحاد المقعدين اللبنانيين بالتعاون مع المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية، إلى منافع البيئة الدامجة في المجتمع حيث أثبتت أن الكلفة الإضافية لتطبيق المعايير الخالية من العوائق تتدنى كنسبة مئوية عند ارتفاع قيمة الأعمال المقدرة للبناء بكامله؛ مما يعني أنه يكون من المفيد إدخال المعايير الخالية من العوائق، في تلك المعايير الكبرى، إذ أن التكلفة الإضافية ضئيلة مقارنة بالاستثمارات الضخمة. هنا لا بد أن نشير إلى أن التجهيزات الهندسية لا تقتصر الإفادة منها على الأشخاص المعوقين إنما يمكن استخدامها من قبل الأشخاص المسنين، النساء الحوامل، الأشخاص الذين لديهم إعاقة مؤقتة... وبالتالي إذا ما تم قياسها في مجال سوق العمل فإنها تضمن استثمار جميع الطاقات. عرضت الدراسة أيضاً للمنافع الاقتصادية المترتبة على ذلك، فعلى صعيد التوظيف، إن إعادة تأهيل الطرق، مراكز العمل ووسائل النقل تتيح للأشخاص المعوقين الالتحاق بالقوى العاملة؛ الأمر الذي يحد من البطالة على المدى البعيد ويسمح بدخول الأشخاص المعوقين في العجلة الاقتصادية، وبالتالي زيادة الناتج المحلي. على مستوى الشركة فإن الكلفة الإضافية لتعزيز ثقافة التنوع قليلة مقارنة مع الاستثمارات الكبيرة على صعيد توظيف الأشخاص المعوقين بحيث تستهدف قوى عاملة جديدة في المجتمع وشريحة جديدة من الزبائن المحتملين.

يتناول هذا العدد من الدليل «الروماتيزم» الذي يطال عدداً كبيراً من أفراد المجتمع، وقد يتفاجأ البعض لتناولنا هذا الموضوع ومدى علاقته بالإعاقة؛ وهنا نشير إلى أن الروماتيزم هو أحد الأمراض التي تؤدي في بعض الحالات، حسب نوعه إلى إعاقة حركية، بسبب تأثيره على حركة المفاصل وبالتالي فإن التعاطي مع هذا الموضوع في مكان العمل ضروري خاصة وأن معظم الدراسات العالمية تشير إلى أن نسبة الإصابة بالروماتيزم ترتفع مع التقدم في السن وبالتالي فالقوة العاملة الموجودة لديك معرضة لذلك وبتهيزك لمكان العمل تضمن استمرارية الإنتاج لدى كافة الموظفين لديك.

مشروع
الدمج الإقتصادي الاجتماعي
للأشخاص المعوقين في لبنان



نحرر الطاقات

نحو

مجتمع دامج ومتنوع

الجنوب
صور - جبل البحر
بنائية سينما ٢٠٠٠
الطابق الأول
٧٠٨١٧٧٦

البقاع
بر الياس - خلف
بنك الاعضاء
البناني - طابق
أرضي
٨٥١١٦٤١

بيروت
وطن المصطفية -
مقابل السفارة
الروسية - بنائية
الرفاعي - طابق
١٣٠٧٣٦٥

منافع توظيف الأشخاص المعوقين

الحل: "استثمار الطاقات ينعكس إيجابياً
على السياسة التسويقية للشركة"

بالرغم من التطور الذي تشهده مجتمعاتنا في عصر العولمة والانفتاح إلا أننا ما نزال نعاني من سياسات التهميش والعزل التي تطال معظم الفئات الاجتماعية من شباب، مسنين وأشخاص معوقين... ولعل الأشخاص المعوقين هم أبرز المتضررين نتيجة جهل المجتمع لحاجاتهم وقدراتهم وخاصة في مجال العمل والتوظيف حيث تبلغ نسبة البطالة في لبنان ١٧ بالمائة، والتي بدورها تنعكس سلباً على الناتج المحلي والأوضاع الاقتصادية الاجتماعية، فيما تبلغ نسبة البطالة بين الأشخاص المعوقين ٨٣ بالمائة.

في حديث مع السيدة تانيا حلو، المدير التنفيذي في مؤسسة سارادار، أشارت إلى أهمية توظيف الأشخاص المعوقين، تقول: «توظيف الأشخاص المعوقين ليس مسألة حقوقية فحسب إنما ضرورة للمجتمع ككل؛ والتوظيف لهذه الفئة يحمل كثيراً من المنافع للشركة والأشخاص الموظفين على حد سواء. لناحية الأداء، برهنت الدراسات والتجارب أن أداء الشخص المعوق في مكان العمل عال جداً وفي أغلب الأحيان أعلى من بقية الموظفين نظراً لالتزامهم ورغبتهم في إثبات ذاتهم وتكريس كل طاقاتهم للحفاظ على وظيفتهم؛ مما ينعكس بالضرورة إنتاجية عالية وفرص متجددة للشركة التي تقوم بتوظيفهم».

وبالتالي، الاجتماعية، يتحولون إلى قوة شرائية تساهم في تحريك العجلة الاقتصادية، وخصوصاً في بلد كـلبنان الذي يحتاج إلى طاقات كل أبنائه».

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

إشراف: سيلفانا اللقيس

مدير تحرير: عماد الدين رائف

إعداد: رشا ناصر الدين

تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

ساهم في هذا العدد:

هيفا شبيب

علا سلامة

حنان حليلة

شكر خاص للمساعدات الشعبية النرويجية:

قاسم الصباح وسوسن الحاج ابراهيم (استشارات فنية)



دليل

الروماتيزم.. مرض شائع لا يحد من القدرة الإنتاجية

للمحافظة على موظف لديه روماتيزم



عن ١٢٠ سم، مع تزويده بمقابض جانبية بارتفاع بين ٧٥ و٩٠ سم.

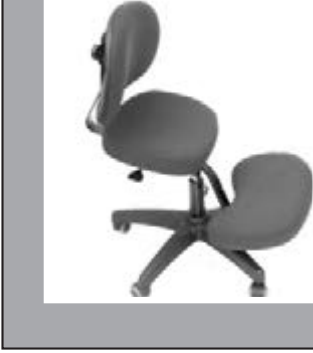
• ألا يقل عرض باب المصعد عن ٨٠ سم

مع توفر مسكة سهلة إذا كان يفتح يدوياً، كما أن عمق حجرته يجب ألا يقل عن ١٤٠ سم، وعرضها عن ١١٠ سم، بالإضافة إلى تزويد الجدران المتقابلة بمقابض ثابتة على ارتفاع ٩٠ سم، كما يجب ترك مساحة شاغرة أمام المصعد لا تقل عن ١٥٠ X ١٥٠ سم.

في التنقل

- يستحسن أن تكون أرضية المكان خشنة، مانعة للانزلاق لتفادي الوقوع و حوادث العمل.
- من المفضل أن تكون الممرات مزودة بمقابض دائرية على طول الجدران بعيدة عن الحائط مسافة لا تقل عن ٧ سم وأن تكون على ارتفاع يساوي ٩٠ سم عن مستوى الأرض. وألا يقل عرضها عن ١٢٠ سم ليصل عند المنعطفات إلى ٢٢٠ سم.
- ألا يقل عرض الأبواب عن ٨٠ سم، مزودة بمسكات سهلة القبض للفتح والإغلاق كما يفضل عدم وجود عتبات يزيد ارتفاعها عن ٢ سم.

في المكتب



- للحفاظ على قدرات الموظف وللحصول على إنتاجية عالية لا بد من الانتباه إلى التعديلات في مكتبه لتلافي الآلام التي قد تقلل من إنتاجيته.
- إذا كان الشخص لا يستعمل الكرسي المدوّلب، يجب العمل على تأمين الراحة للمفاصل لديه، وذلك من خلال توفير الوضعيات المريحة له عبر استعمال الكرسي الذي يناسبه من حيث الارتفاع عن مستوى الأرض، إمكانية تغيير مستوى إنحناء الظهر، توفر متكأ للعنق ومتكأ للركبتين.

• بالنسبة للمكتب، يجب توفير إمكانية استخدام شاشة الحاسوب ولوحة الأزرار في وضعيتي الجلوس والوقوف. وإذا كان الشخص يستعمل كرسيًا مدوّلبًا، لا بد من استخدام طاولات ومكاتب لا يقل ارتفاعها عن ٧٠ سم ولا يزيد عن ٨٠ سم مما يسمح للكرسي بالدخول تحتها بسهولة.

• يستحسن أن تكون الأدراج مستقلة عن طاولة الموظف على ألا يقل ارتفاعها عن ٤٠ سم، وأن تكون مزودة بسكك جراحة لتسهيل فتحها وإغلاقها كما يفضل أن تكون كبيرة العمق وقليلة الارتفاع لتسهيل وضع وجلب الأغراض والملفات منها.

• من الممكن أن يحتاج الشخص تعديلاً بسيطاً لتكبير قبضة القلم.

