

في هذا العدد



عن استثمار طاقات مرضى
السكري في لبنان

2



سهيل موظف مثابر يتغلب
على مضاعفات السكري

5



شركة "فونيسك ماشينري"
تفتح آفاق فرص العمل أمام
الأشخاص المعوقين

6



غرف التجارة والصناعة
والزراعة في لبنان تلترم
سياسة التنوع

8

هذا الدليل

بقلم: سيلفانا اللقيس

العمل اللائق لكل فرد.. يساوي ازدهار الوطن

أثبتت دراسة أجراها فريق من الباحثين في جامعة «ديبول شيكاغو» لصالح غرفة الصناعة والتجارة بعنوان «الإعاقة تعمل» في كانون الثاني ٢٠٠٨، أن الموظفين المعوقين في قطاع العناية الصحية والضيافة، هم بنفس إنتاجية زملائهم من غير المعوقين، ويعتمد عليهم كذلك بنفس المستوى، كما أن التكييفات المنفذة كانت قليلة الكلفة. جاء في الدراسة «لقد تبين أن الأشخاص المعوقين يشغلون مواقع إدارية رفيعة في جميع المستويات داخل القطاعات التي تناولها البحث لمدة ثلاث سنوات كالصيدلة، التمريض، مدير مستودع المبيعات، شأنهم شأن زملائهم غير المعوقين؛ وتزايد في المستقبل القريب أهمية توظيف الأشخاص المعوقين الذين يملكون الطاقات الكامنة والتي لما تستثمر بعد». طالت هذه الدراسة الرائدة ٣١٤ موظفاً مستهدفاً معوق وغير معوق، في ٢٥ شركة أعمال لمدة ثلاث سنوات، لتخلص إلى وصف مجموعات أرباب العمل الموظفين المعوقين بالمتفانين والمعتمد عليهم، وأنهم يقومون بعمل إيجابي في دائرة الإنتاج. ومن نتائج الدراسة:

- تطابق في تقييم الأداء الوظيفي بين الموظفين المعوقين وغير المعوقين.
- الإشراف المطلوب هو مماثل للفتتين معاً.
- استمرار الموظفين المعوقين مدة زمنية أطول من نظرائهم غير المعوقين في الوظيفة.
- عدد قليل جداً من المرافق تطلب تجهيزات خاصة لمشاركة موظفين من المعوقين، وكان متوسط تكلفة التجهيز ٣١٣ دولار أميركي فقط.
- لاحظ الباحثون، وبالرغم من هذه النتائج الإيجابية، التي غطت أرباب العمل، كثيراً من حالات الأحكام المسبقة ما يجعل من صعب على الأشخاص المعوقين إمكانية الحصول على فرص عمل. وركز الباحثون عملهم مع مدراء الموارد البشرية والموظفين، في مجموعات، لمناقشة تجاربهم مع العمال المعوقين؛ فجاءت الآراء داعمة ومنحازة إيجابياً، إلا أن بعض المشاركين من أرباب العمل أعربوا عن ملاحظاتهم حول بعض الأمور الإدارية.
- كذلك في استراليا، حيث قامت مؤسسة «التنوع في مكان العمل»، المتخصصة في الاستشارة والتدريب بدراسات عدة حول منافع وأكلاف توظيف الأشخاص المعوقين، ومن أبرز خلاصات الدراسات بحسب آراء أرباب العمل:

- ٩٨٪ من الموظفين المعوقين هم في مستوى متوسط أو مرتفع من جهة سلامة العمل.
- ٩٠٪ من الموظفين المعوقين هم في مستوى متوسط أو مرتفع من جهة الأداء الوظيفي.
- ٨٦٪ من الموظفين المعوقين لديهم سجل دوام جيد، وأفضل من زملائهم غير المعوقين.
- ٩٠٪ من أرباب العمل لم يضطروا لزيادة نفقات التأمين على الموظفين المعوقين.
- معدلات الاحتفاظ بالموظفين المعوقين ٧٢٪ حيث يتم توفير ملايين الدولارات كل سنة من تكاليف التوظيف والتدريب.
- لتشغيل الأشخاص المعوقين تأثير إيجابي على الموظفين غير المعوقين في مكان العمل.
- واحد من كل ١٠ عملاء في استراليا لديه شخص معوق من أفراد عائلته، ما أدى إلى زيادة مبيعات «بيتزا هات» مثلاً، التي سجلت رقماً قياسياً في زيادة أرباح مبيعاتها بعد توظيف أكثر من ١٤٠٠ شخص معوق.

كما خلصت دراسة أخرى، أجريت باسم «تليسترا» في أستراليا في عام ١٩٩٩ إلى التالي:

- يعمل أشخاص معوقون بمعدل ٤,١ سنوات في مراكز الاتصال، مقارنة بـ ٣,٢ سنة بالنسبة للأشخاص غير المعوقين.
- معدل غياب الموظفين على مدى ١٥ شهراً، ١١,٨ للموظفين المعوقين. و ١٩,٢٤ للموظفين غير المعوقين.
- لم تلحظ فروقات بين أشخاص المعوقين وأشخاص غير معوقين بالنسبة إلى الأداء والإنتاجية في المبيعات.
- أكثر من ٩٠٪ من أرباب العمل الذين يعملون في الآونة الأخيرة مع أشخاص معوقين قالوا أنهم سيكونون سعداء مواصلة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ليس هذا سوى قليل من كثير حول الفائدة والمنافع من توظيف الأشخاص المعوقين أو الأشخاص ذوي الحاجات الإضافية. وقد اختبر لبنان هذه التجربة من خلال مشروع «فتح آفاق فرص العمل» الذي يعمل في عدة مناطق لبنانية.

اليوم، مع انتشار المعرفة والاختبار باتت معايير العمل الدولية تشمل بقوة فئة الأشخاص المعوقين حيث تعتبر جزء لا يتجزأ من سياسات التنوع في الاستثمار والاقتصاد.

في لبنان بدأت تجربة مع أرباب العمل منذ بضع سنوات، وهي منتشرة في مختلف المناطق، وتتضمن رزمة شاملة في العمل، وهي في تقدم مستمر. كما تتشابه المواقف كثيراً في مسارها، قبل وبعد التدخل من قبل فرق العمل مع الشركات ومع الأفراد ومع المجتمع المحلي. ومع تدفق المعلومات الدورية إلى جانب الدورات التدريبية وحلقات التوعية والدخول في توظيف أشخاص لديهم حاجات إضافية.

بداننا نشهد شكل أولي أشكال التنظيم لأرباب العمل، في البقاع وبيروت جبل لبنان والجنوب، إلا أننا بتنا نحتاج إلى التقدم نحو تعزيز السياسات الدامجة في مكان العمل، وإلى أن تنتقل التجربة من كونها مبادرة لتصبح نواة لسياسة وطنية يتبنها القطاع المهني الخاص والرسمي. لم لا فلبنان لديه كل المقومات لذلك.

(التمتة ص٢)

العمل اللائق لكل فرد

(تتمة المنشور ص ١)

علينا الإسراع في إيجاد تنظيم وطني، تشكل فيه غرف الصناعة والزراعة والتجارة رافعة أساسية نظراً لدورها الطبيعي في دفع السياسات الاقتصادية إلى الأمام. والشركات التي تضع نفسها ضمن الشركات الرائدة، عليها أن تعرف بأنها لن تدرك الريادة ما لم تبادر إلى الانخراط في عملية التهيئة والتبني لسياسات التنوع. وهنا نعود ونطرح ما كنا قد طرحناه في سابقاً من ضرورة تنظيم التعاون الحاصل في إطار مشروع «فتح آفاق فرص العمل» الذي يحتضنه اتحاد المقعدين اللبنانيين، المتعاون مع منظمة أرباب العمل الدولية لتوظيف الأشخاص المعوقين، لكي يدخل في إطار مؤسساتي، يدخل خلاله القطاع الخاص في شراكة، وينتج إستراتيجية وطنية تهدف إلى جعل سياسة التنوع جزءاً أساسياً مدرجاً، ومنظماً داخل الرؤيا والرسالة والمهام لنموذج الشركة الرائدة والمصنفة وطنية أو عالمية. وهذا يحتاج إلى ترجمة ضمن أطر «العمل اللائق».

من هنا، إننا ندعو إلى تنظيم مؤتمر وطني تقدم خلاله الشركات والمؤسسات المهنية مع المشروع، ومع القطاع العام، وبالتعاون مع كافة الجهات المعنية، خطة نهوض شاملة. علماً أنه لدى المشروع، حالياً، مقومات تسمح له في الإسهام بدفع إنتاج مقترحات في مسألة الأدوات والأدبيات والدعم التقني ما يكفي لإطلاق المسار مباشرة.

إن اعتماد هذا التوجه يؤدي حتماً إلى انتشار المنافع على مستويات عدة، إن في زيادة الدخل القومي أو في تعزيز التنمية الاقتصادية الاجتماعية، أو في تطوير المناهج العلمية في الاقتصاد وإدارة الأعمال.

المطلوب من القطاع العام أن يشمل في رزمة الإصلاحات هذا الجانب، وأن يعزز الحوافز بحيث يشجع ويدعم منطق التنوع في مكان العمل. ما يحتم عليه اعتماد سياسات ضريبية صديقة، ومحفزة. بناء عليه يجب أن يتخلص من السياسة القصيرة المدى والمجتزأة، وأن ينتقل فعلياً إلى سياسات اقتصادية اجتماعية طويلة الأمد. الفرص متوفرة بقوة اليوم، علينا أن نكون جاهزين للإفادة منها.

