

هذا الدليل

بقلم: سيلفانا اللقيس

مقاربة السياسات الدامجة مدخل إلى حل الأزمة المالية

التكيف وعلاقته بالربحية

إن عملية التكيف والتجهيز تبلورت للمرة الأولى بواسطة علماء قاموا بتحليل نجاحات وإخفاقات الأهداف العسكرية مباشرة بعد الحرب العالمية الثانية. يومها، اكتشفوا ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الحاجات الإنسانية في مسار التصميم للألة والمعدات لزيادة الفعالية. ومنذ ذلك الوقت تطور مبدأ "تكييف الأشغال" إلى علم يحد ذاته يعنى بالحاجات البشرية، ربطاً بالوظائف وبالتناغم مع تنوع المعدات، المنتجات، المناهج والمناخات. وقد ارتبط تطور هذا العلم بتطور مفهوم الوقاية والصحة والسلامة المهنية.

يأخذ علماء الأشغال بالحسبان مروحة واسعة من العوامل عند تقديمهم المشورة ليؤكدوا أن المنتجات أو الخدمات آمنة، سهلة الاستعمال، وفعالة. والسمات المادية كالحجم، الوزن، العلو، القوة، المهارة، السرعة، القدرة الحسية، الحركة، الذبذبة والوضعية المريحة. ذلك بهدف تعزيز وزيادة الأداء، وفي نفس الوقت تقليل نسبة حوادث وإصابات العمل. نرى التكيف الذي حصل للمعدات المرتبطة بأنشطة العمل الخاصة بالأفعال المتكررة، مثل الرفع والحمل والدفع... الخ. قد ساهمت في تطور الإنتاج، وتعزيز قدرة الإنسان عليه، وتوفير بيئة آمنة؛ وبالتالي أدت هذه العوامل إلى زيادة الأرباح.

مبادرات واعدة

لعل الإستراتيجية التي يعتمدها «اتحاد المقعدين اللبنانيين» في إبرام الاتفاقيات، الثنائية والجماعية، مع مختلف القطاعات المجتمعية المدني ستدفع باتجاه بيئة دامجة للجميع، وستسهم في تعزيز منطوق الشراكة بين الفاعلين في القطاع الخاص، العام، والمدني؛ وفي اكتساب متبادل للمهارات والمعلومات المتمحور حول صيغ التنوع وتضمن الجميع؛ وهذا ليس من باب المبالغة بل هو الواقع. ومن هذا الواقع الاتفاق الذي تم مع «أكاديمية السياحة في لبنان»، اتفاق للعمل معاً من أجل سياحة دامجة، وبفضل هذا التعاون ستتمكن من توسيع إطار الزبائية وتحقق المزيد من الأرباح وستضطر لزيادة فرص العمل لتلبية عملية نسبة ارتفاع معدل الإنتاج وستطور أقساماً جديدة في الخدمات السياحية. كمثل عام آخر، من المعارف عليه أن الطائفة الأوسع في العالم العربي هي الطائفة الإسلامية ولديها حاجة إضافية في مكان العمل، كمواصفات النظافة، وأماكن وأوقات الصلاة، وغيرها من التدابير. لذا، يجد أرباب العمل أنفسهم مضطرين أن يأخذوا بعين الاعتبار الحاجات الإضافية لهذه الفئة، والاستجابة لها بهدف الربح والإنتاج. إذاً، لا خيار أمام مجتمع الأعمال الدولي والإقليمي والمحلي في مواجهة التحديات إلا من خلال مقاربة السياسات الدامجة والبناء عليها لتوفير العمل اللائق للجميع بحلول عام ٢٠٢٥.

تنشط دول العالم في حراك ديناميكي تبحث خلاله عن حلول لمعالجة آثار الأزمة المالية العالمية، خاصة مسألة انخفاض معدل النمو الاقتصادي وارتفاع معدل البطالة. وتتضاعف آثار هذه الأزمة بتأثيراتها السلبية في الدول الفقيرة والنامية، حيث تقف عاجزة عن تطبيق السياسات التي تقرها، ومن ضمنها ما يتعلق بسياسات الحد الأدنى للأجور؛ وبالتالي تتخلف عن تأمين التنمية الاجتماعية. كما يقود عدم توفير التنمية الاجتماعية إلى انهيار القوة الشرائية؛ ما يهدد استدامة المؤسسات الاقتصادية. لذلك، يدرك مجتمع الأعمال تماماً حجم هذه التحديات، وبناء عليه نلتمس اليوم هذه الديناميكية في الحراك الدولي والإقليمي. براءة سريعة لمواقف وأقوال من أنحاء مختلفة من العالم لنقايين وخبراء وناشطين في الحركات الاجتماعية، وممثلي مجتمع الأعمال (Ergonomist) حول رؤيتهم للمعالجة، نجدهم مجتمعين حول فكرة مقاربة "عولمة عادلة"، وعلى ضرورة إصلاح الهندسة الاقتصادية الدولية. وبرغم حجم التحديات قرر مجتمع الأعمال الدولي توفير العمل اللائق للجميع بحلول عام ٢٠٢٥.

في لبنان، ورد في تقرير "غرفة الصناعة والتجارة - بيروت" للعام ٢٠٠٨، الحاجة إلى عقد اجتماعي يركز على تأمين شبكات الحماية الاجتماعية للفئات الأكثر انكشافاً في المجتمع اللبناني، بحيث لا تنوء بعبء تصحيح المالية العامة للدولة، أو بأعباء التصحيح الاقتصادي الجذري المطلوب لقطاع المؤسسات الخاصة والعامه. كذلك أوصى التقرير بضرورة مراجعة أشكال التقديمات الاجتماعية وإنشاء صندوق للبطالة والمعجز.

نحن، من ناحيتنا، كمروجين لـ "ثقافة التنوع الدامجة" نرى علاقة وثيقة بين مبادرتنا المتواضعة في سعينا لخفض معدل البطالة في صفوف الأشخاص ذوي الحاجات الإضافية في لبنان، وبين إشكالات العمالة والسن، العمالة والتنوع الطائفي، العمالة وحق اللاجئ الفلسطيني في العمل، العمالة والشباب والمرأة. بالتالي يشكل مسار عملنا في هذا السياق نموذجاً يمكن الاستناد إليه في مقاربة التوصيات المنبثقة عن الديناميكية المذكورة. فلا يمكن لـ "ملتدى العربي للتشغيل بدعوة لإعادة إنعاش الوظائف" أن ينجح في تطبيق العقد العربي إن لم يعتمد سياسة تستند إلى معايير التنوع لتشمل المروحة الواسعة من الفئات البشرية. كما إن فرصة وجود عقد اجتماعي وفق ما دعت إليه غرفة التجارة والصناعة في بيروت يستدعي الاستناد إلى هذا الزخم من التنوع في التخطيط والمشاركة والتنفيذ. بالنسبة إلينا نرى شرطية حتمية ما بين اعتماد سياسة الجودة في النوعية وبين آليات ومسارات ثقافة التنوع، ومن أهم العناصر المكونة لها عمليات التكيف والتحويل للأنظمة والبيئة.