• يجب ألا تكون الخزائن والرفوف شديدة الارتفاع، أي ألا يزيد ارتفاعها عن ١٣٠ سم، كما يمكن التعويض عنها بالخزائن والرفوف الأفقية.

• يلعب ترتيب الأثاث داخل المكتب دوراً مهماً في تسهيل تنقل الشخص داخله، لذا يجب الانتباه إلى ترك مساحة لا تقل عن ١٥٠ X ١٥٠ للسماح للشخص الذي يستعمل كرسيًا متحركاً من الالتفاف. وإذا كانت أرضية المكتب مزودة بقطع السجاد فيستحسن الاستغناء عنها كونها ليست ضرورية، وذلك لتسهيل تنقله على كرسيه المدوّلب أو على كرسي المكتب المدوّلب.

• إن تزويد المكتب بجهاز التدفئة والتبريد يقي الشخص من آلام المفاصل مع تغير الطقس.

• إن التسهيلات أو التطويعات في الأدوات المكتبية تشكل عاملاً أساسياً في المحافظة على استمرارية أداء الموظف بمستوى جيداً، مثلاً: كبّاس مزود بمقبض كبير، تعديل لقبضة شريط الكهرباء، تعديل لقبضة المفاتيح

في الكافيتيريا

يجب أن يحظى الموظف الذي لديه روماتيزم، كسائر الموظفين، بوصول سهل إلى مكان الراحة، المطبخ والكافيتيريا، وتأمين حاجياته باستقلالية. لذلك يجب الإنتباه إلى أن يكون ارتفاع

من المحتمل أن تختار شركتك موظفين وعمّالاً لديهم الكفاءات المطلوبة لإنجاز أعمالهم والمميزات التي تجعلهم يشكلون كادراً بشرياً مسهماً في تطوير الشركة ودفعها إلى دخول أسواق جديدة وابتكار خدمات و سلع نموذجية ونوعية. هل ورد في أحد طلبات التوظيف لديك، التي وجدتتها مناسبة للوظيفة المطلوبة، ملاحظة تشير إلى أن صاحب الطلب لديه روماتيزم؟ الروماتيزم، أو الأمراض الروماتيزمية، من أكثر الأمراض شيوعاً، وهي تأخذ عدة أشكال، وتندرج تحت إطار أمراض الجهاز الحركي للإنسان وبالتحديد المفاصل؛ لكن غالبية الأشخاص الذين يصابون بإحدى هذه الأمراض يستطيعون العيش بشكل طبيعي ممارسين كافة نشاطات الحياة اليومية من تعلم، وعمل، ونشاطات، وهوايات مع بعض التعديلات والتكيفات عندما تستدعي حاجتهم لذلك.

من المحتمل أن يحتاج الشخص الذي لديه روماتيزم إلى بعض التجهيزات والأدوات المساعدة في مكان العمل علماً أن الحاجة للتجهيز أو التعديل تختلف بين حالة وأخرى ومن شخص إلى آخر؛ وهنا لا بد لنا من الإشارة إلى أنه:

- قد تنتفي الحاجة إلى التكيف والتجهيز عند معظم الأشخاص الذين لديهم روماتيزم.
- مع تطور حالة الشخص لا بد من إعادة النظر بالتعديلات وتطويرها لتتلاءم مع قدراته وحاجاته.
- قد يحتاج بعض الأشخاص لبعض التكيفات والتعديلات خلال مرحلة مؤقتة من المرض، يتمكنون بعدها من الاستغناء عنها.

نصائح إلى رب العمل

- يتحسن مستوى النشاط لدى الشخص الذي لديه روماتيزم غالباً مع انقضاء ساعات الصباح الأولى؛ لذا من المفضل أن تسأله إذا كان يحتاج لتعديل دوامه، والبدء بالعمل متأخراً، وهكذا تكون قد حصلت على مستوى الإنتاجية المطلوبة منه خلال النهار.
- إذا كان عمل الشخص يستدعي ملازمته لوضعية واحدة خلال النهار لا بد له ولسائر الموظفين من فترات راحة قصيرة، مما يسمح له بالانتقال إلى وضعية أخرى، الأمر الذي سيمكّنه من تلافي آلام الرقبة، الكتاف والظهر.
- إطلع على الشخص إمكانية تعديل أو تكيف مهامه ومسؤولياته بما يتناسب مع قدراته وحاجات العمل.
- تفهم وضع الشخص مع التغييرات المناخية، فهو يتأثر بتغيير الحرارة، فيكون بحاجة للراحة أكثر من المعتاد، وقد يضطر أحياناً للعمل في منزله ليوفر على نفسه آلام المفاصل من جراء التنقل.
- تغيب حقيقة أمراض الروماتيزم عن الأشخاص غالباً، وتفاجئهم حاجة أحد الزملاء في العمل لتعديل أو تكيف معين. لذا، عليك أن تكون مستعداً لشرح بعض التفاصيل عن المرض ليقفهموا دواعي المعاملة الخاصة للشخص الذي لديه روماتيزم.
- من ناحية مسؤوليات العمل، عليك التعامل مع الشخص/ الموظف الذي لديه روماتيزم كسائر الموظفين، فعليه الالتزام التام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه كاملة، كما يمكنه الاستفادة من كامل حقوقه في الشركة كسائر الموظفين.

تعديلات وتجهيزات

قد يمارس الشخص الذي لديه أحد الأمراض الروماتيزمية عمله بشكل عادي من دون أي تعديل حسب تطور حالته، وفي حالات أخرى حيث يتطور المرض قد يؤدي إلى صعوبات حركية على مستوى القدمين، وقد يستعين الشخص بالكرسي المدوّلب للتنقل، من هنا نرى أهمية معرفتك وإطلاعك على بعض من هذه التعديلات والتجهيزات التي قد يحتاجها الشخص:

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





- ترك مساحة لا تقل عن ٨٥ سم بجانب كرسي المرحاض، تسمح بإيقاف الكرسي المتحرك ليستطيع الشخص الانتقال من كرسيه إلى المرحاض.
- يجب تثبيت مقبض على الحائط وامتكات عمودية وأفقية متحركة على جانبي المرحاض بارتفاع يساوي ٨٠ سم.
- يجب أن تكون المغاسل على ارتفاع يساوي ٧٠ سم للحافة السفلية و٨٥ سم للحافة العلوية ومن دون قاعدة لتسمح بدخول الكرسي المتحرك.
- صنبور المياه (الحنفية) يجب أن يكون سهل الفتح والإغلاق أو تزويده بقطعة تسهل على الشخص استخدامه.

طاولة الطعام مناسباً، ولا يقل عن ٧٠ سم، كما يجب ترتيب الأواني على ارتفاع يتناسب مع تناول يد الشخص، أي ٧٥ سم، أخذين بعين الاعتبار وضع الأنية الثقيلة والكثيرة الاستعمال على مقربة من مكان وصوله، فيما يتعلق بالادوات الثابتة كالبراد والميكرويف فيجب وضعها في أماكن تسهل على الشخص استخدامها وترك المسافة المناسبة أمامها. إن بعض المعدات والأنية المستخدمة في المطبخ قد تسهل على الشخص استعمالها من دون الإستعانة بشخص آخر.

في الوحدة الصحية

- من المفضل أن يكون الحمام على مقربة من مكان عمل الشخص. أما إذا كان الموظف يستعمل كرسيًا متحركًا:
- مساحة الحمام: يجب أن تكون واسعة وكافية بشكل يسمح للشخص بالدخول والإلتفاف داخل الحمام أي مساحة فارغة في الوسط تساوي ١٥٠×١٥٠ سم.

حافظ على استقلاليتك.. وإنتاجيتك العالية مع الروماتيزم

سلبية.

كيف يعالج الروماتيزم؟

- ينقسم علاج الأمراض الروماتيزمية بشكل عام إلى قسمين أساسيين:
- ١. العلاج الدوائي:
- علاج العوارض: وهو عبارة عن الأدوية المضادة للالتهاب التي تعمل على تخفيف الألم ومقاومة الالتهاب.
- علاج المرض: وهو متعدد ويعتمد على أملاح الذهب «gold salts»، ويعمل على الحد من تطور المرض.
- الفيتامينات المقوية للعظام والمفاصل والتي ترفع نسبة الكالسيوم.

٢. العلاج التأهيلي والتعليمي للشخص:

يتوقف تطور حالة الشخص إيجاباً أو سلباً بشكل أساسي على عزيمة الشخص والتزامه، كما بالدواء كذلك بالعلاج التأهيلي. ويركز العلاج التأهيلي على أهمية اتباع الشخص للإرشادات التي ينصح بها طبيبه، والمعالج الإنشغالي، وهي عبارة عن شرح لكيفية التطور المرض وأساليب الوقاية في نشاطات الحياة اليومية وأهمها الإقتصاد في استعمال المفاصل من خلال استعمال التعديلات والمعينات للقيام بالأعمال اليومية باستقلالية تامة خصوصاً في المطبخ، ارتداء الملابس والإعتناء بالذات والممارسات المهنية.