هيا بنا نستعيد فرحة عيد العمال! هيا بنا نطوي نهائياً حالة الفقر والتهميش ونحقق الرؤيا الأمثل لهذا الوطن المنهك والمتعب. كفانا هدرًا للطاقت! كفانا هدرًا للموارد. ولندرك نهائياً أن العمل اللائق لكل فرد من أفراد المجتمع يساوي ازدهاراً وتقدماً لكل الوطن، وعلينا أن نحسم أمرنا مرة ولأبد.

استثمار طاقات مرضى السكري في لبنان
الحل في التنوع والابتعاد عن التمييز

قدّرت دراسة الأحوال المعيشية للأسر (٢٠٠٤) عدد الأشخاص الذين لديهم أمراض مزمنة في لبنان بـ ٦٢٥٩٥٤ مواطناً، ومنهم مرضى السكري التي تبلغ نسبتهم المعلن عنها بـ ١٢ بالمائة من مجمل السكان إلى جانب نسبة ثمانية بالمائة غير المعلن عنها، ما يعني أن حوالي ٢٠ بالمائة من اللبنانيين مصابون بالسكري. يعتبر الاختصاصيون في لبنان أن هذا العدد المخيف بالمقارنة مع نسبة السكان يعود إلى التغيير الذي طرأ على أسلوب حياة اللبنانيين، حيث انتشرت عادة استهلاك الوجبات السريعة وفرض نمط الحياة تراجعاً في النشاط والحركة.

في شأن متصل، تشير المؤسسات الصحية التابعة للأمم المتحدة بأن ٢٠ بالمائة من البالغين في العالم هم من مرضى السكري، وأن عدد البالغين منهم يقارب ٢٥٠ مليون شخص، ومن المتوقع أن يرتفع إلى ٣٨٠ مليون شخص بحلول عام ٢٠٢٥. في الإطار نفسه، تؤكد إحصاءات المنظمة العالمية أن مرض السكري مسؤول عن مليون حالة بتر أطراف سنوياً، وعن حالات إصابة بفقدان البصر، وأنه يعتبر من أهم أسباب حالات الفشل الكلوي؛ كما تشير الإحصاءات إلى أن المصابين بالسكري هم أكثر عرضة بأربعة أضعاف من غيرهم للإصابة بأمراض القلب والشرابين والضغط. عن احتمال الإصابة بالمرض في لبنان، يشير

دليل توجيهي يصدر عن الوحدة الاعلامية في اتحاد المقعدين اللبنانيين بالتعاون مع مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان». «الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص 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 - ضحى يحفوي - عزة ضاوي

فريق «الدمج الاقتصادي الاجتماعي» في بيروت، البقاع، والجنوب

شكر خاص للمساعدات الشعبية النرويجية:

قاسم الصباح وسوسن الحاج ابراهيم (استشارات فنية)

مشروع

الدمج الإقتصادي الاجتماعي

للأشخاص المعوقين في لبنان



نحر الطاقات

نحو

مجتمع دامج ومتنوع

الجنوب

صور - طلعة
الاستراحة - ميني
الامن العام سابقاً،
الطابق الاول
٠٧٣٥٠٣٦٦

البقاع

بر الياس - خلف
بنك الاعتماد
الليثاني - طابق
أرضي
٠٨٥١١٦٤١

بيروت

وطى المصيطبة -
مقابل السفارة
الروسية - بناية
الرفاعي - ط ١
٠١٣٠٧٣٦٥

مريض؟ نعم! لكنه يعود بالفائدة على الشركة

كيف تحافظ على إنتاجية موظف لديه «سكري»؟

يحتل السكري المرتبة الأولى بين أمراض العصر نظراً لانتشاره الواسع في كافة المجتمعات وبين مختلف الفئات الاجتماعية، إضافة إلى ارتفاع نسبة الإصابة به بشكل سريع ومتواز مع التقدم الثقافي والاقتصادي والغذائي والتقني في كافة المجتمعات. في لبنان، ترتفع نسبة الإصابة بالسكري لتبلغ حوالي الـ ٢٠ بالمائة من مجمل السكان، ويعود ذلك إلى نوعية الحياة والغذاء إضافة إلى التوتر العصبي الناتج عن فترات الحروب والأزمات. من جهة أخرى، يتسبب السكري بمجموعة من المضاعفات الاجتماعية والاقتصادية ويؤثر بشكل مباشر على صحة المريض وأدائه اليومي، الوظائف والمهني.

نتناول في هذا العدد من الدليل مرض «السكري» بوصفه أحد أبرز أمراض العصر التي تؤثر بشكل مباشر على عمل /وظيفة الأفراد، وبالتالي على الحياة الاقتصادية، مسلطين الضوء على التكييفات والتعديلات المطلوبة في مكان العمل وفي حياة الأفراد الذين لديهم السكري.

ما هو السكري؟

يعتبر مرض السكري من الأمراض المزمنة والشائعة عالمياً، التي تحدث عندما يعجز الجسم عن فرز كميات كافية من هورمون الانسولين، أو عدم قدرة الجسم على الاستفادة من الانسولين ما يؤدي إلى ارتفاع نسبة السكر بالدم «الغلوكوز» أكثر من المستوى الطبيعي والذي يتراوح بين ٨٠ - ١٢٠ مليغرام / ١٠٠ ملل دم.

الانسولين هرمون يفرزه البنكرياس، وتكمن أهميته في قدرته على تحويل السكر الزائد عن حاجة الجسم إلى مركب يتم تخزينه في الكبد والعضلات لاستخدامه عند الحاجة.

يوجد نوعان من السكري، النوع الأول (١) الناتج عن قلة إنتاج مادة الانسولين في الجسم وهو عادة وراثي؛ والنوع الثاني (٢) الذي تتسبب به نوعية الحياة التي يعيشها الفرد وينتج عن استخدام الجسم للانسولين بشكل غير فعال. يرجح الاختصاصيون أن النوع الثاني من السكري ينتج جراء فرط الوزن، وقلة النشاط البدني.

تجدر الإشارة هنا إلى أنه مهما اختلف نوع السكري، فإن الأعراض المرضية تتشابه بين مختلف الأفراد كما أن المضاعفات التي تنتج عنه، في أغلب الأحيان، تتسبب بإعاقات حركية وحسية تؤثر بشكل مباشر على كافة نواحي الحياة.