في هذا العدد



مراكز الاتصالات
قطاع جديد في لبنان

2



كفّ البصر.. إعاقة يستطيع
أصحابها العمل والتميز

3 - 4



الشركة الدولية لإعادة تصنيع
النيلون تدخل عالم التنوع

6



طاولة مستديرة للبلديات
والجمعيات في الجبل

8



مراكز الاتصالات.. قطاع جديد في لبنان ١٠ آلاف وظيفة بمتناول الشباب اللبناني

وتحديداً القسم الثامن منه، الذي ينص على حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف والكويتا ثلاثة بالمئة داخل المؤسسات التي يفوق عدد موظفيها عن الستين، وفي معادلة حسابية بسيطة يتبين لنا أنه في حال اعتماد هذه الكويتا في مراكز الاتصالات التي يتوقع أن تؤمن عشرة آلاف وظيفة، فإن حصة الأشخاص المعوقين ستكون ٣٠٠ وظيفة خلال ٥ سنوات. لذلك فإن تأمين مراكز اتصالات دامجة وأنظمة عمل تحترم التنوع يعطي فرصة لتوظيف الأشخاص المعوقين وتلقائياً يساهم في الحد من البطالة.

مهارات مطلوبة

عن مراكز الاتصالات وكيفية عملها يحدثنا رئيس جمعية قدرات، دال حتي، يقول: «توفر مراكز الاتصالات حوالي عشرة آلاف وظيفة خلال خمس سنوات، فهي قد أمنت سبعة وعشرين ألف فرصة عمل في كل من تونس والمغرب». عن الجمعية ودورها يضيف حتي: «جمعية قدرات هي جمعية لبنانية تأسست عام ٢٠٠٥ وتهدف إلى الحد من البطالة، مساعدة الطلاب في إيجاد فرص عمل وتشجيع الاستثمار في لبنان. انطلاقاً من ذلك نعمل على تدريب الشباب اللبناني وتزويدهم بالخبرات والتقنيات التي تمكنهم من العمل داخل مراكز الاتصال، وذلك في مراكزنا المنتشرة في المناطق». فيما يتعلق بالصفات الواجب توفرها بالعاملين داخل المراكز يقول حتي: «يجب أن يجيد الأشخاص المتقدمون، بطلب الوظيفة، استعمال الكمبيوتر وأن يمتلكوا لغة سليمة ويتحدثون إما الانكليزية أو الفرنسية، إضافة إلى الأسلوب اللبق في الحديث».

مراكز الاتصالات "Call centers"، ظاهرة جديدة تجتاح العالم، دخلت حديثاً إلى لبنان مع توقيع وزارة الاتصالات عدد من البروتوكولات مع شركات أجنبية لفتح خمسة عشر مركز اتصال لها، موزعة على كافة المناطق اللبنانية. وفق الأخصائيين، فإن مراكز الاتصالات تعمل لحساب شركات أخرى، حيث يقوم الموظف بالرد على استفسارات متصلين في أي مكان في العالم عن منتجات شركة متعاقد مع المركز، على أن يعطي الموظف المعلومات المطلوبة إما مباشرة عبر الهاتف، أو عبر البريد الإلكتروني، أو الرسائل الخليوية القصيرة.

توفر مراكز الاتصالات فرص عمل لعدد كبير من الشباب اللبناني، ومنها الشباب المعوق طبعاً، في حال وجود مراكز دامجة تحترم التنوع. فاستناداً إلى القانون ٢٢٠/٢٠٠٠



حول الأشخاص المعوقين

لكن أين الأشخاص المعوقين من هذه المراكز؟ هل هي مؤهلة لاستقبال الموظفين المعوقين؟ وهل مراكز التدريب التابعة للجمعية والمناهج التدريبية المتبعة مؤهلة أيضاً؟ أسئلة حملناها أيضاً إلى حتي، يقول: «لا يزيد عدد المراكز المجهزة للأشخاص المعوقين ثلاثة أو أربعة، فبعض المراكز تم استئجارها أو لا يمكن تجهيزها»، عن التعاون مع المجتمع المدني، يضيف: «لقد تعاوننا مع اتحاد المقعدين اللبنانيين الذي زودنا بدليل التجهيز الهندسي لاستخدامه في عملية تجهيز المراكز». عن المراكز الخاصة بالجمعية، يقول: «إن مراكزنا بمعظمها مؤهلة والمناهج المستخدمة هي مناهج دامجة تأخذ بعين الاعتبار حاجات الجميع». كما أعرب حتي عن إيمان الجمعية بأهمية التنوع في مكان العمل وتأثيره على صورة الشركة كما أكد على ضرورة التمسك بالقوانين التي تنص على الكويتا المقتطعة لتوظيف الأشخاص المعوقين.

يشكل دخول مراكز الاتصالات خطوة هامة على المستوى الاقتصادي الاجتماعي، يترتب عليها مجموعة كبيرة من التحديات على مختلف المستويات التقنية، الموارد البشرية وغيرها، إلا أنها دون شك فرصة يجب استغلالها في مجال تأمين فرص العمل للشباب اللبناني وتحديدًا الشباب المعوق.