كما يعمل المعالج الإنشغالي على تحديد حاجة الشخص للأجهزة المساعدة لليدين التي تساعد على حماية المفاصل الصغيرة ووقايتها من خلال تثبيتها دون أن تمنعه من استعمال يديه في مختلف الأنشطة اليومية، كما يساعده في التجيز الهندسي في المنزل وفي مكان العمل. يعمل المعالج الفيزيائي على الحد من الورم في المفاصل وعلى تخفيف الألم والمحافظة على حركة المفاصل من خلال التمارين التي يقوم بها مع الشخص.

هل لديك روماتيزم؟

- يمكنك المحافظة على نشاطك واستقلاليك من خلال ممارسة بعض العادات الجديدة والنافعة:
- مارس الرياضة اليومية بشكل منتظم، كالمشي مثلاً، لكن تجنب المجهود الإضافي في الرياضات ككرة القدم، وإذا كانت لديك الطاقة الكافية تابع التمارين التي يوصيك بها المعالج الفيزيائي والإنشغالي فهي مكملة لدوائك.
- اتبع نظاماً غذائياً غنياً بالفيتامينات، الأملاح، الفاكهة، الخضار، الألبان والأجبان وثمار البحر التي تحتوي على الاوميغا-٣ «omega-3»، خفف من أكل اللحوم الحمراء.
- اعمل على تجنب الحزن، وضغط الحياة والألم، فإنه من العوامل التي تساعد على تطور حالتك سلبياً، إملاً أوقات فراغك بنشاطات ترفيهية واجتماعية فهذا سيساعدك على تخطي الألم وأعبائه.
- راقب ضغط الدم لديك ومعدل الكوليستيرول إذا كان لديك Rheumatoid arthritis وذلك بسبب احتمال الإصابة بأمراض القلب.
- يمكنك أخذ حمامات ساخنة يومية فهي ستساعد على تخفيف الألم.
- انتقل حذاءً مريحاً ومناسباً لقدميك.
- استشر المعالج الإنشغالي لتحديد إذا ما كنت تحتاج لجهاز ليديك.
- اتبع تعليمات طبيبك المعالج والتزم بالفحوص الدورية للدم.
- تجنذب زيادة الوزن، فإن وزنك الزائد سيشكل عبئاً على مفاصل القدمين.

الروماتيزم أو الأمراض الروماتيزمية «Rheumatic Diseases»، اسم يطلق على عدد كبير من أمراض الجهاز الحركي الأكثر شيوعاً التي تصيب المفاصل، العظام والاورتار في مراحل متقدمة؛ بالإضافة إلى أمراض الانسجة. يندرج الروماتيزم الذي يصيب المفاصل تحت عنوان الأمراض الالتهابية، ويمكن التمييز بين نوعين من التهاب المفاصل:

١. التهاب ناتج عن شدة تعب المفاصل نتيجة إجهادها و يعرف بتكلس المفاصل osteoarthritis
٢. التهاب ناتج عن الإصابة بفيروس أو ميكروب، أو عن خلل بجهاز المناعة، ويعرف بالتهاب المفاصل arthritis.

يعود التهاب المفاصل لأسباب عدّة وهي:

١. خلل وظيفي في جهاز المناعة يؤدي إلى التهاب المفاصل.
 ٢. العوامل البيئية المحيطة والتعرض لإصابات فيروس أو ميكروب معين، staphylocoque streptocoque أو من جراء التهاب بالمسالك البولية.
 ٣. طبيعة نشاطات الحياة اليومية قد تتسبب بالروماتيزم خصوصاً العمود الفقري والظهر.
 ٤. بالإضافة إلى عوامل وراثية تلعب دوراً مهماً في انتقال الروماتيزم من جيل إلى آخر في العائلة.
- تبدأ معظم الأمراض الروماتيزمية بالظهور بين سن المراهقة والبلوغ وهي تصيب النساء أكثر من الرجال. أما الالتهاب الذي يصيب المفاصل فيؤدي، كاي التهاب آخر في الجسم، إلى ورم المفصل واحمراره، ارتفاع الحرارة ومرافقة الألم طيلة فترة الالتهاب، ويكون الشخص في هذه الفترة منزعجاً من آلام المفاصل المصابة، وتكون حركة مفاصله محدودة، نسبة للورم الذي يصيبها بسبب ازدياد إفراز السائل المحيط بالمفصل، أو ما يعرف بزيت المفصل ويمنعها بالتالي من التحرك بشكل كامل.

إن أشكال المرض متعددة ويمكن تصنيفها كالتالي:

- الالتهاب المؤقت الذي يدوم أقل من ٣ أشهر.
 - الالتهاب المزمن الذي يطول أكثر من ٣ أشهر.
- تطور الأمراض الروماتيزمية ليس موحداً إذ يتبع أسباب كل منها، فهناك من يشفى من المرض نهائياً بعد انقضاء فترة الالتهاب والعلاج، والبعض الآخر يترك المرض لديه بعد انتهاء فترة الالتهاب مشاكل حركية نتيجة فقدان المفصل لليونته (التكلس) بسبب التصاق الانسجة خلال الالتهاب وبعده، وفي هذه الحالة يكون الألم ملازماً للمجهود ولاستعمال المفاصل المتواصل لتخف حذته مع الراحة، وغالباً ما يصيب مفاصل الرقبة، العمود الفقري والركبتين. بالإضافة إلى خلل في جهاز المناعة مما يؤدي إلى تشوه المفاصل بسبب مهاجمة الجهاز المناعي لها على أنها أجسام غريبة. تتكرر في هذا النوع من الروماتيزم «Rheumatoid Arthritis» نوبات الالتهاب خلال فترات زمنية عشوائية قد تصل إلى سنوات متعلقة بشكل مباشر بأي التهاب يصيب الشخص، وبارتفاع معدل الكريات البيضاء في الدم، وغالباً ما تكون الإصابات بشكل مزدوج أي الركبتين أو المعصمين، أو مفاصل أصابع اليدين والرجلين.
- هذا يعني ان الشخص يتعرض لزيادة التشوه بالمفاصل والألم ترافقه حتى في فترات الراحة والنوم في كل مرة يواجه فيها الالتهاب، ويحتاج لفترة صباحية تتراوح بين الساعة والساعتين ليتمكن من تحريك مفاصله المصابة من دون ألم. لكن تأثيرات هذا التطور تتعلق بشكل مباشر بالعلاج المتبع وجدية الشخص في الإعتناء بنفسه، من هنا فإن المشاكل الحركية ليست أكيدة، وبالتالي لا يمكننا ان نجزم أن الشخص الذي لديه روماتيزم يعاني من مضاعفات حركية



رندا سكرتيرة إدارية.. وربة منزل

لم يشكل الروماتيزم عائقاً أمام حبها للعمل والحياة

تستدعي طبيعة عمل رندا تنقلها الدائم داخل المركز مما يسمح لها بتغيير وضعيتها والانتقال من الجلوس إلى السير وصعود السلالم، وهذا يعتبر بالنسبة لها مصدر راحة ومخفف للألم. أما عندما تشعر بالتعب فتتوقف رندا عن العمل لتستريح قليلاً لتتمكن من استعادة نشاطها لباقي اليوم، وفي حالات التعب القصوى، وخصوصاً في العنق، تستعمل معيناً طبياً لتثبيت المفاصل (طوق للرقبة).

تعمل رندا في هذا القسم مع زميلين لديهما المهام الوظيفية عينها، يقول طوني كنعان، أحد الزميلين، إن رندا مثال للموظفة صاحبة الحضور الدائم، الديناميكية، المثابرة، صاحبة الروح المرحية والمحفزة على العمل خلال فترات الضغط. "لم أشعر يوماً أن رندا تواجه أي مشكلة حتى أنها قادرة على القيام بعمل القسم كاملاً إذا تغيبنا أنا وزميلي عن العمل" وهي غالباً ما تبدأ بالعمل ولا تتوقف إلا عندما تنتهي من المهمة الموكلة إليها لا تعرف معنى العمل الناقص فهي تحرص دوماً على أن يكون عمل القسم متقناً من دون أي عيوب.

إلى جانب عملها، تهتم رندا بمتطلبات بيتها وعائلتها وبالنسبة لها عملها يشكل الحافز الأساسي لنجاح حياتها الأسرية.

تعمل رندا بنشاط مستمر، وبحيوية طوال النهار منسقة بين حاجات العمل، المنزل وقدراتها الجسدية، سكرتيرة إدارية في المركز الثقافي الفرنسي في السفارة الفرنسية منذ ١٩٩٤ بدوام كامل (ثمانية ساعات يومياً) تخصص خلالها فترات للراحة، هي ربة أسرة لديها "داء رشح المفاصل" Rheumatoid Arthritis.

كانت رندا تعاني في العام ٢٠٠٠ من آلام في المفاصل وبالتحديد المعصمين والركبتين، بعد إجراء الفحوص والتحليل تبين أن لديها داء رشح المفاصل. منذ ذلك الحين تتابع حياتها كربة منزل وكسيدة عاملة بشكل عادي، ولم تتوقف يوماً عن عملها بسبب المرض مع تأقلمها الدائم كل فترة حسب تطوره لديها علماً أنها تتابع علاجها بشكل منتظم أخذة بعين الاعتبار الإرشادات والنصائح من طبيبها.