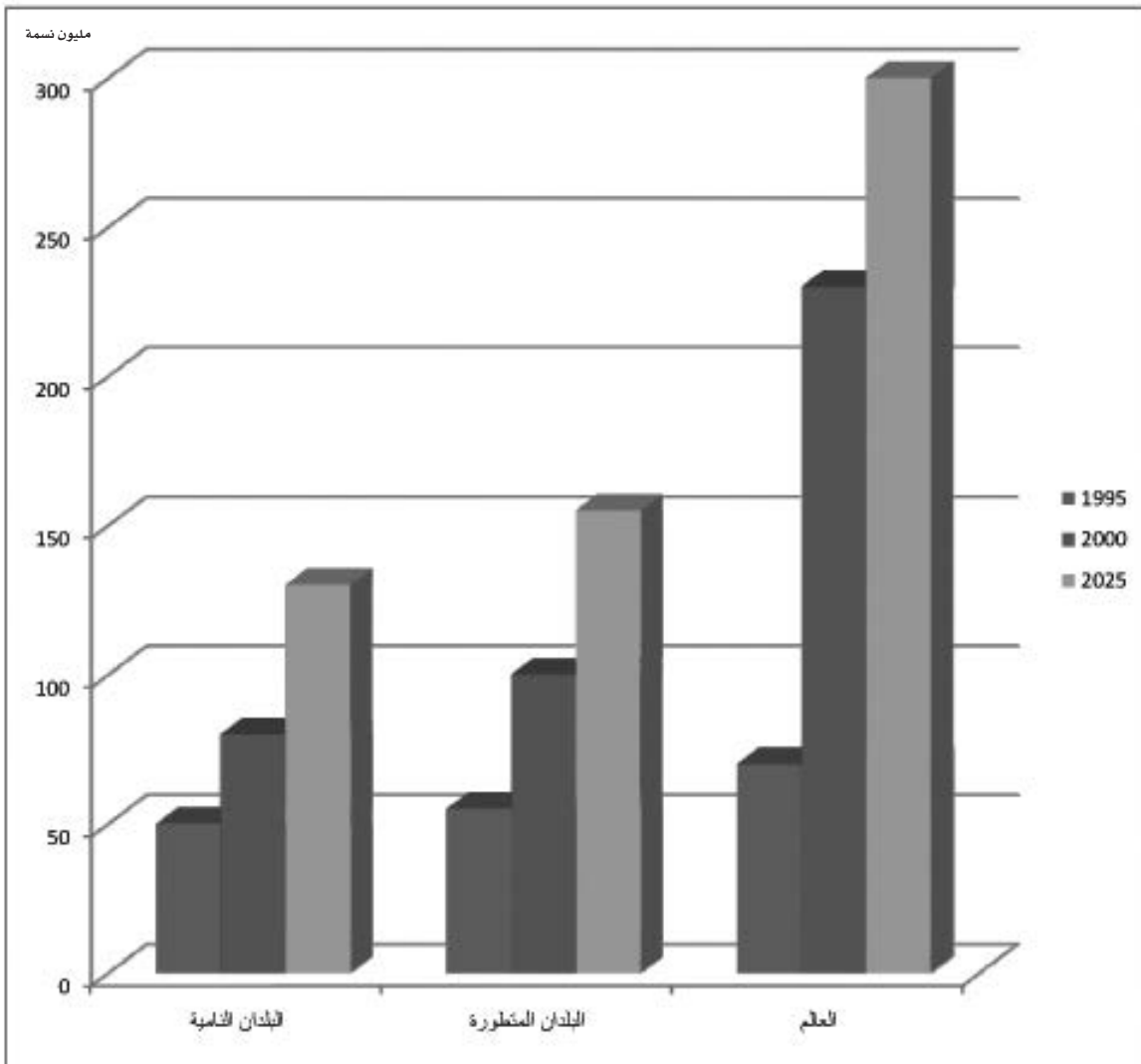
«السكري» في مكان العمل

تشير منظمة الصحة العالمية إلى وجود ١٤٥ مليون شخص لديهم سكري في العالم، وأن أكثر من ٢٠٠ طفل في العالم يصابون يومياً به، وهناك حوالي ٢,٨ بالمائة من المصابين هم من فئة الشباب. من جهة أخرى، يتوقع أن يصل عدد الأشخاص المصابين بالعالم إلى ٣٠٠ مليون شخص بحلول العام ٢٠٢٥، أي حوالي ٥,٤ بالمائة من سكان العالم.

أمام هذه الوقائع لا بد لك كرب عمل من إعادة التفكير في نظام العمل الذي تتبعه، البيئة المكانية ومدى قدرتها على استقبال الجميع وغيرها من المتطلبات التي تضمن الحفاظ على إنتاجية الموظفين المعرضين للسكري ومضاعفاته وتكرس التنوع في مكان العمل.

بالرغم من وجود مضاعفات عديدة لمرض السكري والتي تعتبر خطيرة وتحد من قدرات الموظف لديك، أو قدراتك إذا كان لديك هذا المرض، حيث يلاحظ عند الأشخاص الذين لديهم السكري، مثلاً، شعور بالتعب والوهن الجسدي مع كثرة التبول والعطش، غباش في الرؤية وتذبذب مستوى الإبصار، خدران وتنميل في الأطراف وإصابة بعض أجزاء الجسم بالالتهابات مع بطء في اندمال الجروح والخدوش، إضافة إلى قصور في الدورة الدموية الذي ينتج عنه شد

تطور السكري في العالم			
	البلدان النامية	البلدان المتطورة	العالم
1995	50	55	70
2000	80	100	230
2025	130	155	300

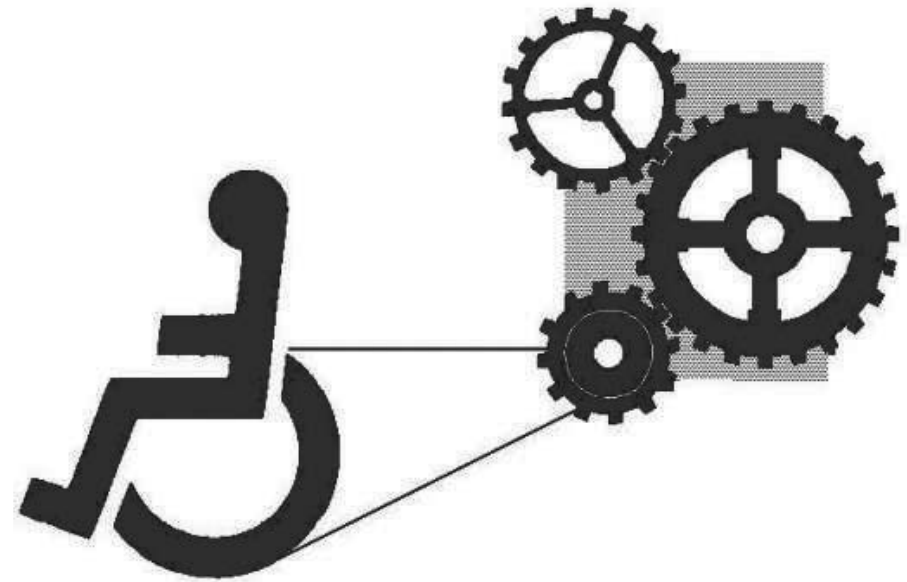


عضلي يمنع المريض من المشي لفترات طويلة؛ إلا أن بعض التعديلات، الاقتراحات والتكييفات في مكان العمل والمهام كافية لضمان الحفاظ على إنتاجية عالية وبيئة متنوعة.

فإليك بعض النصائح التي تساعدك على الحفاظ على إنتاجية الموظفين لديك أو للتعاقد مع السكري.

لحفاظ على انتاجية أفضل لموظف لديه "السكري"

- ☐ حاول أن تكون متفهماً لاحتياجات موظفين لديك مصابون بمرض السكري.
- ☐ من الأفضل أن توفر كل التجهيزات اللازمة في مؤسسة عند وجود موظف مصاب بالسكري، لأن هذه التجهيزات ستوفر عليك أي تكاليف إضافية في حال تعرض الموظف لإصابة أثناء العمل.
- ☐ إذا تعرض الشخص المريض لنوبة انخفاض السكر، وفقدان الوعي، فيجب عدم المحاولة في إعطائه أي مشروب عن طريق الفم وذلك تفادياً لحدوث اختناق ونقله فوراً إلى المستشفى.
- ☐ تعود المحافظة على هؤلاء الموظفين بالفائدة المباشرة على شركتك، ما يتيح لك الفرصة للاستفادة من خبرتهم وكفاءتهم ويوفر عليك تكاليف إعادة التوظيف والتدريب.
- ☐ إن نسبة الأشخاص المصابين بالمرض مرتفعة جداً وهي في تزايد مستمر، وتطال فئات مختلفة من المجتمع، لذلك فإن التجهيزات التي ستقوم بها ستكون مفيدة لعدد من الموظفين لديك، كما ستجذب فئة كبيرة من المستهلكين.



التكيفات والتعديلات في العمل

- ☐ تعديل المهام بما يتناسب وحاجات الموظف (عدم إجهاد الموظف بصرياً وحركياً وتخفيف الضغط النفسي).
- ☐ توفير التجهيز الهندسي لمدخل المؤسسة والممرات والمصعد وفقاً للمعايير العالمية.
- ☐ ضرورة وجود حمام مجهز بقرب المكتب أو المكان الذي يعمل فيه الشخص المصاب بمرض السكري.
- ☐ تخصيص مكان محايد يستطيع الشخص استخدامه لإجراء فحص السكري بشكل دوري، أو قياس ضغط الدم عند الحاجة، أو عندما يريد أن يأخذ حقنة الإنسولين.
- ☐ ضرورة توفر كافة الإسعافات الأولية في المؤسسة، ووسائل العناية بالجروح.
- ☐ من المهم أن توفير التدفئة اللازمة خلال فصل الشتاء.
- ☐ اعتماد معايير السلامة العامة واستبعاد كل العوامل التي يمكن أن تعرض الشخص للإصابة بجروح أو التهابات (كالأدوات الحادة، أو الحرارة العالية، الأرضيات الزلقة، تلوث في مكان العمل...).
- ☐ ترتيب الأثاث داخل المكتب بشكل يسمح للشخص بالتنقل بسهولة بدون الاصطدام بالأشياء المحيطة به.
- ☐ تعديل برنامج العمل ليتضمن أوقاتاً متكررة للراحة خلال النهار، ما يسمح للشخص ببعض الحركة التي تساعد بتعديل نسبة السكر في الدم.
- ☐ تخصيص وقت لتناول الغذاء يومياً.
- ☐ توفير إضاءة مريحة للنظر في مكان العمل.

مع اتساع الشريحة التي يطالها مرض السكري وفي ظل وجود ظروف اجتماعية، اقتصادية، غذائية وسياسية كالتى نعيشها في يومنا هذا، فمن المرجح ازدياد عدد مرضى السكري في العالم. أمام ذلك، من الممكن أن تكون أحد هؤلاء الأشخاص الذين يصابون بالسكري، فأليك ببعض النصائح تساعدك على التأقلم معه.

في حال الإصابة بمرض السكري:

- ☐ عليك أن تفهم طبيعة مرضك، وأن تتقبل تطبيق كافة الإرشادات المعطاة لك من قبل الطبيب بدقة واهتمام.
- ☐ لا يجب أن تخفي مرضك عن رب العمل.
- ☐ يجب أن تتقن استخدام أجهزة فحص السكري.
- ☐ من الضروري الاهتمام بالحمية الغذائية والالتزام بكمية السعرات الحرارية الموصى بها من قبل الطبيب.
- ☐ يجب استخدام الحبوب الخافضة للسكر، فإذا لاحظت أن هذه الحبوب تفقد فعاليتها بمرور الوقت، فعندئذ، وبعد استشارة الطبيب، يجب التحول للإنسولين.
- ☐ يجب أن تلتزم بالسيطرة على مستوى السكر، ومراقبته بشكل مستمر.
- ☐ القيام بعمل فحص سنوي شامل بالإضافة إلى القياس الدوري لمستوى السكر.
- ☐ فحص العين سنوياً.
- ☐ يجب زيارة طبيب الأسنان بشكل دوري.
- ☐ أخذ التطعيم اللازم.
- ☐ العناية بالأطراف.
- ☐ الإقلاع عن التدخين وتجنب شرب الكحوليات.
- ☐ مراقبة ضغط الدم وتناول الإسيبرين يومياً، وفق وصفة الطبيب.
- ☐ ممارسة التمارين الرياضية.
- ☐ تجنب الضغوط النفسية في العمل، وإيجاد الحلول المناسبة لأي مشكلة، والتفكير بشكل هادئ في المشاكل اليومية التي تواجهك.