مشروع الدمج الإقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان



نحرر الطاقات

نحو

مجتمع دامج ومتنوع

الجنوب
صور - طلمة
الإستراحة - ميني
الأمن العام سابقاً،
الطابق الأول
٠٧٣٥٠٣٦٦

البقاع
بر الياس - خلف
بنك الاعتماد
البناني - طابق
أرضي
٠٨٥١١٦٤١

بيروت
وطني المصيرية -
مقابل السفارة
الروسية - بناية
الرفاعي - ط ١
٠١٣٠٧٣٦٥

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

إشراف: سيلفانا اللقيس (استشاري معتمد في منتدى أرباب العمل الدولي)

مدير تحرير: عماد الدين رائف

إعداد: رشا ناصر الدين

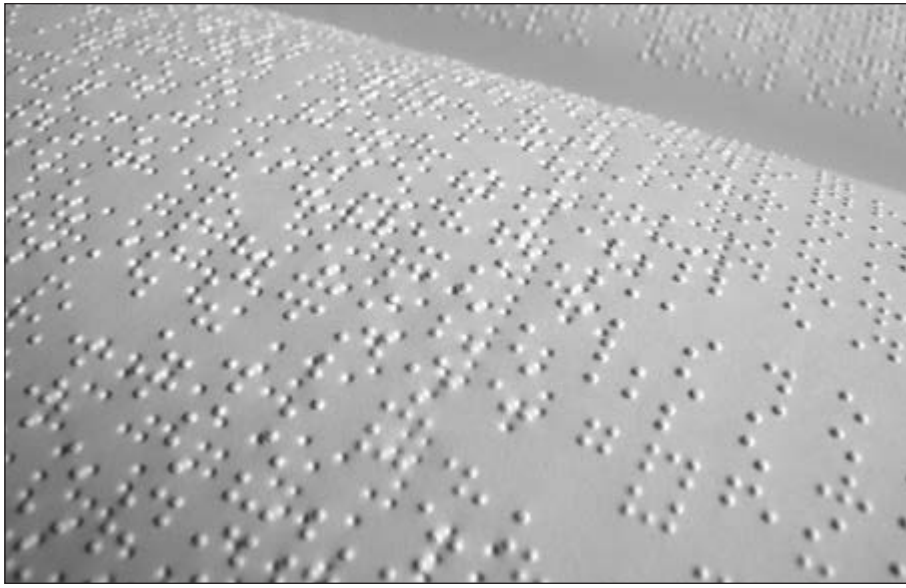
تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

ساهم في هذا العدد:

ضحى يحفوفي، هيفاء شهيبي، زهور فران، أمل حمدان، علا سلامة، محمد صبري، محمد الخطيب، زياد حامد، عبد الناصر غزال. جمعية الشبيبة للمكفوفين، وفريق «الدمج الاقتصادي الاجتماعي في بيروت، البقاع، والجنوب»

شكر خاص للمساعدات الشعبية النرويجية:

قاسم الصباح وسوسن الحاج ابراهيم (استشارات فنية)



كفّ البصر.. إعاقة يستطيع أصحابها العمل والتميز

كثيرة هي الأوهام حول قدرات الأشخاص المكفوفين، ولا تتبع هذه الأوهام والأقاويل من حقائق علمية. تخطى العالم اليوم هذه الأوهام ليصل إلى تكريس الاعتراف للأشخاص المكفوفين بقدرتهم على العمل والإبداع والتميز كغيرهم من المبصرين. فإذا تقدم شخص مكفوف للعمل عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة في شركتك، وهو يتمتع بالكفاءات والخبرات المطلوبة لهذه الوظيفة، وكانت لديك بعض التساؤلات حول كيفية التواصل معه؟ كيف يقرأ؟ كيف يستخدم الكمبيوتر والانترنت؟ كيف يقوم بمهامه الوظيفية؟ وغير ذلك من أسئلة؟ تابع معنا...

من دون مراعاة، أو اعتبار أن الإعاقة سبب يمنع ذلك. يمكنك إعطاء الملاحظة في كل ما يتعلق بالأداء المهني والمهام المتفق عليها. يمكنك المبادرة بالتنويه والمكافأة إذا أحسن الموظف عمله، ألقه وأتمه بشكل كامل قبل المدة المحددة لذلك. يستحسن اعتماد طريقة تقييم بشكل دائم، وتوضيح نقاط الضعف، ومساعدة الموظف في إمكانية تخطيها من خلال إرشاده إلى طرق لتطوير قدراته.

في التواصل اليومي

خلال التواصل مع شخص مكفوف يمكننا استخدام كلمة «رأيت»، «أنظر» = شفت، أي أنه ليس هناك مشكلة أن تسأل الشخص المكفوف، مثلاً، «هل رأيت صديقك؟». من غير المستحب مناداة الشخص المعوق بصرياً بـ «أعمى»، «ذو عاهة»، إذ أن له اسم كيفية الناس ويجب استبدال كلمة «أعمى» بـ «شخص مكفوف». لا مشكلة في سؤال الشخص المكفوف عن سبب فقدانه لبصره، ولكن من دون استخدام الكلمات التالية: «يا حرام»، «اللّٰه بعوض»، «اللّٰه يعينك»، «اللّٰه يشفيك»...

في القراءة

وفي استخدام الكمبيوتر والانترنت

يستخدم الأشخاص المكفوفون طريقة «برايل» Braille في القراءة، وهي عبارة عن رموز من نقاط نافرة تدل على الأحرف، تلمس باليد.

يقرأ الأشخاص المكفوفين من خلال سماع المواد المسجلة أو الناطقة، ككتب مسجلة على أشرطة كاسيت أو على أقراص مدمجة مثلاً.

قارئ الشاشة (Jaws.Hall) من وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تساعد الشخص المكفوف على قراءة ما هو الموجود على شاشة الكمبيوتر. (مثلاً: لتحديد الملف المطلوب، يقوم البرنامج بقراءة أسماء الملفات ويختار الشخص الملف المطلوب، وعلى هذا النحو يمكنه إتمام القيام بكافة العمليات على جهاز الكمبيوتر)، كذلك يمكنه التواصل عبر الانترنت من خلال الدخول على المواقع الإلكترونية، إرسال واستقبال البريد الإلكتروني، لكن لا يتمكن الشخص المكفوف من قراءة أي رسم أو أي شيء متحرك في صفحات الانترنت (animation).