لم يشكل المرض عائقاً أمام اندفاع رندا وحماسها للعمل فهي حاضرة دائماً قبل الدوام بساعة، وغالباً ما تكون آخر من يغادر المركز محبةً منها لعملها فهي تستقبل الطلاب الراغبين بمتابعة دورات اللغة، تجري تقييم اللغة للطلاب ومعاملات التسجيل، تدخل قاعدة المعلومات على الكمبيوتر في كل ما يتعلق بالدورات، الإمتحانات، جداول الحضور، الإفادات وغيرها وتستقبل الإتصالات الهاتفية.

“أعمل لأتمتع بالحياة.. عملي هو حياتي”

عن محمد المتميز

بشدة الانتباه والدقة في الأداء

يعمل محمد بشغف وعزم في شركة يونيسيراميك في قسم الديكور منذ العام ٢٠٠٥ بدوام كامل، من الساعة السابعة صباحاً ولغاية الساعة الثالثة والنصف من بعد الظهر، ويتخلله استراحة تتراوح بين ٣٠ و٤٥ دقيقة. لدى محمد روماتيزم من عمر التسع سنوات ويعاني من ارتفاع مستوى الكالسيوم بالدم. يعمل ضمن فريق عمل مؤلف من ١٢ شخصاً، يقول: “أعمل لأتمتع بالحياة”، هذا ما يعبر عن خلاله عند سؤاله عن أهمية العمل بالنسبة له، ويضيف: “أرتحت نفسياً، أصبحت شخصاً منتجاً وقادراً على الإكتفاء مادياً وحتى على مساعدة عائلتي في مصروف المنزل. وكما أصبحت قادراً على متابعة علاجي الذي اعتبره مهماً وأساسياً لمتابعة العمل. ومن الناحية الاجتماعية ازداد عدد أصدقائي ولم تعد دائرة علاقاتي تقتصر على العائلة وأهل الضيعة”. “عملي هو حياتي الثانية، استطعت عبره إثبات ذاتي وقدراتي والدليل على ذلك استمرارتي في العمل طيلة هذه الفترة. كما أنني أسهمت في تغيير النظرة السلبية تجاه الإعاقة.”

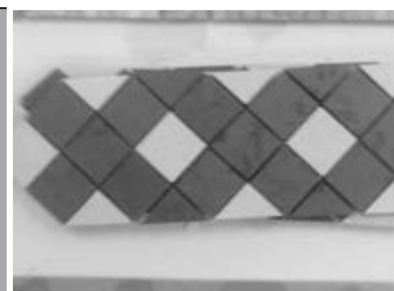
يقول السيد محمد القاق المراقب المسؤول في قسم الديكور في الشركة: إن محمد من العمال الجديين والمواظبين على عملهم الذي يتميز بالدقة وشدة الانتباه خصوصاً أن



العمل في قسم الديكور يعتبر الأعلى ثمناً في الشركة أو المنتج

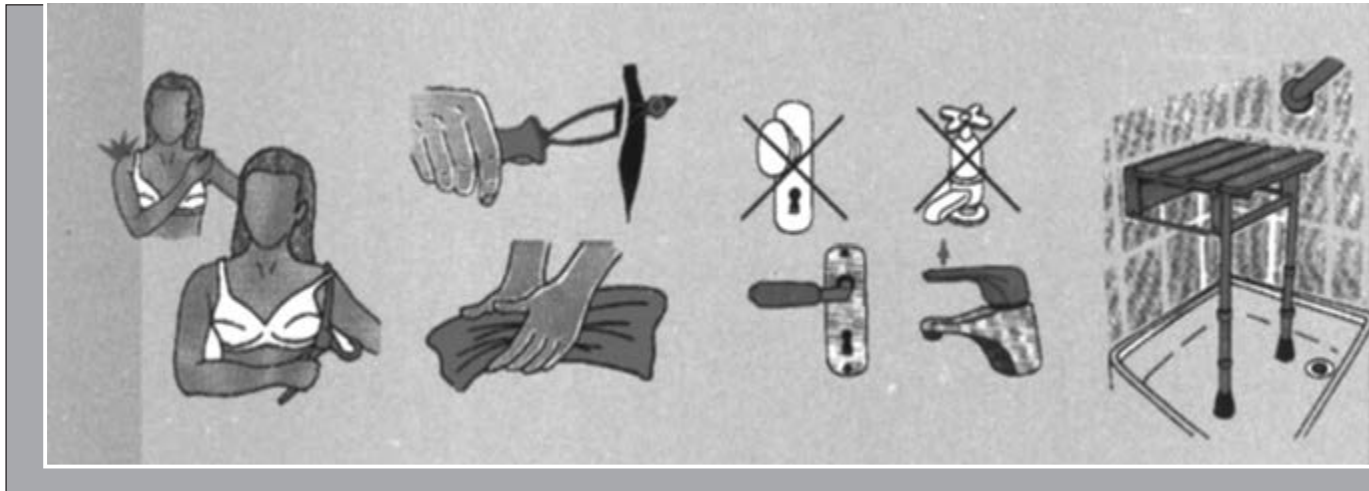
ذو النوعية العالية، فهو ينفذ كل التصاميم التي تطلب منه، وهو يتمتع بحس فني، وذوق رفيع، مكنه من الإستمرار في هذا القسم من الشركة.

بالنسبة للسيد جورج شمعون مدير القسم الحرفي في الشركة، العامل الساسي والأول لاستمرارية الموظف هو أخلاقه ومن هذه الناحية، يتمتع محمد بأخلاق عالية، علاقته بباقي الفريق جيدة جداً. العامل الثاني هو نوعية العمل والإنتاج، وقدرات الفريق متفاوتة، يعطي محمد النوعية المطلوبة في العمل وبكمية متوسطة، لا يستطيع إنجاز الحد الأقصى من الإنتاج اليومي الذي ينهيه سواه من العمال وهذا طبيعياً بسبب المشاكل في يديه ولكن نجاح عمل القسم هو بإنجاز النوعية المطلوبة، وأثبت محمد من خلال عمله في هذه السنوات الثلاث أنه يتحلى بالأخلاق العالية والكفاءة المطلوبة في هذا القسم الذي يتناسب مع قدراته الجسدية حيث لا يستلزم العمل حمل الأوزان الثقيلة أو استعمال الأدوات الحادة.





العلاج الإنشغالي: تعريفه ودوره في التوظيف



العلاج الإنشغالي، مهنة في الحقل الطبي الحليف، تعنى بالأشخاص الذين يواجهون صعوبات ومشاكل في أداء النشاطات الحياتية اليومية، وهي تعمل على تأهيل أو إعادة تأهيل المهارات والقدرات التي تساعد على التكيف الوظيفي والسلوكي للأشخاص وذلك من خلال عمل هادف.

إن الهدف الرئيسي للعلاج الإنشغالي هو تطوير إستقلالية الفرد الشخصية والاجتماعية والمهنية ودمجه في مجتمعه. وهي مهنة تعمل في مجالات الوقاية، التأهيل، إعادة التأهيل، التدريب والدمج المدرسي، المهني والاجتماعي.

يتوجه العلاج الإنشغالي لكافة الفئات العمرية من الأطفال حديثي الولادة لعمر الشيخوخة. مجالات العلاج الإنشغالي عديدة، منها: الحروق، أمراض العظم والمفاصل، أمراض الجهاز العصبي، أمراض الأطفال، الإعاقات الحسية، الصعوبات والإعاقات الفكرية التطورية والتعليمية، تقويم الأعضاء، الأمراض النفسية والعقلية، أمراض الشيخوخة، أمراض الجهاز التنفسي والقلب والشرابين، الدمج المدرسي والمهني.

أين يعمل المعالج الإنشغالي؟

يعمل المعالج الإنشغالي في:

- ▲ المدارس ومراكز التدريب المهني لتطوير المهارات التواصلية والتعليمية والتدريب المهني، ويلعب دوراً أساسياً في الدمج المدرسي والمهني.
- ▲ المستشفيات، المراكز المختصة بالاضطرابات والأمراض العصبية والعقلية.
- ▲ المراكز والمستشفيات المختصة بكبار السن، العيادات الخاصة المشتركة بين أطباء أخصائيين، معالجين مختصين، وعاملين اجتماعيين.
- ▲ المراكز والمؤسسات المختصة بتأهيل المدمنين على المخدرات، الكحول، المنحرفين وفي السجون.
- ▲ التجمعات المحلية، بلديات، شركات تأمين، شركات بيع الأدوات الطبية المساعدة.

ما هو دور المعالج الإنشغالي؟

في البدء يقيم المعالج الإنشغالي مهارات وقدرات الشخص، تأثير الإعاقة على نشاطات الحياة اليومية وإنتاجية الشخص، كما يقيم البيئة المحيطة به (البيئة الاجتماعية، الإنسانية والمكانية).