إذا شعرت خلال دوام العمل بأي من أعراض نقص السكر في الدم فعليك:

- ☐ التأكد بفحص نسبة السكر.
- ☐ تناول قطعتين أو ملعقتين كبيرتين من السكر مذابتين في الماء.
- ☐ تناول نصف كوب من عصير الفواكه.
- ☐ تناول ثلث كوب من أي عصير محلى.
- ☐ إذا لم تزل هذه الأعراض خلال ١٠-١٥ دقيقة، عليك إعادة شرب الكمية نفسها لحين انتهاء الأعراض.

مضاعفات السكري

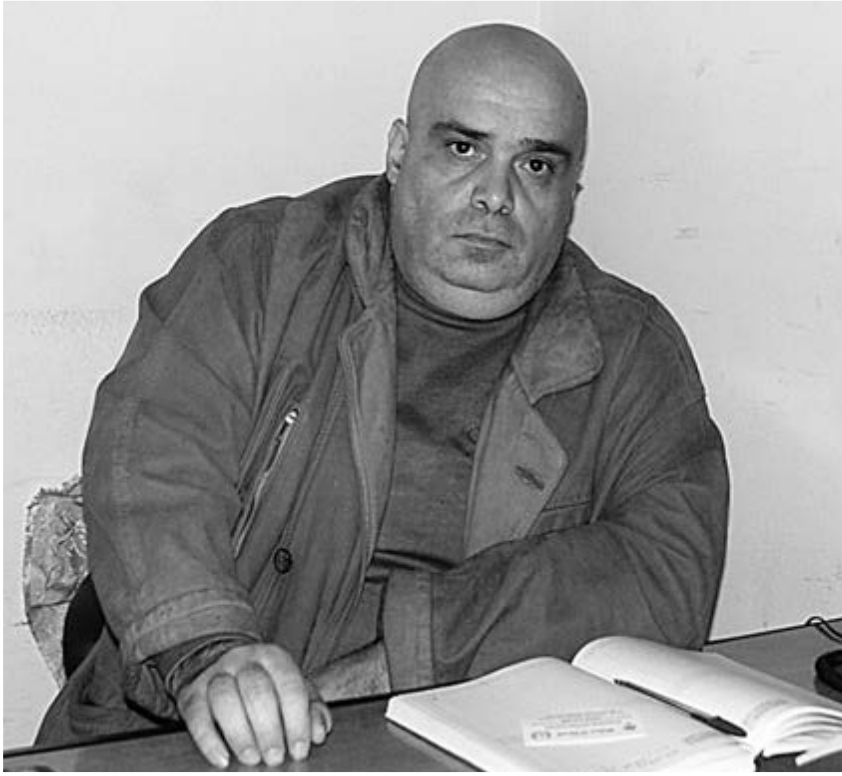
ينتج عن مرض السكري مجموعة من المضاعفات التي تختلف درجة تأثيرها على حياة الأفراد ويمكن أن تتسبب بإعاقات حركية أو حسية. على المستوى الحركي، يتسبب السكري أحياناً بإعاقات حركية تكون آثارها ضعيفة في حال تنبه رب العمل لها وعمل على تقييم حالة الموظف وإعادة النظر في مهامه أو القيام ببعض التعديلات التقنية لتلائم وضعه الجديد وتمكنه من تأدية عمله بشكل طبيعي.

لتجنب السكري

- ☐ تجنب الزيادة الكبيرة في الوزن، وأنقص وزنك إذا كنت بحاجة إلى ذلك، فزيادة الوزن يمكن أن تزيد خطر أصابتك بالنوع الثاني من السكري.
- ☐ تناول غذاءً صحياً، مع إبقاء الدهون والسكريات في حدها الأدنى.
- ☐ مارس الرياضة بانتظام، وينصح بالمشي نصف ساعة خمس مرات في الأسبوع.
- ☐ إذا كان السكري يسري في عائلتك، أجر فحصاً للسكري كل سنتين أو ثلاث.

بعض التعديلات والتكيفات وكثير من الانتاجية في العمل

سهيل موظف مثابر يتغلب على مضاعفات السكري



يمارس سهيل شهاب عمله في قسم البرمجة والكمبيوتر في شركة كهرباء لبنان بشكل متقن ومنظم مخصصاً أوقاتاً للراحة وأخذاً بعين الاعتبار الحاجات الإضافية التي فرضها عليه مرض السكري. درس سهيل هندسة الكهرباء في مدرسة الكفاءات إلا أن الحرب الأهلية منعت من إكمال تحصيله العلمي ليتمكن لاحقاً من تأمين عمل له في شركة كهرباء لبنان عام ١٩٩٤.

في العام ٢٠٠١، على أثر إجراء بعض التحاليل الطبية اكتشف سهيل أن لديه مرض السكري. لم تكن تلك الحالة مفاجئة لسهيل حيث أن هذا المرض موجود في العائلة، من جهة أخرى، تأقلم سهيل بشكل سريع مع المرض حيث باشر باتباع حمية غذائية للتخفيف من العوارض وبتناول الدواء بشكل منتظم. تسبب السكري بمجموعة من المضاعفات التي أثرت بالدرجة الأولى على عمله. عن ذلك يقول سهيل: "كان للسكري الكثير من المضاعفات التي أثرت بدورها على عملي منها ضعف البصر، التقلب في المزاجية وفقدان جزء من الوقت بسبب استخدام المراض بشكل متكرر"، ويضيف: "وجدت صعوبات في الفترة الأولى من المرض إلا أنه لاحقاً ونتيجة للتكيفات والتعديلات التي أجريتها على حياتي وفي المعدات التي استخدمها، تمكنت من التعايش مع السكري، وخففت من تأثيراته على العمل". عن التكيفات التي احتاجها يقول: "في البداية احتجت إلى نظارة طبية لعلاج ضعف البصر"، أما عن التكيفات داخل مكان العمل، "احتاج إلى مراض قريب من مكتبي وذلك لأهدر الوقت بسبب ترددي المستمر إليه كل ساعتين، إضافة إلى ضرورة وجود غرفة عناية خاصة". كما لفت سهيل إلى خدمة ضرورية جداً في مكان العمل، على حد قوله، كالتأكد الطبي الموجود في شركة الكهرباء والمؤلف من خمسة أطباء وخمسة ممرضين كطاقم طوارئ لكل الحالات، ومنها السكري.

السكري.. حقائق وأكاذيب

يصعب السيطرة على مرض السكري

الحقيقة: يمكن التحكم بمرض السكري من خلال حسن اختيار وجبات الغذاء، التمارين الرياضية والالتزام بمواعيد تناول الدواء وبالتالي يمكن لمرضى السكري التخفيف من أعراض المرض الخطيرة.

الامتناع عن تناول السكر هو الحل الوحيد لمعالجة السكري

الحقيقة: يعتقد معظم الأشخاص الذين لديهم سكري أن التخفيف من تناول السكر يساهم في التحكم بالسكري. إلا أن ذلك ليس حلاً، فيجب أيضاً التخفيف من تناول النشويات وبالتالي فإن الإدارة الرشيدة لمرض السكري تحتاج إلى نظام غذائي واضح ومدرّوس.

الانسولين يعالج مرض السكري

الحقيقة: الانسولين يساعد في إدارة السكري ولكن لا يشفيه فهو يساعد على إزالة سكر الغلوكوز من مجرى الدم ودخل الخلايا حيث يستخدم كطاقة مما يساعد على السيطرة على معدل السكر في الدم. لذلك، فتناول الانسولين لا يشفي من السكري.



شركة "فونيكس ماشينري" تفتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين



جانب من ورش العمل التدريبية للموظفين خلال الفصل الأخير من ٢٠٠٨



معايير التنوع ضمن نظام العمل وسياسة الشركة، كيفية الإعلان عن الوظيفة، كيفية مقابلة أشخاص معوقين، كيفية التعاطي بمرونة مع احتياجات الأشخاص المعوقين إضافة إلى التكيف والتجهيز الهندسي في مكان العمل. كما نظم المشروع ندوات توعية للموظفين تركزت حول التعرف بالشخص المعوق، كيفية التعاطي معه في مكان العمل أو المجتمع من المفاهيم التي تساعد على تخطي الأفكار المنمطة والخاطئة في هذا الشأن.

قدمت الورش والندوات داخل شركة "فونيكس ماشينري" كثيراً من المفاهيم الجديدة والمفيدة للموظفين والإداريين على حد سواء. كان للموظفين في الشركة رأياً خاصاً حيث ركزوا على أهمية الدمج وضرورته في المجتمع كما دعوا إلى عدم إصدار الأحكام المسبقة حول عمل الأشخاص المعوقين، "فكل شخص يعمل وفقاً لقدراته وواجب علينا إعطاء الفرصة لكل شخص لإثبات ذاته"، على حد تعبيرهم.