في التنقل

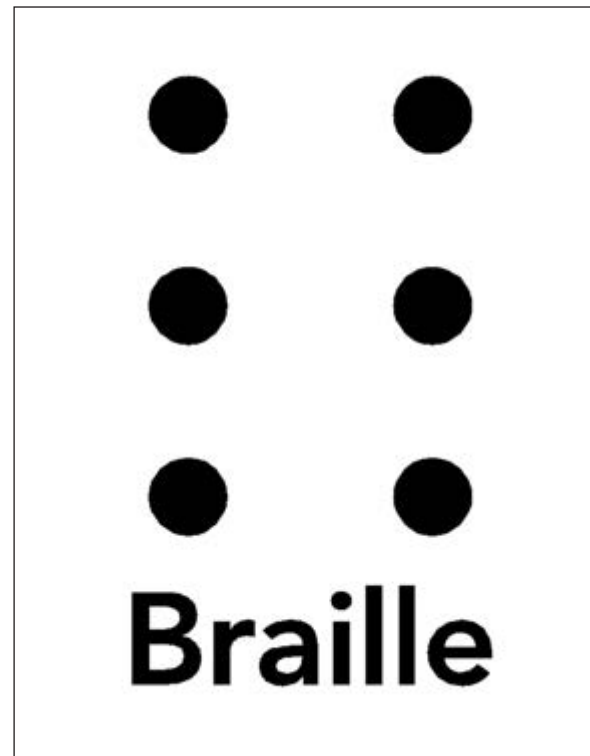
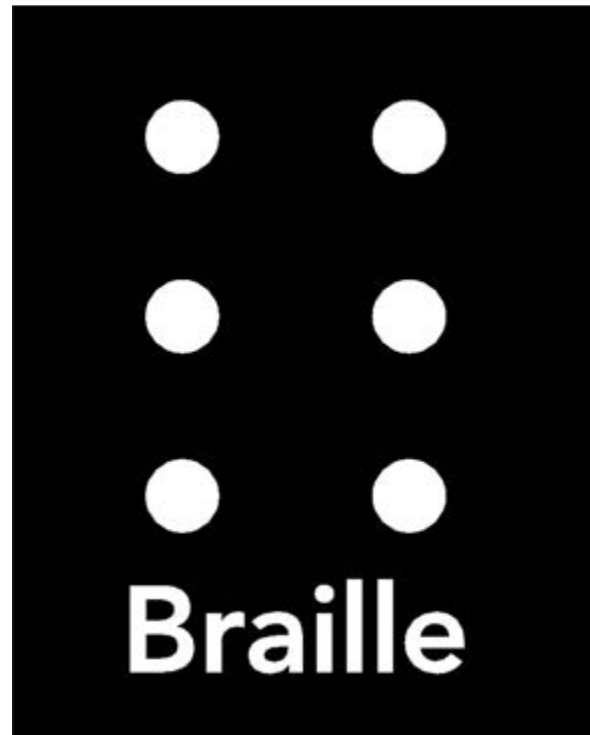
بعض الأشخاص المكفوفين يستخدمون العصا البيضاء للتنقل باستقلالية، وآخرون يعتمدون على أشخاص مبصرين لمساعدتهم في التنقل في الأماكن العامة. لكن

يمكنك مساعدته.

خلال المتابعة في العمل

تجنب أن توظف الشخص الذي لا يمتلك المهارات التقنية أو المهنيّة المطلوبة.

يمكنك توجيه الملاحظات اللازمة، وفي الوقت المناسب،



الإعاقة البصرية هي فقدان الفرد القدرة على استخدام حاسة النظر بفعالية، وينقسم الأشخاص الذين لديهم إعاقة بصرية إلى فئتين:
- الأشخاص المكفوفون.
- الأشخاص ضعاف البصر.

هناك فارق كبير بين الشخص المكفوف وضعيف البصر، فالشخص المكفوف هو الشخص الذي فقد قدرته البصرية بشكل تام أي لا يبصر إطلاقاً، أو لديه قدرة بصرية محدودة جداً، أما الشخص ضعيف البصر فهو الذي لديه مشكلة ما في حاسة البصر، وغالبية ضعاف البصر يعتمدون على بصرهم بعدد أو بنسبة من أنشطة الحياة اليومية. أما حالات ضعف البصر عديدة جداً، منها مثلاً: عدم المقدرة على رؤية تفاصيل الأشياء أو رؤيتها بوضوح.

التمكن فقط من التمييز الفارق بين الضوء والعتمة أو بين الليل والنهار.

تختلف أسباب الإعاقة البصرية فمنها ما هو قبل الولادة، والذي تساهم به العوامل الوراثية والبيئية التي تؤثر على نمو الجهاز العصبي، ومنها ما هو خلال الولادة، كالنقص في الأوكسجين أو الولادة المبكرة، وهناك أسباب تتعلق بظروف ما بعد الولادة، حيث تكون ناتجة عن حادث أو مرض ما يصاب به الشخص.

التواصل مع الأشخاص المكفوفين في مكان

العمل خلال مقابلة التوظيف

تواصل مع الشخص المكفوف كما تتواصل مع أي شخص آخر، اطرح عليه الأسئلة التي تطرحها عادة خلال المقابلة.

وجه أسئلتك بشكل مباشر إلى الشخص المكفوف وليس إلى الشخص المرافق.

حاول أن تصفي جواً من الهدوء خلال مقابلة التوظيف لأن الشخص أمامك يكون عادة متوتراً حتى لو لم تكن لديه حاجة إضافية.

لا تتوقع أو تفكر مسبقاً في كيفية إنجاز الشخص لمهام الوظيفة لأن لديه تقنيات مرادفة سوف تعرفها فيما بعد.

قد تسأل المتقدم إلى الوظيفة عن كيفية إنجاز الوظيفة؛ مع أو بدون تجهيزات. يمكنك أن تسأل أيضاً أن يبرهن ذلك إذا كان ضمن المهام.

حاول أن تكون مرناً بحيث تجري بعض التعديلات إذا تطلب الأمر على الوصف الوظيفي من دون أن تنعكس على المهام الأساسية المتعلقة بالوظيفة.

يمكنك أن تسأل الشخص الذي تجري معه مقابلة كيف



للسير مع الشخص الكفيف احرص أن تتقدمه بخطوة ودعه يمسك ذراعك بيده.
لصعود أو هبوط درج أخبره فقط بوجود درج صعوداً أو هبوطاً، وبعدد الدرجات إن أمكن، وهو يستطيع معرفة التوجه من خلال حركة ذراعك.
إذا طلب منك الشخص المكفوف توقيف "سيارة أجرة"، يكفي أن تشير إلى سيارة الأجرة بالتوقف وسؤال السائق إذا كان مستعداً لنقله إلى المكان الذي حدده لك.
لمساعدته على ركوب سيارة يكفي أن تضع يده على مسكة الباب وتركه فتح الباب والصعود بنفسه.

خلال الطعام

إذا كنت برفقة شخص مكفوف في غداء عمل، حاول إعلامه بأنواع الأطعمة الموجودة، بعد أن يختار يمكنك وضع الأصناف المختارة في صحنه على طريقة الساعة (٣، ٦، ٩، ١٢، فهذه الطريقة يميز مكان كل نوع من الطعام من دون أن يضطر إلى التفتيش عنها. مثلاً يمكن وضع التبولة على ١٢، بطاطا على ٣، لحمه على ٦....
حاول إعلام الشخص المكفوف بمكان المعلقة، الشوكة، الكوب، أو جعله يلمسها.