بعد تحليل التقييم وتحديد المشاكل والصعوبات التي تؤثر على إستقلالية الشخص، يضع المعالج الإنشغالي خطته وأهدافه العلاجية، ويعمل على تحسين وضع الفرد في بيئته من خلال تدريبه على القيام بنشاطات الحياة اليومية، استخدام الأدوات المساعدة التي يقوم المعالج الإنشغالي بتحديدها أو ابتكارها للوقاية، للتأهيل أو للتكيف. كذلك يساعد المعالج الإنشغالي على الدمج الاجتماعي، المدرسي والمهني للشخص.

ملاحظة: يدرس العلاج الإنشغالي (Occupational therapy) في الجامعة اللبنانية، كلية الصحة العامة الفرع الأول. المصدر: الجمعية اللبنانية للعلاج الإنشغالي.

دور العلاج الإنشغالي في الدمج المهني

الهدف الأساسي من عمل المعالج الإنشغالي هو تأمين الإستقلالية التامة للشخص المعوق في مكان العمل. ١. التقييم: يقوم أخصائي العلاج الإنشغالي بتقييم قدرات الأشخاص المتقدمين للحصول على عمل، مستخدماً أدوات خاصة وشاملة للتقييم.

يتم التقييم على عدة محاور:

- ▲ الناحية الطبية (نوع الإعاقة، الأدوات المساعدة المستعملة، القدرات الجسدية والحسية والذهنية،...)
- ▲ الناحية النفسية (تقبل الإعاقة، الاستعداد للعمل،...)
- ▲ الناحية الاجتماعية (معلومات شخصية، العمل المفضل، المستوى العلمي والمهني،...).
- ٢. إجراء وصف مفصل للوظيفة المتاحة:
- ▲ دراسة ظروف الوظيفة، المهام المطلوبة، والأدوات المستعملة في العمل.
- ▲ زيارة مكان العمل وإجراء دراسة ميدانية للبيئة المكانية.
- ٣. المطابقة:
- ▲ مطابقة فرص العمل أي مهام الوظيفة مع طلبات التوظيف.

- ▲ اختيار الشخص المناسب للمكان المناسب.
- ▲ المشاركة في مقابلة التوظيف.
- ▲ اقتراح التكيفات والتعديلات اللازمة.
- ٤. التكيف في مكان العمل:
- ▲ التكيف هو عبارة عن تعديل للمهنة، أي إجراء تغييرات في البيئة المكانية للعمل، أو في طريقة أداء المهام المتعلقة بالمهنة، بشكل يجعلها مهيئة ومجهزة ليتمكن الشخص المعوق من إنجاز مهمته بأفضل نتيجة ممكنة.
- يشمل مفهوم التكيف ٤ أقسام:
- ▲ تكيف منصب العمل ويتضمن:
- إعادة تصميم أو تحويل في الأجهزة أو الآلات أو المعدات المستخدمة في أداء مهام الوظيفة.
- تعديل في تسلسل أداء مهام الوظيفة.

● تجزئة مهمات الوظيفة إلى عدة أقسام وإعادة تنظيمها.

● تعديل مواعيد أو أوقات العمل.

▲ تكيف شروط العمل، ويهدف إلى تأمين التقديمات المهنية والاجتماعية وفوائدها للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية تماماً كالتقدم للموظفين الآخرين.

▲ تجهيز مكان العمل، أي تعديل البيئة المكانية للعمل وتأمين التجهيزات وفقاً للمعايير الهندسية المتفق عليها عالمياً. يهدف التجهيز الهندسي إلى تيسير الولوج والتنقل داخل مكان العمل.

▲ تكيف ظروف العمل: دورات تدريبية للفريق أو للطواقم الإداري حول التنوع والدمج.

تجهيز مكان العمل:

يعمل المعالج الإنشغالي في تجهيز البيئة المكانية، وذلك بهدف تأمين إستقلالية الشخص في التنقل في المنزل، المدرسة، مكان العمل، المطعم، السينما... إن الإشكاليات التي يمكن أن تواجه الأشخاص المعوقين في مكان العمل من حيث التجهيز الهندسي هي: إمكانية الوصول إلى مكان العمل.

إمكانية التنقل بسهولة واستعمال كافة الأقسام داخل مكان العمل.

ويمكن حل هذه الإشكالية من خلال التجهيز الهندسي لـ: موقف السيارة، المدخل، الممرات، الأبواب، المصعد، المكاتب، الحمام، غرفة الإستراحة.

٥. متابعة بعد التوظيف:

يتابع المعالج الإنشغالي الأشخاص بعد التوظيف ويتم إجراء تقييم مع الموظف ورب العمل مستخدماً استمارات تقييم ومتابعة.

٦. التوعية والتدريب:

يلعب المعالج الإنشغالي دوراً مع فريق العمل في تحضير مواد للتوعية والتدريب، إقامة ندوات للتوعية حول الإعاقة والعمل، كذلك إقامة دورات تدريبية في الشركات، لأرباب العمل والموظفين عن توظيف الأشخاص المعوقين (الإعاقة، منافع التوظيف، التجهيز والتكيف،...).

إذن، للمعالج الإنشغالي دور في كل مراحل الدمج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية وذلك لتأمين الإستقلالية التامة للشخص في مكان العمل.



«الموظف المعوق قيمة إضافية للشركة ولا استثماريتها»

شركة القزي.. تجربة مثمرة في التنوع والدمج الوظيفي

ذلك يقول: «بالنسبة للموظفين في المعمل لم تكن بحاجة إلى أية تعديلات أو تكييفات، أما موظفة الاستقبال فالتعديلات والتكييفات المطلوبة لا توازي شيئاً للشركة مقارنة مع ما تقدمه من إنتاجية عالية فاستثمار طاقاتها أمر مفيد جداً لشركتنا».

في إطار خطته الاستراتيجية الهادفة إلى التواصل مع القطاع الخاص وتوعيته على مفهومي التنوع والدمج، استهدف مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان شركة القزي بورشة عمل ضمن مجموعة ورش العمل التدريبية التي ينفذها مع الشركات. حملت الورشة الكثير من المفاهيم الرائجة للشركة إلا أنها لم تخلو من بعض المعلومات الجديدة في مجال الدمج الوظيفي والتكييفات والتعديلات المطلوبة لتستقبل الجميع. «خلال الورشة تعرفنا على القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين وتحديد المادة المتعلقة بالتوظيف، كما قدمت لنا بعض المفاهيم الجديدة التي تركز منطلق الحقوق كبديل عن سياسة الاحسان والرعاية» يعلق أيوب على الورشة التدريبية التي نفذها المشروع داخل الشركة ويضيف: «شكلت مواضيع الورشة أرضية نطلق منها نحو سياسات جديدة وأفكار جديدة تساهم في إرساء ثقافة الشراكة والتنوع والدمج، كما ساعدت في خلق أفكار جديدة ليس فقط في مجال التوظيف».

أما قسم الموارد البشرية المعني الأول بعملية التوظيف داخل الشركة فيرى أن الورشة قدمت معلومات جديدة في مجال إدارة التنوع وفقاً لحديث لورين بو خليل التي قالت: «تطورت معلوماتنا كثيراً وتعرفنا إلى حاجات الأشخاص المعوقين، كما استفاد الموظفون بشكل عام لناحية المفاهيم الجديدة التي تقدمت»، وعند سؤالها عن مدى أهلية القسم لإدارة التنوع قالت: «نسعى في قسم الموارد البشرية دوماً إلى تكريس سياسات متنوعة، وفيما يتعلق بالإعاقة فنحن نخطط وبالتعاون مع المشروع لتنظيم المزيد من الورش التدريبية التخصصية في هذا المجال إيماناً منا بأهمية الموضوع وإنعكاساته على الشركة ككل».

المسؤولية الاجتماعية.. جزء من استراتيجية الشركة

تعمل شركة القزي انطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية التعاونية لشركات القطاع الخاص التي تتضمن الالتزام المتواصل للعمل والمساهمة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، وتحسين نوعية حياة الأفراد في المجتمع كما تؤثر بدورها على استراتيجية التسويق التي تعتمدها الشركات. يعتبر أيوب المستشار الإداري للشركة «أن المسؤولية الاجتماعية هي أحد الأهداف الأساسية في استراتيجية الشركة، فهي خدمة للمجتمع لقاء ما أعطانا إياه من مصدر رزق ومال كونه المستهلك الرئيسي لمنتجاتنا» ويضيف: «تتخذ هذه الخدمة عدة أشكال منها خدمة التنوع». عن دور ذلك في التسويق يقول أيوب: «يعتبر استعمال المسؤولية الاجتماعية للشركات في استراتيجية التسويق حقاً مشروعاً للشركة إنما ليس الغاية وهو يلعب دوراً أساسياً في الترويج للشركة».

والجدير ذكره في هذا المجال أيضاً أن شركة القزي وفي إطار استراتيجيتها التي تصب في مجال المسؤولية الاجتماعية تقوم حالياً بالتواصل مع المزارعين لتشجيعهم على الزراعات الصناعية التي يمكن استخدامها في معامل الشركة مما يعطي ثقة كبيرة لمنتجاتها في الخارج.