الكفاءة والخبرة مقياس للتوظيف

استطاعت شركة فونيكس ماشينري بعد سلسلة التدريبات التي خضع لها مدراء الأقسام والموظفون من احتضان ثقافة الدمج والتنوع في مختلف الأقسام، ثم كان أن أعلنت الشركة عن وظيفة شاغرة في مجال رسم الخرائط على برنامج الأوتوكاد ليتقدم إليها شخص يستخدم الكرسي المتحرك. بعد دراسة طلبه وافقت الشركة على توظيفه "لتمتعته بالكفاءات والخبرات المطلوبة"، وفق مدير عام الشركة. من جهة أخرى، تطلب توظيفه بعض التعديلات الهندسية فاستشارت الشركة المشروع الذي قدم اقتراحاً بتعديل مكان مكتبه ليصبح أقرب إلى الحمام وتغيير اتجاه فتح الباب وغيرها من التعديلات التي تمكنه من التنقل باستقلالية تامة. وعن ذلك يقول الأسطى: "ببعض التعديلات البسيطة وبأقل كلفة ممكنة تم تجهيز مكان عمله ليصبح شخصاً مستقلاً".

وعن توظيف الأشخاص المعوقين في الشركة يضيف الأسطى: "إن المساهمة في توظيف الأشخاص المعوقين هي مسؤولية اجتماعية لدمجهم، وهي بنفس الوقت حل لمشاكلهم ومريحة للشركة، خاصة عندما تصبح النظرة للشخص المعوق على أنه شخص منتج لا يقبل الشفقة، والتنوع حافز أساسي لقبول الآخر والتعاون بين كافة أفراد الشركة".

أما مدير المبيعات، شربل مهنا، فقد تغيرت نظرته إلى قدرات الأشخاص المعوقين حيث علق قائلاً: "يستطيع الأشخاص المعوقين العمل في كافة المجالات إذا توفرت التعديلات المطلوبة". من جهتها علقت مديرة شؤون الموظفين، مايا حرب، بالقول: "من مسؤوليتنا المتابعة في نشر مفهوم التنوع والدمج في مكان العمل".

والإداريون في الشركة على نظرتهم إلى قدرات وحاجات الأشخاص المعوقين في مكان العمل.

التوعية والتدريب أولى الخطوات نحو التنوع

"كان لورش التدريب أهمية كبيرة على صعيد التوعية حول قضايا الإعاقة حيث تغيرت طريقة التعامل مع الأشخاص المعوقين، كما أثرت على آراء ومواقف الموظفين حول الإعاقة وحاجات الأشخاص المعوقين الأمر الذي انعكس مرونة في التعاطي في مكان العمل، ما دفعنا إلى البحث عن أشخاص جدد وتوظيفهم"، هكذا علق مدير الشركة ربيع الأسطى بعد سلسلة الدورات التدريبية وندوات التوعية داخل شركة فونيكس ماشينري.

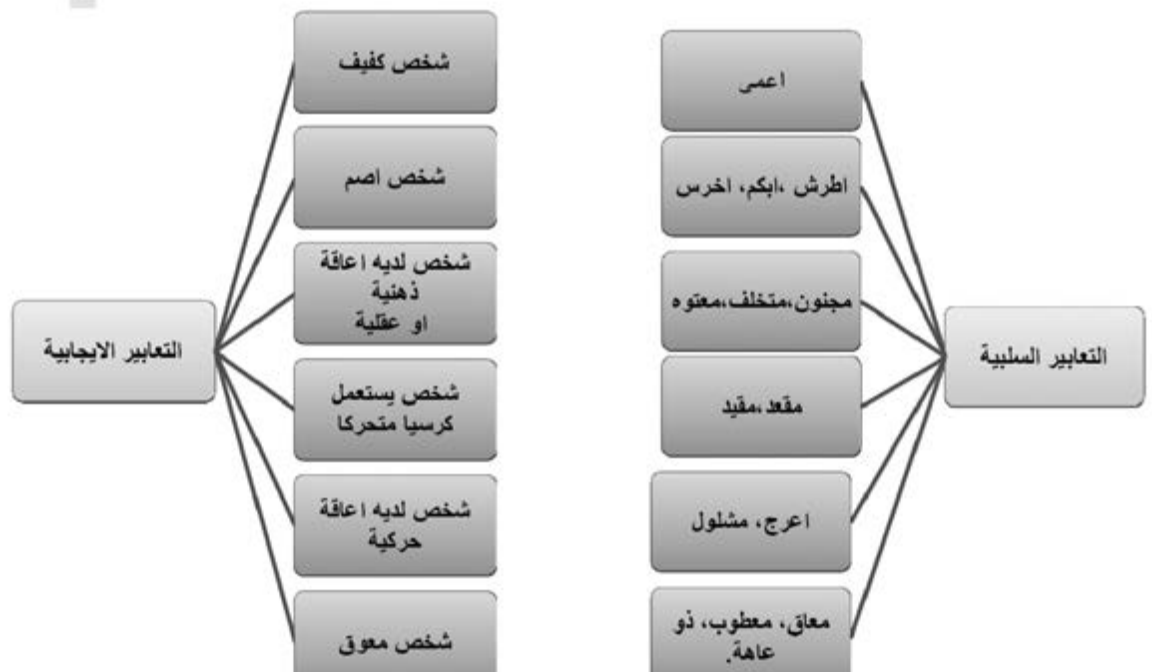
ففي أيلول ٢٠٠٨، نظم مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان ورشتي عمل في شركة "فونيكس ماشينري" مستهدفاً مدراء الأقسام في الشركة الذين بلغ عددهم ١٢ مديراً. هدفت الورشة إلى تزويد المدراء بالادوات والمعلومات اللازمة لإرساء التنوع في كافة الأقسام، وتضمنت تعريفاً ببعض المفاهيم الأساسية كالإعاقة وأنواعها، التعبيرات الإيجابية عند التحدث مع الأشخاص المعوقين، أهمية الدمج والتنوع في مكان العمل، كيفية إدخال

لم تحتج شركة "فونيكس ماشينري" إلى أي تدخلات أو مبادرات لإدخال التنوع والدمج في صلب سياساتها والسير قدماً نحو شركة تحترم حاجات جميع أفراد المجتمع. بادرت الشركة إلى الاتصال بمشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان المنفذ من قبل اتحاد المقعدين اللبنانيين، بهدف طرح إمكانية التعاون والتنسيق لتطوير سياساتها وبرامج عملها على أساس دامج، مطلقة مسيرتها باتجاه مؤسسة دامجة ومتنوعة تستقبل الجميع.

"فونيكس ماشينري" شركة لبنانية لتصنيع وصيانة الماكينات تأسست عام ١٩٩٨ وتشكل جزءاً من مجموعة "إندفكو غروب" العالمية المعروفة بإنتاج وتصنيع الورق، البلاستيك، المواد الغذائية، الماكينات، المشروبات وغيرها من المنتجات. تنشط مجموعة "إندفكو" في مجال التصنيع وفي أكثر من بلد في العالم ومنها لبنان، كما تضم حوالي ٧٥٠٠ موظف.

تضم شركة "فونيكس ماشينري" حوالي ١٤٥ موظفاً منهم ثلاثة أشخاص لديهم إعاقة حركية، وشخص آخر تم توظيفه حديثاً يستخدم الكرسي المتحرك، لتتغير بالتالي نظرة الموظفين والمدراء إلى الأشخاص المعوقين من مجرد الشفقة إلى أشخاص منتجين يمكن الاعتماد عليهم كباقي الموظفين. تجدر الإشارة هنا إلى المساهمة والاثار الكبير للدورات التدريبية التي خضع لها الموظفون

مصطلحات التنوع





رؤية عالمية لحياة اجتماعية لا تستثني أحداً

البيئة المجهزة والتصميم العالمي الدامج

البيئة المجهزة هي بيئة تمكن الجميع من استعمالها، حيث تمنح طريقة تصميم الأماكن فيها الاستقلالية في الحركة والوصول، الرؤية، السمع، والاتصال الفعال. فتكون خالية من العوائق الهندسية، مستجيبة لتنوع الاحتياجات والاختلافات. هي بيئة تعطي الأولوية للناس انطلاقاً من عملية التصميم، لتتجاوب مع الاحتياجات والاختلاف، محافظة على الكرامة، الاستقلالية، والحرية الشخصية.

تكمن أهمية البيئة المجهزة في إزالة العوائق التي تفرض بذل جهد غير ضروري، والتي غالباً ما تكون مميزة لشخص عن آخر. «فتؤدي إلى إمكانية الوصول، والتقنيات المساعدة، مجتمع المعلومات، التقنية الرقمية، التصميم العالمي، والتصميم للجميع». وتمكن هذه البيئة الجميع من المشاركة بالتساوي، بثقة واستقلالية في النشاطات اليومية. «لا يخفى أن المقاربة الدامجة للتصميم تعطي وجهة نظر جديدة للطريقة التي نتواصل بها مع البيئة، لتخلق فرصاً جديدة في مجال نشر المهارات واجتياز الصعوبات».

ما التصميم العالمي؟ (Universal Design)

هو نموذج جديد نسبياً نتج عن مفاهيم: «بيئة بلا عوائق»، «التصميم الدامج»، و«التقنية المساعدة». يسعى التصميم العالمي ليمثل حلاً شاملاً لمساعدة الجميع، وليس فقط الأشخاص المعوقين. إنه تصميم المنتجات والبيئة كي تستخدم من قبل جميع الناس، إلى أكبر درجة استخدام ممكنة، من دون الحاجة إلى التكيف.