للوّصف وإعلامه بمكان الأشياء

من المهم تعريف الشخص المكفوف بمكان وجود كافة الأشياء التي هو بحاجة لاستخدامها داخل مكان العمل، ليكون مستقلاً في القيام بعمله أو لتأمين احتياجاته الخاصة. لا نستطيع أن ندل الشخص المكفوف باستخدام كلمة "هناك" أو الإشارة بإصبعنا، بل يجب تحديد المكان بطريقة واضحة مثلاً "أمامك على الطاولة"، "على يسارك"...

لمساعدة شخص مكفوف على توضيب أغراضه، يجب إعلامه بمكان وضع كل غرض مثلاً: "الحقيبة معلقة خلف الباب".

في حال تواجدنا مع شخص مكفوف خارج مكان العمل، في السيارة أو في الشارع، ليس من الضروري إعلامه بكافة التفاصيل التي نراها بل من الممكن إخباره بأي شيء غريب أو جديد.

تعثر الشخص.
عدم وضع عوائق في الممرات من دون تبليغ الشخص المكفوف خصوصاً إذا كان يتنقل باستقلالية داخل المكان.
ترتيب الأشياء الموجودة على طاولة المكتب وعدم تغيير مكانها.

كيف تساعد شخصاً مكفوفاً؟ في التنقل

يجب سؤال الشخص الكفيف إذا كان بحاجة لمساعدة وطبيعة المساعدة المطلوبة.

في الأماكن التي يرتادها الشخص المكفوف بشكل دائم، كمكان العمل، فإنه يعمد إلى حفظ التفاصيل كافة للتنقل باستقلالية.

التعديلات الهندسية المطلوبة لتسهيل تحرك

الشخص الكفيف في مكان العمل

تعديل طريقة وضع الأثاث داخل المكان لتسهيل وصول الشخص المكفوف لمكتبه أو مكان عمله، كأن تكون طاولة المكتب قريبة من الباب، عدم وضع طاولات في وسط المكتب.
إزالة الأشياء عن أرض المكتب التي يمكن أن تتسبب في

أوهام وحقائق.. حول الأشخاص المكفوفين

- X الأشخاص المكفوفون لا يستطيعون أن يعملوا سوى كـ "عامل هاتف"!
- ✓ الأشخاص المكفوفون يستطيعون أن يعملوا في غالبية المهن والوظائف مع وجود بعض التعديلات، ولكن أمام واقع الأحكام المسبقة في المجتمع وعدم توفر فرص عمل يكونون مجبرين للعمل حسب الوظائف المتوفرة.
- X الأشخاص المكفوفين يرون السواد!
- ✓ إذا كان الشخص المكفوف لا يبصر إطلاقاً، ومنذ الولادة أحياناً، فهو لا يبصر أو يميز الألوان ولا حتى اللون الأسود.

X يعيشون في عالم المكفوفين؟!

- ✓ الأشخاص المكفوفين يعيشون في هذا العالم مع بقية الناس، ليس لديهم عالمهم الخاص ولكن سياسة العزل المتبعة في المجتمع ساهمت في تكوين هذه الفكرة الخاطئة.

X الأشخاص المكفوفون لديهم حاسة سمع قوية!

- ✓ الصحيح أنهم يعتمدون بشكل كبير على حاسة السمع لهذا تصبح حاسة السمع لديهم مدربة ومستخدمة بشكل كبير ودقيق.
- X الأشخاص المكفوفون مختلفون تماماً عن الأشخاص

البصيرين!

- ✓ بسبب عدم وجود مجتمع متنوع، يتقبل الاختلاف، يضطر الأشخاص المكفوفون للتعليم في مدارس خاصة، في أماكن متخصصة، معزولين عن باقي أفراد المجتمع، ولكن الأشخاص المكفوفين لديهم القدرة الكاملة على العيش بين أفراد المجتمع والاعتماد على أنفسهم، ولقد برهن العديد ذلك من خلال اندماجهم في المجتمع.





«يقاس الإنسان بقدرته على العمل، لا بلون عينيه وقوة زنده»

ميشال حنوش.. محام بالاستئناف لا يعيقه كف البصر

فهو يملك اليوم مكتباً ولديه عدد كبير من الموكلين؛ فكان للنتائج التي حققها وحسن متابعة القضايا نتيجة إيجابية كبيرة انعكست في نجاحه وتوجه الموكلين إليه. عن ذلك يقول ميشال: «لدينا اليوم ٥٥٦ موكلاً، ومن ١٥٠ إلى ٢٠٠ دعوة موجودة اليوم في المحاكم، وهناك بعض القضايا التي نرفضها بسبب عدم وجود الوقت».

عن الإعاقة وكيفية تأقلمه معها يقول ميشال: «إذا كان الإنسان يقاس بلون عيونه وقوة زنده يكون حينها فقد القيمة والقدرة بالتمييز بين البشر، بينما الإنسان يجب أن يتميز ويقاس بالقدرة التي وضعها الله فينا

فالجامعة لم تكن مجهزة لاستقبال شخص لديه كف بصري، فكنيت بحاجة إلى شخص يرافقني للذهاب إلى الجامعة، ويقرأ لي الكتاب ويسجله على كاسيت كي أتمكن من دراسته». عن فترة الامتحانات يقول ميشال: «أثناء الامتحانات كان على الإدارة أن تؤمن لي أستاذاً ليكتب عني وكنت أرفض أن أقدم الامتحانات بشكل استثنائي ومختلف عن غيري من الطلاب».

رحلة العمل

بدأ ميشال عمله في مكتب صغير، بعدد قليل من الموكلين وأعمال بسيطة، لكنه أخذ يتطور يوماً فيوماً شاقاً طريقه في مهنة المحاماة،

أصيب ميشال حنوش عام ١٩٧٨ إصابات مختلفة في جسمه نتيجة انفجار كبير أثناء الحرب اللبنانية أدى إلى فقدانه لبصره وبتر في يده اليسرى. قبل إصابته، كان ميشال ينهي سنته الجامعية الثانية كطالب في كلية الطب، ويتيحاً للسفر إلى فرنسا لمتابعة دراسته؛ إثر الحادث انتقل ميشال إلى دراسة الحقوق حيث أنهى دراسته وحصل على عدة شهادات ليدخل بعدها إلى نقابة المحامين فيتدرج ويباشر مزاوله هذه المهنة ذات الرسالة السامية في العام ١٩٨٤.