شركة القزي شركة لبنانية تعمل في مجال تصنيع وتوزيع المكسرات اللبنانية منذ ثمانية وعشرين عاماً، وقد لعبت دوراً بارزاً في الارتقاء بصناعة المكسرات إلى العالمية وتحويلها من حرفة يدوية إلى صناعة حقيقية. تضم الشركة مئة موظف هم بمثابة شركاء في العمل على حد تعبير إدارة الشركة.

تولي شركة القزي اهتماماً كبيراً بمنتجاتها لناحية الجودة والتنوعية، وهي لم تغفل أهمية ودور التنوع في مكان العمل، كما أنها لم تحتج إلى قوانين ملزمة لتبادر إلى توظيف الأشخاص المعوقين. قامت الشركة منذ ثلاث سنوات، بتوظيف شخصين معوقين في معاملها، إيماناً منها بمبدأ تكافؤ الفرص وأهمية الدمج والتنوع وقيمتيهما الإضافية. كما بادرت حديثاً ومنذ شهر إلى توظيف شخص آخر لديه إعاقة حركية كموظفة استقبال.

مع التجربة والتوظيف

عن تجربة الشركة في مجال توظيف الأشخاص المعوقين يتحدث سمير أيوب المستشار الإداري للشركة: «تجربتنا في توظيف الأشخاص المعوقين ليست حديثة فقد باشرنا في اعتماد هذه السياسة منذ زمن إيماناً منا بأهمية التنوع وتكافؤ الفرص»، يضيف: «لدينا شخصان في المعمل لديهم إعاقة سمعية وموظفة استقبال لديها إعاقة حركية وهم يشكلون قيمة إضافية للشركة، ويساهمون في تكريس ثقافة تقبل الآخر وخلق محيط عمل ملائم».

أما لورين بو خليل مسؤولة قسم الموارد البشرية فتعلق على الموضوع بالقول: «نحن كشركة لدينا خبرة طويلة في هذا المجال ونحب وجود شخص معوق في الشركة، آخذين بعين الاعتبار طبعاً بأن الشخص المناسب في المكان المناسب»، وعن إنتاجية الموظفين المعوقين تقول: «الإنتاجية ممتازة فلا نلاحظ أي فرق بين الأشخاص المعوقين وغير المعوقين بل في بعض الأحيان هم الأفضل» وتتابع: «الموظف المعوق قيمة إضافية للشركة كما ويساهم في تكريس سياسة تقبل الآخر ويخلق نوعاً من المنافسة في مكان العمل الأمر الذي ينعكس بدوره على مكانة الشركة على الصعيد العالمي».

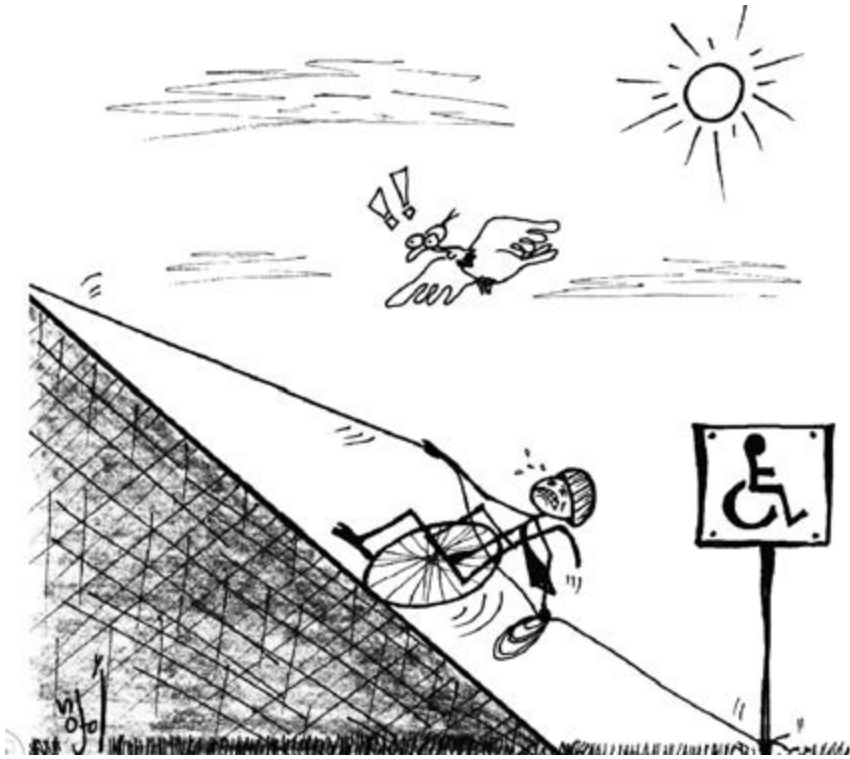
ليس جديداً على شركة القزي تبني السياسات الهادفة إلى تطوير الإنتاج والوصول إلى العالمية، فهي إلى جانب اعتمادها التنوع، تعمل أيضاً على تكريس سياسة الشراكة في العمل وعن ذلك يقول السيد أيوب: «منذ ثلاث سنوات، نصب جهودنا لتكريس ثقافة المشاركة في العمل وإزالة ثقافة الوظيفة بهدف الحصول على فريق عمل ذات إنتاج مميز يمكننا من المنافسة عالمياً؛ وحول التنوع يضيف أيوب: «التنوع أمر ضروري داخل الشركة فالإنسان عندما يواجه وضع جديد يطور تلقائياً مهارات جديدة تمكنه من التأقلم معه فتزداد خبراته ومهاراته الذي ينعكس بدوره على إنتاجية الشركة».

منافع التوظيف

يوضح أيوب منافع توظيف الأشخاص المعوقين بالقول: «استثمار الطاقات وخاصة الأشخاص المعوقين ينعكس جيداً على الإنتاج فمن خلال تجربتنا مع موظفين في المعمل أدركنا أن الإنتاجية ممتازة»، وعن التكاليف التي تترتب على



لبنان والبيئة الدامجة



البيئة الدامجة

هي البيئة التي تمكن الجميع من استعمالها حيث تمنح طريقة تصميم الاماكن فيها الاستقلالية في الحركة والوصول، الرؤية، السمع، والاتصال الفعّال. تستجيب البيئة الدامجة لتنوع الاحتياجات والاختلافات فتكون خالية من العوائق الهندسية وبالتالي تحافظ على الكرامة، الاستقلالية والحرية الشخصية.

القانون ٢٢٠/٢٠٠٠

هو القانون اللبناني المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، صدر في حزيران ٢٠٠٠ وحدد حقوق الاشخاص المعوقين ضمن اقسام رئيسية ستة، وتراعي في تسلسلها الاولويات في حاجات الأشخاص المعاقين وهي:

- في حق الشخص المعوق بالحصول على الخدمات الصحية وإعادة التأهيل وخدمات الدعم.
- في حق الشخص المعوق ببيئة مؤهلة.
- في حق الشخص المعوق بالتنقل والمواقف ورخص السوق.
- في حق الشخص المعوق بالسكن.
- في حق الشخص المعوق بالتعليم والرياضة.
- في حق الشخص المعوق بالعمل
- والتوظيف والتقديمات الاجتماعية.

ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

ج- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛

د- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني المستمر

هـ- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛

و- تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

ز- تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

ح- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاز سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛

ط- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛

ي- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛

ك- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

ل- تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

تبين الدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر ٢٠٠٤، الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع المكتب الإنمائي للأمم المتحدة أن ٧٥ ألف شخص على النطاق الوطني، أي نحو ٢٪ من سكان لبنان المقيمين لديهم إعاقة. منهم ١٦،٥٪ معوقون بسبب كبر السن، ١٧،٧٪ نتيجة إصابة أو حادث، ٧،٩٪ بسبب الحرب و ١٢،٧٪ نتيجة الأمراض وفي مقاربة عمرية للإعاقة أشارت الدراسة إلى أن ٤٦،٣٪ من الأشخاص المعوقين تتراوح أعمارهم بين ٢٥- ٦٤ سنة أي في عمر النشاط الاقتصادي. فيما تشير أرقام المنظمات الدولية والمجتمع المدني إلى أن نسبة الأشخاص المعوقين في لبنان تزيد عن ١٠ بالمئة، ومردّ التفاوت في ذلك ضيق التعريف المعتمد للإعاقة من قبل الوزارة.

البيئة الدامجة ضرورية لضمان مشاركة الجميع في كافة النشاطات الحياتية والإنتاجية، والاستهلاكية، فالـ ٧٥ ألف شخص، وفق أقل تقدير، يشكلون قوة شرائية كبيرة لا يمكن لأي شركة أو مؤسسة تجاهلها أضف إلى ذلك أصدقاء وأقارب الأشخاص المعوقين، وهم كذلك زبائن محتملين؛ وإذا لم يتمكنوا من الوصول إلى مؤسستك فهم حكماً سيتوجهون إلى أماكن أخرى مجهزة لاستقبال الجميع.