مبادئ التصميم العالمي:

١- الاستعمال العادل: أن يكون مفيداً وقابلاً للتسويق لدى الأشخاص ذوي القدرات المختلفة.



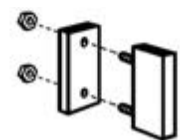
- تأمين طرق الاستعمال لجميع المستخدمين: متماثلة إن أمكن، ومتوازنة إن لم يمكن التماثل.
- تجنب التمييز تجاه أي مستخدم.
- تأمين الخصوصية، الأمان، والحماية لكافة المستخدمين.
- جعل التصميم جذاباً لجميع المستخدمين.

٢- المرونة في الاستخدام: أن يتلائم مع الأذواق والقدرات المتفاوتة للأفراد.



- تعدد الخيارات في الطرق المستخدمة.
- ملائمة إمكانية الوصول والاستخدام للجميع.
- تسهيل دقة وصحة عمل المستخدم.
- تأمين التكيف حسب سرعة المستخدم.

٣- استخدام بسيط: أن يتمكن المستخدم من فهم التصميم بسهولة، بغض النظر عن تجاربه، معرفته، قدراته اللغوية أو مستوى تركيبه.



- إزالة التعقيدات غير الضرورية.
- مسيطرة توقعات المستخدم وحده.
- تأمين مروحة واسعة من المهارات اللغوية (كلمات، إشارات، رسوم توضيحية).
- تنظيم المعلومات حسب أهميتها.
- تأمين المعلومات بشكل فاعل ومتكرر خلال وبعد الاستخدام.

٤- معلومات جديدة بالملاحظة: يوصل هذا التصميم المعلومات الضرورية بفعالية، بغض النظر عن الظروف المحيطة أو القدرات الحسية لدى المستخدمين.

□ استخدام أساليب مختلفة لتكرار المعلومات الهامة (تصويري، كلامي، ملمسي).



□ تأمين التباين المناسب بين المعلومات الأساسية و محيطها.

□ تكبير زيادة مدى مقروئية المعلومات الأساسية.

□ تسهيل إعطاء التعليمات والتوجيهات.

□ تأمين التوافق بين مجموعة من التقنيات أو الأدوات المستخدمة من قبل الأشخاص ذوي القدرات الحسية المحدودة.



٥- احتمال الخطأ في الاستخدام: يقلل التصميم من المخاطر والنتائج العكسية للأفعال غير المقصودة من قبل المستخدمين.

- تنظيم العناصر للتقليل من المخاطر والأخطاء في المرافق والأدوات المستعملة أكثر، التي يمكن الوصول إليها أكثر، منع المواد الخطرة، عزلها، أو الحماية منها.
- إظهار تحذيرات من الأخطاء والمخاطر.
- إظهار مميزات الأمان.
- عدم تشجيع التصرفات غير الواعية أثناء أداء المهام التي تحتاج ليقظة.

٦- جهد جسدي قليل: يستعمل التصميم بفعالية وسهولة وبأقل قدر من الجهد.



- السماح للمستخدم بالمحافظة على وضعية جسدية محايدة.
- استخدام قوة تشغيل معقولة.
- التقليل من الأفعال المكررة.
- التقليل من الجهد الجسدي المستمر.

٧- تأمين مساحة كافية وملائمة للاستخدام: يؤمن التصميم مساحة مناسبة للتواصل، الوصول والتفاعل والاستخدام بغض النظر عن حجم جسم المستخدم، وضعيته أو حركته.



- تأمين مجال واضح للنظر إلى العناصر المهمة لأي مستخدم، سواء أكان واقفاً أو جالساً.
- جعل الوصول سهلاً إلى كافة المكونات.
- ملائمة التنوعات في اليدين وحجم القبضة.
- تأمين مساحة مناسبة لاستعمال المعينات الطبية والأجهزة التعويضية.

غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان تلتزم سياسة التنوع



جانب من حضور حفل إطلاق المشروع في البقاع الأوسط

ثم عرضت منسقة المشروع في بيروت، هيفاء شبيب لأهمية التنوع في مكان العمل ومناخات توظيف الأشخاص المعوقين مع موجز حول واقع الإعاقة والتوظيف في لبنان. وعرضت المنسقة العامة للمشروع ضحى يحفوي للمشروع وأهدافه وآليات العمل والاستراتيجيات المطروحة للمشروع ككل ولكاتب التوظيف في المناطق الثلاث.

في الجنوب أيضاً استضافت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في صيدا والجنوب حفل إطلاق المشروع الذي حضره عدد كبير من فعاليات المنطقة إضافة إلى عدد من ممثلي شركات ومؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني الناشطة في تلك المنطقة.

الدمج الاقتصادي الاجتماعي، مركزة على إمكانية كبيرة للشراكة مع القطاع الخاص، والترويج للتنوع في مكان العمل، بالإضافة إلى التعاون مع غرف التجارة والصناعة والزراعة في بيروت والمناطق. كما تناولت اللقيس في كلمتها دور المشاريع المنفذة من المنظمات المدنية كمسروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي، ما يمكن أن يدعم بشكل كبير الشركات والمؤسسات الراغبة باعتماد التنوع في مكان العمل منهجاً لها ضمن سياساتها العامة، فيمكن للمشروع أن يقدم خدمات توعوية وتدريبية في إطار من الشراكة، مركزة على دور الدولة في تبني فكرة هذه المشاريع من خلال إطار تعاقدى بينها وبين المنظمات المدنية التي تقدم بدائل معقولة قابلة للتطبيق ومنتجة في آن معاً.

عمّقت غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان التزامها تجاه التنوع والدمج في المجتمع، وكوّنت التعاون القائم بينها وبين مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان، المنفذ من قبل اتحاد المقعدين اللبنانيين بتمويل من الاتحاد الأوروبي، من خلال استضافتها لحفل إطلاق المرحلة الثانية منه في المحافظات الثلاث بيروت، البقاع، ولبنان الجنوبي خلال شهري آب وأيلول ٢٠٠٨.

تحت شعار «نحرر الطاقات نحو مجتمع متنوع»، دعا المشروع شركات القطاع الخاص إلى متابعة العمل والتعاون لنشر ثقافة التنوع والترويج لمنافعه في الأوساط الاقتصادية، كما أعلن التزامه العمل على تطوير قدرات ومهارات الأشخاص المعوقين لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

في البقاع، أقام المشروع برعاية غرفة الصناعة والزراعة والتجارة - زحلة حفل إطلاق المرحلة الثانية من المشروع في ٢٨ آب ٢٠٠٨ في قاعة الغرفة. حضر الحفل ممثلي القطاع الخاص في البقاع، أعضاء الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل، عدد من الهيئات والفاعليات الاقتصادية إضافة إلى الجمعيات وأصدقاء المشروع. تخلل الحفل كلمة لاتحاد المقعدين اللبنانيين ألقاها مديرة مكتب بر الياس في الاتحاد رسمية الهندي تناولت فيها مسيرة المشروع الذي انطلق من البقاع عام ٢٠٠٥، إنجازاته على كافة المستويات إضافة إلى الصعوبات والعراقيل التي واجهته، كما تحدثت عن هذه المرحلة التي تركز على توسيع الإطار الجغرافي للمشروع ليضم معظم المناطق اللبنانية الأمر الذي يستدعي بدوره مزيداً من الجهود في سبيل مجتمع دامج ومتنوع.

إلى بيروت، أقيم حفل إطلاق المرحلة الثانية من المشروع في قاعة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت في ٢٤ تشرين الثاني ٢٠٠٨ حضره عدد من شركات القطاع الخاص، الفعاليات الاقتصادية والحكومية، الجمعيات، البلديات، الإعلاميين، ممثلي المستشفيات، الجامعات والمعاهد. بعد النشيد الوطني اللبناني تحدث ناجي مزور عضو مجلس إدارة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت والجبل، ورئيس لجنة الاتفاقات الخارجية في الغرفة، ممثلاً رئيس الغرفة غازي قريطم، متناولاً تعزيز التعاون بين الغرفة والقطاع الخاص من جهة والمشروع من جهة أخرى لما فيه خير شريحة كبيرة من المجتمع اللبناني يمكن أن تتحول إلى طاقة منتجة في خدمة السوق اللبنانية ما يزيد من القدرة الإنتاجية والشرائية لدى الأشخاص المعوقين. كما أثنى على الجهود الكبيرة المبذولة من قبل الاتحاد خلال ربع عقد من الزمن في سبيل إقرار الحقوق المشروعة لهذه الفئة.

كما تحدثت سيلفانا اللقيس، مدير عام البرامج في اتحاد المقعدين اللبنانيين، حول أهمية إطلاق المشروع على صعيد لبنان بما يلبي تطلعات الاتحاد الدائمة نحو دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع، لاسيما بما يخص





قياس التنوع والدمج في الشركات

بادرت دائرة العمل - زحلة، على هامش الدورة التدريبية التي نفذها مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان في ٣١ تموز ٢٠٠٨ للمفتشين العاملين في الدائرة، إلى تطوير لائحة بأسئلة معيارية لمعرفة مدى تطبيق سياسات الدمج والتنوع في الشركات والمؤسسات التي تخضع لرقابتها بشكل دوري. تعتبر دائرة العمل الجهة المرجعية المسؤولة عن مراقبة مدى تطبيق الشركات للمعايير الموجودة في قانون العمل ومواصفات السلامة العامة.