عن دراسته يتحدث ميشال: «واجهت صعوبات عديدة أثناء دراسة المحاماة،

والتي يجب علينا أن نفعلها عن طريق الإيمان والإرادة والمحبة لإكمال الطريق». عن خطته المستقبلية، يطمح ميشال في المستقبل أن يأخذ أحد أولاده مكانه لكي يتفرغ إلى دراسة الدكتوراه باختصاص علم النفس أو اللاهوت.

ريما موظفة مثالية في المستشفى الحكومي

أنني كنت أميل للتخصص في مجال الترجمة أو الإعلام حيث يوجد فرص عمل أوسع». واجهت ريما الكثير من الصعوبات خلال بحثها عن وظيفة تتلائم واختصاصها وفي هذا السياق تقول ريما: «الشخص المعوق يتعلم أكثر من غيره لكن فرص العمل المقدمة له من غيره بكثير، فأنا أمضيت فترة أربعة أشهر أبحث عن عمل في البلديات والجمعيات لكنني كنت دوماً أتفاجأ بالرفض كوني شخص لديه إعاقة بصرية ولم يكن أحد ينظر إلى قدراتي وطاقتي».

تعمل ريما حالياً «سنتراليس» في مستشفى النبطية الحكومي. بدأت عملها في تشرين الثاني ٢٠٠٧، وبالرغم من أن عملها مختلف عن اختصاصها إلا أنها مرتاحة جداً. فيما يتعلق بالتجهيزات في مكان العمل تقول ريما: «إن إدارة المستشفى قامت بوضع برنامج ناطق على الكمبيوتر كما أنها تستعلم بشكل دائم عن متطلباتي في العمل من أجل تأمينها». في أيار ٢٠٠٩ حازت ريما على جائزة الموظف المثالي في المستشفى وهي اليوم تسعى إلى المزيد من التقدم على الصعيد المهني والدراسي.



بين الاختصاص والعمل

تخرجت ريما من الجامعة اللبنانية، وحازت على إجازة في العلوم الاجتماعية إضافة إلى شهادة الجدارة، كما درست سنة حقوق في الجامعة اللبنانية وخضعت لعدة دورات في الكمبيوتر. عن اختصاصها الجامعي تقول ريما: «اخترت هذا الاختصاص رغبة مني في العمل مع الجمعيات فقط، إلا

ريما مطر، فتاة في الخامسة والعشرين، وظيفتها عاملة هاتف في مستشفى النبطية الحكومي. لدى ريما كف بصر منذ الولادة، إلا أن ذلك لم يمنعها من ممارستها بحياتها بشكل طبيعي بالرغم من الصعوبات التي اعترضتها.

دخلت ريما المدرسة في سن العاشرة حيث التحقت بثانوية «رمال رمال» في الصف الرابع ابتدائي، واستمرت في تلك المدرسة حتى الوصول إلى الجامعة. عن وضعها في المدرسة تقول ريما: «لم تتوفر لي أي تجهيزات مساعدة كوني أول شخص مكفوف دخل المدرسة، وذلك ضمن برنامج الدمج للمكفوفين بدعم من «جمعية الشبيبة للمكفوفين»، أمام هذا الواقع عملت الجمعية على تأمين ماكينة «برايل» وآلة تسجيل للدروس، كما كانت المدرسة متعاونة، ففي حال لم يتوفر الامتحان على تسجيل صوتي أو برايل كان الأستاذ يقوم بقراءة الأسئلة». استمرت الجمعية بدعم ريما حتى وصولها إلى الجامعة وتخرجها منها، حيث استمرت في تأمين المحاضرات بشكل صوتي عبر الكاسيت.

تجربة مستشفى النبطية الحكومي مع التنوع



وزنة: «بشكل عام الإنتاجية والعمل والعطاء كبير، وهناك انتباه وجدية وجهد أكبر لتثبيت الذات رغم أن الإدارة لا تطلب منهم زيادة في المجهود بل من كل موظف حسب قدرته». عن التجهيز الهندسي، «المستشفى مجهزة لاستقبال جميع الأشخاص كما

مستشفى النبطية الحكومي إحدى المستشفيات الداعمة للتنوع في مكان العمل والصديقة للأشخاص المعوقين. في العام ١٩٩٨، بدأت المستشفى بتطبيق السياسات الدامجة في مكان العمل حيث حرصت على تطبيق الكوتا ثلاثة بالمئة لتوظيف الأشخاص المعوقين. في هذا المجال يقول رئيس مجلس إدارة المستشفى والمدير العام الدكتور حسن وزنة: «مستشفى النبطية الحكومي هي من أولى المستشفيات التي طبقت الكوتا لتوظيف الأشخاص المعوقين، ففي كافة أقسام المستشفى يوجد أشخاص لديهم احتياجات إضافية حيث تتعدى نسبة التوظيف الكوتا المحددة بثلاثة بالمئة». برأي وزنة، ليس القانون فقط الدافع لتوظيف الأشخاص المعوقين، «فهم كفيرهم من الأشخاص يستطيعون القيام بالمهام المطلوبة، والإعاقة لا تؤخرهم عن أداء مهامهم فالتجربة أثبتت نجاحهم في العمل مثلهم مثل زملائهم». وعن إنتاجية الموظفين المعوقين في المستشفى يضيف

الشركة الدولية لإعادة تصنيع النايلون تدخل عالم التنوع



الشركة الدولية لإعادة تصنيع النايلون ش.م.ل، شركة لبنانية تأسست عام ٢٠٠١ في البقاع الشمالي - سرعين، وسرعان ما أنشأت فرعاً ثانياً لها في بيروت. تعتبر الشركة الدولية من الشركات الصناعية المتوسطة الحجم العاملة في مجال إعادة تدوير النفايات البلاستيكية وتصنيع النايلون حيث تقوم بتسويقه في السوق المحلية. أما النسبة الأكبر من إنتاجها فيصدر إلى الخارج.

بادرت الشركة إلى توظيف الأشخاص المعوقين في عداد العاملين فيها، ولا زالت تسعى إلى توظيف المزيد والترويج للتنوع في مكان العمل في محيطها ولدى غيرها من الشركات. تعتبر الشركة من الشركات الجديدة في تبني

سياسات دامجة. ففي آذار ٢٠٠٩، وإيماناً منها بأهمية التنوع في مكان العمل، قامت بتوظيف شخص لديه إعاقة بوظيفة حارس. جاءت هذه الخطوة بعد تدخل فريق عمل مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في البقاع الذي زار الشركة وعرفها إلى المشروع وأهدافه وأهمية التنوع في مكان العمل وكان أن تم الاتفاق على بعض نقاط التعاون ومنها التوظيف.