إضافةً إلى ذلك، فإن تأهيل مكان العمل يعطي فرصة لتوظيف الأشخاص المعوقين أو الاحتفاظ ببعض الموظفين الذين هم عرضة للأمراض التي قد تتسبب بالإعاقة.

لذلك فمن الضروري ونتيجة التنوع الموجود في المجتمع تجهيز كافة الأماكن، وبالنظر إلى الكلفة المادية لذلك، تبين دراسة «التقدم نحو بيئة مؤهلة لاستقبال الأشخاص المعوقين: مقارنة تعتمد على الهندسة المعمارية والموازنة» التي نفذتها مؤسسة البحوث والاستشارات لصالح مشروع الموازنة البديلة الذي يديره اتحاد المقعدين اللبنانيين بالتعاون مع المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية إلى أن الكلفة الإضافية لتطبيق معايير البناء الخالية من العوائق منذ البداية لا تتعدى ١٧ ألفاً و ٧٠٠ دولار على الأبنية العامة، ولا وجود لكلفة إضافية على الطرق، وألفاً و ٧٥٠ دولاراً على مواقف السيارات. كما تشير إلى أنه من الأفضل مالياً اعتماد معايير البناء الخالي من العوائق منذ بداية عملية البناء وكلما كان المرفق أكبر حجماً، تدنت الكلفة الإضافية لإعادة تأهيل البناء.

قانونياً، ينص قانون البناء على وجوب امتثال الأبنية لأحكام القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ الذي يؤكد على حق الشخص المعوق ببيئة مؤهلة خالية من العوائق، ويعطي القانون مالكي الأبنية العامة والخاصة مهلة ست سنوات للتقيد بـ «معايير الحد الأدنى للمنشآت والأبنية» لإجراء التعديلات على الأبنية لجهة تأهيلها، لتمكين ذوي الاحتياجات الإضافية من بلوغها واستخدامها. ويقدم القانون مجموعة من المحفزات المشجعة لاعتماد البيئة المؤهلة، في حين يفرض غرامات باهظة على المخالفين من مالكي الأبنية، على أن تستخدم البلديات كل الضرائب المدفوعة لتمويل مشاريع مراعية لحاجات الأشخاص المعوقين.

في الاتفاقية الدولية بشأن تعزيز حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم

حقوق الأشخاص المعوقين في العمل

تؤكد الاتفاقيات والمواثيق الدولية على حق الشخص المعوق بالعمل على نحو يض من له العيش باستقلالية ويؤمن له مستوى معيشي لائق. تشكل الاتفاقية الدولية لتعزيز حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم، الصادرة عن الأمم المتحدة في كانون الأول ٢٠٠٦، أحدث الاتفاقيات وأشملها في هذا المجال. تناولت هذه الإتفاقية في موادها الخمسين مختلف جوانب الحياة كالتعليم، الصحة، الحقوق السياسية، الحقوق الاقتصادية، الحماية الاجتماعية. فيما يتعلق بالعمل، أشارت الاتفاقية الدولية في المادة ٢٧ منها إلى حق الشخص المعوق بالعمل من دون تمييز. وفيما يلي نعرض لهذه المادة.

المادة ٢٧: العمل والعمالة

١ - تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعزز، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

أ- لخطر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

ب- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في



دليل



كما عرض زياد عبد الصمد، لمفهوم المسؤولية الاجتماعية التعاونية للشركات ولأهمية الشراكة بين القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في سبيل تنمية شاملة، وتوقف عند ثقافة الرعاية والاحسان التي ما زالت سائدة حتى يومنا هذا، والتي تعتبر من أبرز التحديات أمام الشراكة مع القطاع الخاص. وتتطرق إلى مبادرة الأمم المتحدة في هذا المجال Global compact ولبادئه العشر في مجال حقوق الانسان، العمل، البيئة ومحاربة الفساد.

شكلت تلك العروض ارضية انطلق منها الحضور لمناقشة الأفكار المطروحة حول المسؤولية الاجتماعية وقد اجمعوا على أهمية هذا المفهوم ودوره في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة مشددين على أهمية الشراكة مع القطاع الخاص، التوعية حول الكلفة الاجتماعية الباهظة في المجتمع، والترويج للحقوق الاقتصادية ولقيم ومفاهيم جديدة.

لقاء حول «المسؤولية الاجتماعية التعاونية»

عقد مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان، بالتعاون مع منظمة أوكسفام بريطانيا لقاءً في ٣٠ نيسان ٢٠٠٨ في فندق كراون بلازا- الحمراء تناول فيه مفهوم "المسؤولية الاجتماعية التعاونية للشركات". حضر اللقاء عدد من ممثلي شركات القطاع الخاص والمصارف إضافة إلى ممثلي منظمات المجتمع المدني ومجموعة من الخبراء في هذا المجال بغية تسليط الضوء على ذلك المفهوم ودوره في تحقيق التنمية الشاملة وكيفية تعزيزه في مجتمعنا.

قدّم المنظمون في بداية اللقاء عرضاً حول ماهية المسؤولية الاجتماعية التعاونية للشركات، ودورها في صيانة حقوق الانسان، وتحقيق التنمية الاقتصادية؛ كما عرضوا لتجارب بعض الشركات العاملة في لبنان التي تبنت مفهوم المسؤولية الاجتماعية مسلطين الضوء على فوائدها على مستوى الشركة، المستهلك والمجتمع.

كما عرضت تجربة مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان مع القطاع الخاص والشراكة القائمة بينهم التي تبلورت في الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل (مجموعة الشركات المتعاونة مع المشروع والداعمة للتنوع)؛ تناول العرض كذلك منافع توظيف الأشخاص المعوقين استناداً إلى تجارب الشركات المتعاونة مع المشروع مبيّنة عملية الربح المتبادل بين المشروع والقطاع الخاص.

والجدير ذكره أن المشروع قد باشر العمل مع القطاع الخاص منذ العام ٢٠٠٥ بهدف إرساء سياسات التنوع ضمن أنظمة الشركات وتغيير الأفكار المنمطة والمفاهيم الخاطئة حول توظيف الأشخاص المعوقين.

طاولة مستديرة حول التعليم المهني والاعاقة في البقاء

أولى خطوات دمج الأشخاص المعوقين في النظام التعليمي والمهني

البقاء. هدفت الورشة إلى الترويج لثقافة التنوع ضمن نظام المؤسسات التعليمية المهنية والجامعية، ورسم خطوات عمل مشتركة وبرامج داعمة لدمج الأشخاص المعوقين حركياً في مجال التعليم المهني التقني والجامعي.

خلال الورشة، عرض فريق عمل المشروع لاشكاليات الدمج التربوي والمهني في لبنان المتمثلة في سياسة العزل التي ساهمت، إلى جانب الأفكار المنمطة والمفاهيم الخاطئة حول الإعاقة، في إرتفاع نسبة الأمية لدى الأشخاص المعوقين، والذي أدى إلى انخفاض في فرص دمج الأشخاص المعوقين في سوق العمل. وبناءً عليه، عمل المشاركون على تحديد مجالات التعاون سعياً إلى إيجاد برامج مهنية دامجّة مقدمين مجموعة من الاقتراحات في مجال التوعية، تأهيل البيئة المكانية، توفير التجهيزات... وفي نهاية اللقاء، قدّم المشروع مجموعة من التوصيات التي ركزت على ضرورة إقرار سياسة التنوع والدمج ضمن رسالة المؤسسة التعليمية وسياساتها التي تطل الكادر تعليمي، المناهج، البيئة المكانية والمعدات والتجهيزات.

واستكمالاً لعمله نحو تعليم مهني دامج، باشر المشروع وبالتعاون مع مديرية التعليم المهني والتقني بتنفيذ دراسة عن مهنية نموذجية تهدف إلى تقييم المهنية وإعداد مرشد توجيهي لكيفية تطبيق الدمج في المهنية.

إنطلاقاً من الترابط القائم بين سوق العمل والتعليم المهني، ومع بروز الحاجة إلى مواكبة متطلبات سوق العمل، نظم مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان طاولةً مستديرة حول دمج الأشخاص المعوقين في التعليم المهني والتقني يوم الأربعاء ١٢ آذار ٢٠٠٨ في فندق بارك أوتيل - شتورة برعاية وحضور مدير عام التعليم المهني والتقني في لبنان د. يوسف ضيا إضافة إلى حضور مدير عام التعليم العالي د. أحمد الجمال ومدراء وممثلي الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب المهني في منطقة



مشروع فتح آفاق يجمع أبرز الفعاليات الاقتصادية في لبنان

جمعية تجار بيروت، جورج أبي صالح من جمعية مصارف لبنان، د. يوسف القريوتي من منظمة العمل الدولية، كورين عازار من وزارة الشؤون الاجتماعية إضافة إلى خبير التسويق سمير أيوب وفريق عمل المشروع. هدف اللقاء إلى الوقوف عند آراء المجتمعين في توظيف الأشخاص المعوقين وتأثيره على الشركات وانعكاساته على السياسات التسويقية المتبعة.