التنوع : معيار للجودة والنوعية

في خطوة أولى نحو تكريس التنوع كمقياس ومعيار من معايير الجودة والنوعية لشركات القطاع الخاص، شارك مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان في الندوة التي نظمتها غرفة التجارة والصناعة والزراعة - زحلة في ١٥ تموز ٢٠٠٨ حول دور مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية - ليينور في تفعيل القطاع الصناعي والتجاري والزراعي في لبنان. حضر الندوة عدد من الفاعليات الاقتصادية في المنطقة إضافة إلى ممثلين عن مؤسسة المقاييس والمعايير اللبنانية وتخللها عرض عن المشروع وأبرز أهدافه إضافة إلى شرح عن كيفية اعتماد التنوع كمعيار للجودة والنوعية.

الهيئة الداعمة للتنوع تبحث في كيفية تطوير واستنفاض أرباب العمل



سعيًا إلى تطوير التعاون مع شركات القطاع الخاص، نظم المشروع لقاءً للهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل في ٣٠ تشرين الأول ٢٠٠٨ في قاعة غرفة التجارة والصناعة والزراعة - زحلة. هدف اللقاء إلى تقييم عمل الهيئة كإطار داعم للتنوع ومناقشة استراتيجيات عمل جديدة لدعم ومساندة المشروع في مختلف مراحل ولإرساء سياسات دامجة ومتنوعة في مختلف المؤسسات.

التوعية في شركات البقاء

في إطار سعيه الدائم إلى زيادة وعي المؤسسات على أهمية التنوع في مكان العمل ولتسليط الضوء على منافع السياسات والانظمة الدامجة، نفذ مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان مجموعة من ندوات التوعية في عدد من المؤسسات العاملة في البقاء ومنها شركة السكاكر - برالياس، أخرى في شركة العتل - زحلة.

انطلاقة الدورات التدريبية... سياسة التنوع تدخل إلى الشركات اللبنانية

دخل مشروع فتح آفاق مرحلة جديدة حملت معها المزيد من التخصص في العمل مع شركات القطاع الخاص خاصة على مستوى التدريب، فباشّر بتنفيذ عدد من الدورات التدريبية مستهدفًا كافة الأقسام الإدارية والانتاجية داخل الشركات. تضمنت الدورات التدريبية عروض عن مفهوم الدمج، التنوع، الإعاقة وأنواعها، التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل وكيفية إدخال معيار التنوع ضمن سياسة وأقسام المؤسسة.

في البقاء، نفذ المشروع دورة تدريبية في شركة ديغوغلاس - البقاء في ١١ أيلول ٢٠٠٨ للقسم الإداري في الشركة، تضمنت عروضاً عن مفهوم الدمج، التنوع، الإعاقة، التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل إضافة إلى كيفية إدخال معيار التنوع ضمن سياسة وأقسام المؤسسة. كما نفذ دورة أخرى في ٢٣ تشرين الأول ٢٠٠٨ مع قسم العمّال تم خلالها التركيز على

مفاهيم الدمج والتنوع في مكان العمل وأهمية التعاون واحترام وتقبل الآخر. كما استهدف المشروع شركة النبيل للمأكولات الغذائية فخضع فريق عملها للدورات التدريبية في ١٥ كانون الثاني ٢٠٠٩.

بدوره، خضع الفريق الإداري للمستشفى اللبناني الفرنسي - البقاء لدورة تدريبية خلال شهري أيلول وتشرين الأول ٢٠٠٨ شملت كافة المحاور المتعلقة بالدمج والتنوع والتي تندرج في إطار البرنامج التدريبي للمشروع.

في شركة أوتوكس، استهدفت الدورة التي أجريت في ١٤ آب ٢٠٠٨ المراقبين ورؤساء خطوط الإنتاج إضافة إلى مدير المعمل ورئيس قسم الموارد البشرية. من جهة أخرى، نفذ المشروع ورشة عمل لعمّال شركة التنمية الزراعية - البقاء في ٢٦ آب ٢٠٠٨ قدم خلالها بعض المفاهيم الجديدة التي تساهم في خلق بيئة عمل مرحبة بالجميع.

في بيروت، نظم المشروع ورشة عمل توعوية في شركة ميموزا - الدكوانة في ١٧ تشرين الثاني ٢٠٠٨ حضرها ١٣ موظفًا إداريًا وهدفت إلى التعريف بمفهوم التنوع في مكان العمل وعرض عن نماذج الإعاقة المختلفة. بدورها دخلت شركة فونيكس ماشينري لائحة الشركات المتعاونة مع المشروع حيث نفذ الفريق دورة تدريبية استهدفت ١٢ مدير قسم داخل الشركة وذلك في ١٨ و ٢٥ أيلول ٢٠٠٨. تضمنت الدورة كغيرها من الدورات تعريفًا بمفاهيم التنوع والدمج، الإعاقة وأنواعها، التكيف في مكان العمل... كما ركزت على كيفية إرساء سياسات متنوعة في مكان العمل. وفي محمصة الرفاعي، نظم المشروع ورشة عمل تدريبية في ١١ شباط ٢٠٠٩ حملت معها الكثير من المفاهيم الجديدة للموظفين والإداريين. حضر الورشة ١٥ موظفًا وتضمنت تعريفًا بمفهوم التنوع والدمج، الإعاقة وأنواعها، منافع توظيف الأشخاص المعوقين، كيفية إدخال معايير الدمج في سياسة الشركة والتكيف والتجهيز الهندسي. من جهته، استضاف فندق الكورال بيتش في بيروت ندوة توعوية حول الإعاقة والدمج استهدفت مدراء الأقسام في الشركة. حضر الندوة ١٧ شخصًا تم تعريفهم بالمشروع وأهدافه، الإعاقة وأنواعها، التنوع في مكان العمل ومصطلحات التنوع، التكيف الهندسي للبيئة المكانية وكيفية إدخال معايير التنوع ضمن نظام العمل وسياسة الشركة وتبعه نقاش عام حول المفاهيم التي طرحت.

فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان يطلق عمله في صور

في سبيل نشر ثقافة التنوع والدمج في كافة المناطق وسعيًا إلى نقل تجربة المشروع من البقاء إلى كافة الأراضي اللبنانية، باشّر مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان عمله في مدينة صور ليطال كافة المناطق الجنوبية. مع الانطلاقة، نظم المشروع سلسلة من الدورات التدريبية استهدفت المصارف والشركات العاملة في الجنوب اللبناني لتعريفهم بالمشروع وتقديم مفاهيم التنوع والدمج في مكان العمل.

بنك بيروت - صور من أول المستفيدين من الدورات

في بنك بيروت، نفذ المشروع ثلاث دورات تدريبية في ١٧ و ٢٤ تشرين الأول و ٧ تشرين الثاني ٢٠٠٨ حضرها ٩ موظفين وهدفت إلى التعريف بالاتحاد، المشروع، مفهوم التنوع والدمج في مكان العمل، نماذج الإعاقة والتكيف في مكان العمل. في الإطار نفسه، تم تنظيم دورة تدريبية في شركة وهبي في طير دبا استمرت لمدة ثلاثة أيام ٢٠، ٢٧ تشرين الأول و ٣ تشرين الثاني ٢٠٠٨ وحضرها ١٤ موظفًا. كما نظم المشروع دورة تدريبية لموظفي حلويات البحصلي في صور في ٣ و ١٧ كانون الأول ٢٠٠٨ وأخرى في فندق بلاتينوم ومطعم شواطينا في ٢٦ كانون الثاني و ٦ شباط ٢٠٠٩.

توعية وتدريب في الجامعات

نظم مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان ندوة توعية في مجمع الرئيس رفيق الحريري الجامعي - كلية الصحة العامة الفرع الأول - الحدث في ٢٤ تشرين الثاني ٢٠٠٨ وأخرى في جامعة بيروت العربية في ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٠٨. حضر الندوات عدد من الأساتذة والطلاب وتضمنت عرضاً حول الدمج والتنوع في المجتمع، البيئة الدامجة ونماذج الإعاقة المختلفة، كما تخللها نقاش بين الطلاب وفريق المشروع حول المفاهيم المطروحة.



تبع العرض نقاش من المشاركين في اللقاء تحدثوا فيه حول إمكانية تطبيق مفهوم التنوع في مكان العمل ضمن مؤسساتهم، بناء على قناعتهم بحق الشخص المعوق بالعمل اللائق وفق طاقاته لاستثمار أمثل لقدراته، بناء على تجارب عديدة أثبتت بما لا يقبل الشك إنتاجية عالية لدى الأشخاص المعوقين الذين حظوا بفرصة عمل مع تجهيزات هندسية ملائمة وتكييفات وظيفية، كما تم البحث في الواقع المحلي للأشخاص المعوقين والهدر الكبير الناتج عن عدم توظيفهم، وصولاً إلى استراتيجية مشتركة لجعل القطاع المصري دامجاً.