عن تجربة توظيف شخص لديه إعاقة يقول مدير الشركة العقيد جورج الدبس: "لا فرق بالنسبة إلينا في توظيف أشخاص لديهم إعاقة أو ليس لديهم إعاقة، فكل شخص يستطيع أن يعطي وينتج إذا كان في مكانه المناسب". عن دور المشروع في انتهاج الشركة للسياسات

الدامجة والمتنوعة قال الدبس: "لم أكن أعرف عن هذا الموضوع سابقاً، أي التنوع في مكان العمل وبعد تدخل المشروع، قررنا إدخال سياسة التنوع قدر المستطاع في شركتنا، ففي مجتمعنا مشكلة من الطرفين، فالشركات عادة لا تأخذ بعين الاعتبار هذا الموضوع، والأشخاص بالمقابل لا يستطيعون أن يعثروا على عمل لوحدهم إما بسبب عدم مبادرتهم للبحث عن عمل بأنفسهم وانعزالهم، وإما بسبب رفض الشركات لهم، انطلاقاً من ذلك، يعتبر عمل المشروع حاجة أساسية على صعيد تهيئة الطرفين فيكون صلة وصل وهذه طريقة جيدة". فيما يتعلق بآلية التوظيف التي اعتمدت يقول الدبس: "إن طريقة التوظيف المعتمدة من قبل مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي متميزة وقد ساعدتنا في تطوير آلياتنا في الشركة كمطابقة الوظائف والمقابلات والمتابعات الفردية لاحقاً".

بين الشركة والمشروع

كانت الشركة الدولية لصناعة النايلون قد تواصلت مع مكاتب المشروع في البقاع بعد حضورها لطاولة مستديرة نفذها المشروع في بعلبك في نيسان ٢٠٠٩، حيث نوقشت كيفية تطبيق السياسات الدامجة، منافع توظيف الأشخاص المعوقين وبعض التجارب الناجحة في مجال توظيفهم، يقول الدبس: "الحوار الذي دار بيننا حول منافع التوظيف شجعنا على التواصل مع المشروع في اليوم التالي لعرض وظيفة حارس في الشركة، حيث كانت التجربة الأولى في التوظيف، ونحن اليوم في إطار التحضير لاستقبال شخصين آخرين لوظيفة مسؤول للعمال وسائق". يشير الدبس إلى منافع توظيف الأشخاص المعوقين فيقول: "لتوظيفهم وفقاً لخبرتنا الصغيرة منافع

عديدة تجاه عمال الشركة، فهي تترك انطباعاتاً جيداً من حيث نظرتهم تجاه رب عمل ليس لديه مشكلة في توظيف أشخاص لديهم إعاقة، ومن ناحية أخرى تعزز العلاقات فيما بينهم وتترك أثراً إيجابياً في المحيط خارج الشركة. وهنا نقوم بشكل غير مباشر بتوعية المجتمع وتغيير المفاهيم".

عن الإنتاج يقول الدبس: "إن الشخص المعوق منتج في عمله كونه يريد أن يثبت ذاته ويغير الأفكار النمطية التي تقول أن الأشخاص المعوقين غير قادرين على العمل فيعمل أكثر، ويعطي إنتاجية بمثابة شخصين". عن تأثير التوظيف على أرباح الشركة والاقتصاد الوطني يقول الدبس: "لم ألس بعد بشكل واقعي بأن توظيف الأشخاص المعوقين ممكن أن يؤثر على أرباح الشركة، لكن أراهن على ذلك بعد فترة وحين أوظف أشخاصاً آخرين لأنتي أعرف أنهم أفضل في العمل من غيرهم من حيث الانتاجية والنوعية والتعامل". عن صورة الشركة يقول: "يؤثر ذلك بشكل إيجابي، لأن الأمر ينتقل من العمال إلى المحيط إلى المجتمع وهنا تحصل الشركة على صورة ونظرة إيجابية اتجاهها، المجتمع والزبائن بشكل عام يتشجعون للشراء من الشركة وليس من شركة أخرى وهذا ما يؤثر أيضاً على الخطة التسويقية وعلى الأرباح".

عن الخطوات المستقبلية، يقول الدبس: "يجب أن تكون الشركة نموذجاً للشركات الأخرى من جهة كما يمكن على المدى البعيد تجهيز بعض الأماكن وتكييف بعض الآلات ما يسهل عمل الأشخاص المعوقين وعمل الشركة. كما سنسعى كشركة إلى متابعة التوظيف والتدريب ونقدم الاستشارات عند الحاجة".



القري
AL KAZZI
Quality Nuts

For Perfectionuts.

DRY ROASTED
NO TRANS FAT

Naturally Cholesterol Free

Any hospitality manager will tell you ... Hospitality is about perfection, and perfectionism is attention to detail. Our unique dry roasting techniques makes Al Kazi the evident choice. Without added oil Al Kazi nuts remain naturally cholesterol and Transfat free. Studies and research have proven that our dry roasting process preserves the nutritional values of nuts. Attention to detail is the only road to excellence, and our quality system and respect of international food safety standard confirms it.

Al Kazi Trading Est., Jir El-Bacha, Industrial area, Lebanon Tel: +961 (0) 513133 Fax: +961 (0) 513130 Email: info@alkazi.com

كوميرشال انشورنس.. شركة تأمين دامجة

زكار: الإعاقة ليست معياراً طالما يقوم الشخص بالعمل المطلوب

كافة الحاجات الأساسية التي تضمن بيئة عمل أفضل للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية؛ عن ذلك يقول زكار: "نسعى في الشركة إلى تأمين كل ما يتطلبه للشخص من أجل أداء وظيفي أفضل حيث نؤمن كافة التجهيزات والتكيفات اللازمة". عن منافع توظيف الأشخاص المعوقين يضيف: "الأشخاص المعوقون يسعون دائماً إلى إثبات ذاتهم ويمكن الاعتماد عليهم في العمل، إن توظيف الأشخاص المعوقين يحمل الكثير من الإيجابيات للشركة خاصة على مستوى صورة الشركة في المجتمع".

مكان العمل لناحية الالتزام والنشاط". عن إمكانية توظيف أشخاص آخرين لديهم إعاقة يقول زكار: "نحن نسعى دائماً إلى إيجاد فرص عمل للأشخاص المعوقين، إلا أنه يوجد مشكلة يجب معالجتها وتتمثل في جهلهم في كيفية استخدام المعلوماتية"، ويضيف: "لذلك من الضروري التركيز على تنمية قدرات الأشخاص المعوقين في هذه المجالات".