عقد مشروع فتح آفاق، بالتعاون مع مصرف لبنان المركزي، لقاءً استشارياً ضم أبرز الفعاليات الاقتصادية في البلاد يوم الأربعاء ٥ آذار ٢٠٠٨ في قاعة مصرف لبنان المركزي- الحمراء. حضر اللقاء مدير العمليات المالية في مصرف لبنان د. يوسف الخليل، مدير الاجتماع، نسيم غانم من إتحاد غرفة التجارة والصناعة والزراعة في لبنان، رانيا البزري من غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان، منير طيارة من



وتستمر غرفة زحلة في نشر ثقافة التنوع



برعاية رئيس غرفة التجارة والصناعة والزراعة في البقاع وبالتعاون مع الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل وشركة التنمية الزراعية، نظم مشروع فتح آفاق احتفالاً لإطلاق حملته «الترويج للتنوع عبر المنتج»، وذلك في ٤ نيسان ٢٠٠٨ في قاعة الفرد سكاف في مبنى غرفة التجارة، زحلة. حضر الحفل عدد من ممثلي الهيئات والمؤسسات الاقتصادية، القطاعات الإنتاجية، البلديات، الشركات الصديقة للمشروع ومجموعة من ممثلي الجامعات والمعاهد والجمعيات. هدف الحفل إلى تسليط الضوء على تجربة شركة التنمية الزراعية التي اعتمدت شعار التنوع على منتجاتها وتأثيراتها على الأقطاب الرئيسية المحركة للعجلة الاقتصادية «السلعة، السوق، المستهلك». تخلل الحفل كلمات لغرفة التجارة والصناعة والزراعة ألقاها نائب رئيس الغرفة الأستاذ أنطوان خاطر الذي أثنى على عمل المشروع والفكرة النموذجية «الترويج للتنوع عبر المنتج» التي أطلقها. أما نائب رئيس اتحاد المقعدين اللبنانيين جهاد اسماعيل فقد استعرض في كلمته مسيرة المشروع وعلاقته مع القطاع الخاص وتحديدًا شركة التنمية التي بادرت في خطوة رائدة إلى اعتماد شعار التنوع على منتجاتها، كما عرض للفوائد الاقتصادية ومنافع اعتماد الشعار. وعن الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل، ألقى مدير شركة لوريجين محمد هاشم كلمة أشاد خلالها

بفكرة الشعار ودعا كافة المؤسسات الإنتاجية إلى تبنيه. من جهتها، عبّرت شركة التنمية الزراعية الممثلة بالمدير الإداري جورج سيقلي عن اقتناعها وإيمانها بثقافة التنوع، حيث عرض سيقلي لمراحل عملهم مع المشروع وصولاً إلى تبني شعار التنوع. بعد ذلك قدّم المشروع عرضاً مصوراً عن الحملة التسويقية التي أطلقها في ٧، ٨ و ١٤ آذار ٢٠٠٨ في كل من بيروت، زحلة وصيدا بهدف الترويج لشعار التنوع ولتجربة التنمية، وقد تضمنت مقابلات مع الزبائن بهدف توضيح فكرة الشعار الموجود على المنتج والتعريف بالمشروع وعمله الهادف إلى إرساء سياسة التنوع والدمج في المجتمع. واستتبع العرض بنقاش حول أهمية اعتماد الشعار على المنتجات ودوره في عملية التسويق.



توعية وتدريب

بهدف تسليط الضوء على قضايا الإعاقة بشكل عام، وتحديدًا دمج الأشخاص المعوقين في التربية والعمل، نفذ مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان سلسلة من ندوات التوعية في الجامعة اللبنانية، كلية العلوم الاجتماعية - زحلة في ٢٥ آذار ٢٠٠٨ حيث شارك عدد من الطلاب والأساتذة والإداريين، كما نفذ المشروع دورتين تدريبيتين استهدفتا فريق العمل الإداري في الجامعة اللبنانية الدولية - الخيارة في ١١ و ١٨ نيسان ٢٠٠٨. بهدف تزويد الجهاز الإداري بالمهارات والمعارف المطلوبة التي تمكنه من تقبل التنوع وإدارته، كما عرضنا للتكييف والتجهيز المطلوب ولأبرز منافع التنوع. في بيروت، نظم مشروع فتح آفاق ورشة عمل تدريبية في شركة القزّي للمكسرات يوم الثلاثاء ٢٨ نيسان ٢٠٠٨ في مبنى الشركة، جسر الباشا استهدفت مدراء الأقسام لتزويدهم بالمعارف والمعلومات اللازمة التي تمكنهم من إدارة التنوع وخاصة الإعاقة.



التدريب المهني وتشغيل الأشخاص المعوقين

شارك مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين، ممثلاً بالزميلة هيفاء شبيب، في ورشة عمل تدريبية حول «تطوير خطة عمل وطنية في مجال التدريب المهني وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة» نظمها المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بالتعاون مع وزارة العمل، منظمة العمل الدولية والمعهد الوطني للتأهيل المجتمعي في فندق راديسون ساس- عمان، الأردن في ٢٨ و ٢٩ نيسان ٢٠٠٨. هدفت الورشة إلى توعية وتطوير خطة عمل لتوظيف الأشخاص المعوقين فكان لمشروع فتح آفاق دوراً أساسياً حيث عرض تجربته في لبنان، والاستراتيجيات التي يتبعها وأبرز التحديات التي واجهته وقد لاقت التجربة استحساناً كبيراً بين الموجودين.

معرض التوظيف

وقع مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان إتفاقيات تعاون جديدة مع مجموعة من الشركات والمؤسسات خلال مشاركته في معرض التوظيف في ١٨ نيسان ٢٠٠٨ في مركز ببال. شكلت المشاركة فرصة للتعريف بالمشروع وأهدافه وبمفاهيم التنوع والدمج، كما أضاعت أيضاً على منافع توظيف الأشخاص المعوقين. وفي الإطار نفسه، شارك المشروع في المنتدى الاقتصادي العربي السادس عشر الذي جرى عقده في ٢ أيار ٢٠٠٨ في فندق فينيسيا- بيروت وجمع أبرز الشخصيات والفعاليات الاقتصادية في لبنان والعالم العربي.



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 والبقاع
السيد محمود معربوني : مستشار وصديق للمشروع
مراسلة جريدة البلد : الآنسة لوسي بارسخيان
مراسلة جريدة النهار : الآنسة دانيال خياط
عكاشة للطباعة والتصوير - برالياس
الشركة الصناعية لمنتجات بايونير
شركة الاوراق الصحية - ميموزا
بشير للأدوات المنزلية - برالياس
دار بيار خاطر للأزياء النسائية
الجامعة اللبنانية الدولية - البقاع
شركة التنمية الزراعية ش.م.ل
ألتوكس ٢٠٠٠ ش.م.ل
دائرة العمل في زحلة
قساطلي شتورة
شركة لوريجين
بريستيج البقاع
جريدة الوسيلة
يونيسراميك
غراسيا- زحلة

الشركات «الصديقة للأشخاص المعوقين» في لبنان:

بنك عودة
بنك بيلوس
بنك لبنان والمهجر
مصرف لبنان
مؤسسة سرادار غروب
جريدة النهار
جريدة السفير
جريدة الأخبار
Cisco System
Microsoft
The Gate 2
Liban Post
LBCI
Crown Plaza
Alico
GS
CR8 mania
Byblos Electronics
Legacy group
Le Meridian Commodore
مستشفى راغب حرب- تول
مستشفى د. حكمت الأمين (النجدة الشعبية اللبنانية- النبطية)
شركة كهرباء لبنان- بيروت والزهراني
مستشفى خوري العام- زحلة
المستشفى الحكومي- النبطية
معمل شوكولا Chantier
شركة جونيت
العربية المتحدة للموسوعات
نقابة تجار - بعلبك
شركة مياه البقاع
بنك الاعتماد اللبناني - شتورة
معهد دار الصداقة الفني- الفرزل
مدرسة الأمين - برالياس
محطة مدكو - زحلة
شركة «شوكولا العتل»
شركة «دومانكو عنجر»
شركة حبيقة إخوان
مستشفى رياق
شركة حلويات ومطاعم «الإخلاص»
ديكوغلاس - Deco Glass
مستشفى اللبناني الفرنسي - زحلة

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

بيروت، مركز اتحاد المقعدين اللبنانيين، كورنيش المزرعة، بناية الرياض، خلف بناية الجزيرة، الطابق الأول.
تلفاكس: 01-307365 أو 01-307366 البريد الإلكتروني: info@lphu.com
ويمكنكم أيضاً زيارة موقعنا على الانترنت: www.lphu.com أو www.lphu.org

صور، جل البحر، بناية سينما 2000، الطابق الأول، هاتف: 70-817976

يصدر هذا الدليل بدعم من المساعدات المسيحية - المملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي



This publication has been produced with the assistance of the European Union. The content of this publication is the sole responsibility of LPHU and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.