بنك عودة يستضيف ١٤ مصرفاً تجارياً و "التنوع في مكان العمل" على أجندة اللقاء

سعيًا إلى تفعيل التواصل مع القطاع الخاص وتحديد خطوات العمل لتطوير سياسات دامجة داخل مكان العمل، نظم مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان طاولة مستديرة بعنوان "التنوع في مكان العمل" استضافها بنك عودة في ٢٥ شباط ٢٠٠٩ في عودة بلازا- وسط البلد. حضر الورشة ممثلو ١٤ مصرفاً تجارياً إضافة إلى ٧ ممثلين عن بنك عودة جميعاً من قسم الموارد البشرية والتنمية والتدريب. في بداية اللقاء، ألفت مديرة قسم الموارد البشرية في بنك عودة السيدة جاكلين مخيبر كلمة المصرف مشددة على دور القطاع الخاص في الترويج لمفاهيم التنوع والدمج وعلى ضرورة تكريس المسؤولية الاجتماعية لتحقيق تنمية أفضل. بعد ذلك، تحدثت مديرة المشروع في بيروت الأنسة هيفا شهاب معرفة بالمشروع وأهدافه والفئات المستهدفة منه، كما شرحت عن قضايا الإعاقة، مفهوم التنوع في مكان العمل، منافع توظيف الأشخاص المعوقين إضافة إلى التجهيز الهندسي الملائم لاحتياجات الموظف المعوق والتكيف الوظيفي في مكان العمل. في الختام، ناقش المجتمعون المواضيع التي عرضت كما طرحوا هواجسهم فيما يتعلق بموضوع توظيف الأشخاص المعوقين.



الشركات الصناعية والمؤسسات التجارية في صور... خطوة أولى نحو التنوع



في خطوة هي الأولى من نوعها في جنوب لبنان، اجتمعت ١٣ مؤسسة تجارية وصناعية حول طاولة مستديرة لمناقشة التنوع في مكان العمل في استراحة صور السياحية تلبية لدعوة مشروح فتح آفاق في ٢٦ شباط ٢٠٠٩. حضر الطاولة ١٦ ممثلاً للشركات والمؤسسات في صور حيث ناقشوا سياسة التنوع في مكان العمل وآليات التعاون من أجل بيئة عمل دامجة. في بداية اللقاء رحبت الأنسة ضحى يحفوي، المنسق العام للمشروع، بالحضور وشكرتهم على تلبية الدعوة، كما عرفت بالمشروع وأهدافه والفئات المستهدفة إضافة إلى التعريف بقضايا الإعاقة ومفهوم التنوع في مكان العمل. إلى جانب ذلك، عرضت يحفوي لمنافع توظيف الأشخاص المعوقين، للتشريعات المحلية والدولية المتعلقة بالموضوع، التجهيز والهندسي الملائم لاحتياجات الموظف المعوق والتكيف الوظيفي في مكان العمل. تلا العرض نقاش حول أشكال التعاون مع المشروع وإمكانية الانضمام إلى الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل.

طاولة مستديرة حول التنوع في مكان العمل



استضافت جريدة النهار في ٣١ آذار ٢٠٠٩ طاولة مستديرة حول التنوع في مكان العمل نظمتها مشروع فتح آفاق لطرح للتعريف بالمشروع ومناقشة قضايا التوظيف والإعاقة إضافة إلى تبادل الخبرات والمعلومات عن الموضوع. حضر الطاولة عدد من شركات القطاع الخاص وهم: شركة خطيب وعلمي،

أوتيل راديسون، تكتيكا انترناشيونال، الجامعة الأمريكية في بيروت- بشرف، أوتيل السفير هيليوبوليتان، شركة القزي ومركز غايد للتوظيف والاستشارات. تضمن اللقاء عرضاً لتجربة جريدة النهار مع توظيف الأشخاص المعوقين حيث تحدث الأستاذ ناجي تويني عن التجربة قائلاً: «إن توظيف الأشخاص المعوقين يأتي في إطار سعيينا إلى تحقيق تنمية أفضل وتكريس المسؤولية الاجتماعية بين شركات القطاع الخاص». بعد ذلك تحدثت كل من نعمت خيرالله ونيكول طعمة عن تجربتهما في جريدة النهار وعن التكييفات التي احتاجوها في مكان العمل ليتناسب مع حاجاتهم الإضافية. من جهتها أكدت سيلفانا اللقيس، المدير العام لاتحاد المقعدين اللبنانيين، في كلمتها على «أهمية توظيف الأشخاص المعوقين وانعكاساته الإيجابية على صورة الشركة وعلى الاقتصاد الوطني أيضاً حيث أن «توظيف الأشخاص المعوقين يساهم في زيادة الناتج المحلي الوطني بنسبة الثلث» إضافة إلى أنه «يساهم في زيادة قاعدة المستهلكين للمنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة».

خلال النقاش أعرب الحضور عن رغبتهم في التعاون مع المشروع فمن جهته عرض رئيس جمعية قدرات للحد من البطالة ٢٠٠ فرصة عمل لمثلي شخص معوق وذلك في إطار مشروع «مراكز الاتصالات الدولية التي يتم انشائها حالياً في لبنان باجازه من وزارة الاتصالات. أما ممثل الجامعة الأمريكية- بشرف فقد أبدى استعداده للمشاركة في تنظيم طاولة مستديرة شبيهة وتستهدف عدداً أكبر من شركات القطاع الخاص.



المصارف في صور: نحو قطاع متنوع

بعد النجاحات والإنجازات البارزة التي حققها مشروع فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان في كل من بيروت والبقاع، انتقل المشروع في مرحلته الثانية ليطال كافة المؤسسات والشركات العاملة في جنوب لبنان ولعل أبرزها القطاع المصرفي الناشط في تلك المنطقة.

في ٥ شباط ٢٠٠٩، نظم المشروع طاولة مستديرة للمصارف التجارية بعنوان "التنوع في مكان العمل" في استراحة صور حضرها ممثلون عن عشرين مصرفاً وهم بنك بيبلس، بنك لبنان والخليج، بنك الكويت والعالم العربي، بنك الاعتماد اللبناني، البنك اللبناني الفرنسي، بنك الشرق الأوسط وإفريقيا، بنك الاعتماد اللبناني، فرنسبنك، جمال ترست بنك، شركة حلاوي للصيرفة، بنك مصر ولبنان، الشركة الجديدة لبنك سوريا ولبنان، بنك الكويت والعالم العربي، بنك لبنان والمهجر، والبنك اللبناني السويسري إضافة إلى فريق عمل المشروع وإداريين من اتحاد المقعدين اللبنانيين. خلال اللقاء تم التعريف بالمشروع وأهدافه والفئات المستهدفة منه، وبقضايا الإعاقة ومفهوم التنوع في مكان العمل، ومنافع توظيف الأشخاص المعوقين، والتوظيف ربطاً بالتشريعات المحلية والدولية، بالإضافة إلى التجهيز الهندسي الملائم لاحتياجات الموظف المعوق والتكيف الوظيفي في مكان العمل.

من جهة أخرى، رحبت سيلفانا اللقيس، مدير عام البرامج في الاتحاد بالحضور، معرجة على تقديم التوظيف والعمل ضمن استراتيجية وطنية لتطبيق التشريعات المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين، ثم تم عرض فيلم حرروا الطاقات، من إنتاج شبكة الدمج في لبنان، ثم عرضت ضحى يحفوي، منسقة المشروع، لكافة محاور اللقاء مركزة على البعد الاقتصادي الإيجابي في توظيف الأشخاص المعوقين في لبنان من خلال عمل الاتحاد المتواصل منذ أربع سنوات والعمل المثمر مع القطاع الخاص في البقاع وبيروت وجبل لبنان والجنوب عبر مكاتب التوظيف التابعة للمشروع.

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
الأستاذ محمود عربوني: مستشار وصديق للمشروع
مراسلة «جريدة البلد»: الأنة لوسي بارسخيان
مراسلة «جريدة النهار»: الأنة دانيال خياط
عكاشة للطباعة والتصوير - برالياس
الشركة الصناعية لمنتجات بايونير
شركة الأوراق الصحية - ميموزا
بشير للأدوات المنزلية - برالياس
مستشفى اللبناني الفرنسي - زحلة
الجامعة اللبنانية الدولية - البقاع
دار بيار خاطر للأزياء النسائية
شركة التنمية الزراعية ش.م.ل.
Deco Glass - ديكو غلاس
ألتوكس ٢٠٠٠ ش.م.ل.
دائرة العمل في زحلة
قساطلي شتورة
شركة لوريجين
بريستيج البقاع
جريدة الوسيلة
يونيسراميك
غراسيا - زحلة

الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل هي الشركات التي تركز أنظمتها وبنيتها وأداؤها على التنوع في كافة أشكاله، والتي قامت بتوظيف أشخاص معوقين .
تشكل الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل صلة وصل بين المشروع والشركات، أو عالم الأعمال .

على أمل أن تتسع الهيئة لتشمل شركات ومؤسسات أخرى !

الشركات «الصديقة للأشخاص المعوقين» في لبنان:

بنك عودة
بنك بيبيلوس
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 راجب 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 «شو كولا العتل»
شركة «دومانكو عنجر»
شركة حبيقة إخوان
مستشفى رفاق
شركة حلويات ومطاعم «الإخلاص»
ديكو غلاس - Deco Glass
مستشفى اللبناني الفرنسي - زحلة
Coral Beach Hotel
Phoenix Machinery
محمصة الرفاعي
شركة القزي
شركة الأوراق الصحية - ميموزا

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 - طلعة الاستراحة - مبنى الأمن العام سابقاً، الطابق الأول 07- 350366

مشروع

الدمج الإقتصادي الاجتماعي

للأشخاص المعوقين في لبنان



نحرر
الطاقات
نحو
مجتمع
متنوع

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.