تسعى شركة كوميرشال دائماً إلى احترام التنوع في مكان العمل، وترى في توظيف الأشخاص المعوقين استثماراً للشركة على المدى البعيد لذلك تستمر الشركة في تأمين

لتقوم بتوظيف أشخاص لديهم إعاقة، فهي وإيماناً منها بأهمية التنوع في مكان العمل، بادرت إلى توظيف شخصين لديهم إعاقة بصرية، أحدهم موظف لدى الشركة منذ ٢١ عاماً.

عن تجربة توظيف أشخاص لديهم إعاقة يقول زكار: "تجربة شركتنا مع توظيف الأشخاص المعوقين قديمة، فمنذ ٢١ عاماً، وإيماناً منا بمبدأ تكافؤ الفرص قمنا بتوظيف جاكين رياشي، فتاة لديها كف بصر، كعاملة هاتف والتجربة حتى يومنا هذا ممتازة، فالأشخاص المعوقون أفضل من غيرهم في

"نحن نؤمن أنه لا يوجد أي فرق بين شخص لديه إعاقة وآخر ليس لديه إعاقة طالما الشخص يقوم بالعمل المطلوب منه"، بهذه الكلمات علق روجيه زكار مساعد مدير شركة كوميرشال للتأمين عند سؤاله عن تجربة الشركة في مجال توظيف الأشخاص المعوقين.

شركة كوميرشال هي شركة تأمين لبنانية تأسست عام ١٩٦٢ وتعتبر من أقدم الشركات اللبنانية العاملة في هذا المجال. تعمل الشركة من خلال فرعين الأول في وسط بيروت والثاني في الزوق ولديها ٥٠ موظفاً وموظفة. لم تحتج شركة كوميرشال إلى أي مبادرات أو تدخلات



إبراهيم شرف الدين

«شواطينا - صور».. مطعم مجزأ أمام العمال والزبائن المعوقين

الزبائن. أما حول كيفية تعميم التجربة في القطاع الخاص، فيقول: «المسؤولية الأولى تقع على عاتق الدولة لعدم فرض وتطبيق القانون والمؤسسات وإجبارها على

توظيف النسبة المذكورة في

القانون من الأشخاص المعوقين، ثم يأتي دور الجمعيات في تفعيل وتحفيز المجتمع المحلي على توظيفهم من خلال الدورات والندوات وورش العمل، كما يمكن للكتيبات والبروشورات والحملات الإعلانية عن الإعاقة والقانون ٢٠٠٠/٢٢٠ أن تلعب دوراً مهماً في نشر التوعية في المجتمع و تعريف الناس عن المفاهيم الحقيقية والصحيحة للإعاقة».

الزميلة أمل حمدان، فعرفت بأهدافه، ونطاقه الجغرافي، وآلية تطبيقه، وفق شرف الدين. وقد شارك في ندوة توعية نظمها المشروع، «كان للندوة دور أساسي في تعريفنا على مفاهيم الإعاقة والأوضاع الحالية للأشخاص المعوقين في المجتمع، بالإضافة إلى ما نعلمه من خلال خبرتنا في العمل في المؤسسات الجعفرية في صور». حول التجهيز الهندسي في المطعم، يقول: «يحق للشخص المعوق الوصول إلى أي مكان يصل إليه الشخص غير المعوق، ثم إننا جهزنا المطعم لزيادة أرباحه لأن التجهيز الهندسي يؤدي إلى استهداف شريحة جديدة من الناس إضافة إلى تحسين المظهر العام للمطعم، فالتجهيز يعكس اهتمام الإدارة بكافة الزبائن وعدم التمييز». يعتقد شرف الدين أن توظيف الأشخاص المعوقين يساهم في زيادة أرباح الشركة عبر الالتزام والمهارات والإمكانيات التي يمتلكها هؤلاء الأشخاص والتي يمكن توظيفها والإفادة منها في العمل، بالإضافة إلى زيادة

«توظيف الأشخاص المعوقين من المواضيع الأساسية لدينا، فضرورة توظيفهم تأتي من إيماننا بأن الشخص المعوق هو شخص فعال في المجتمع»، كما يقول إبراهيم شرف الدين، مدير مطعم «شواطينا»، التابع لمؤسسات الإمام الصدر في مدينة صور، يضيف: «قد يحتاج الشخص المعوق إلى مساعدته على إظهار قدراته وإمكانياته في العديد من المجالات على عكس المفهوم السائد، فالشخص المعوق ليس عالة على المجتمع بل هو شخص يملك إمكانيات كبيرة على المجتمع استثمارها والاستفادة منها». حول التنوع والدمج في مكان العمل، يقول: «لذلك الكثير من الفوائد وأبرزها بالنسبة إلينا هو أنها تؤديان إلى الحصول على قدرات ومهارات مختلفة ومتنوعة، وبالتالي يساعد مؤسستنا على التطور أكثر فأكثر».

تعرف المطعم إلى مشروع «الدمج الاقتصادي الاجتماعي» من خلال زيارة مستشار التوظيف في المشروع - فرع صور



احتمالات التكيف:

يمكن تقسيم مهام مهنة المحاسبة إلى عدة أقسام بحيث يتمكن الأشخاص الذين لديهم حاجات إضافية من مزاوله قسم واحد منها. على سبيل المثال يمكن تقسيمها إلى: فرز وتوثيق البيانات المالية (الفواتير، سندات، شيكات، إيصالات...).

التدقيق بالفواتير.

صياغة التقارير المالية.

القيام بالحسابات.

تكييف الأدوات المستخدمة خلال العمل للأشخاص وفق القدرات التي يتمتع بها الشخص؛ مثلاً تكييف الآلة الحاسبة، استعمال آلة حاسبة ذات أزرار كبيرة، تكييف الكمبيوتر، تكبير الأحرف والأرقام المستعملة على شاشة الكمبيوتر، تكييف القلم...إلخ.

المحاسبة العامة

الوظيفة: محاسب.

القطاع: مختلف القطاعات لاسيما التجاري.

هدف الوظيفة: رصد واحتساب العمليات المالية.

المهام والمسؤوليات:

جدولة الصادر والوارد.

جدولة الفواتير.

تصنيف الفواتير وتوصيفها.

استعمال الكمبيوتر والآلة الحاسبة للقيام بالعمليات الحسابية.

توثيق البيانات (شيكات، سندات، كمبيالات، إيصالات، فواتير...).

إمام بقواعد الرياضيات المالية.

صياغة تقارير مالية دورية أو عند الطلب.

تدقيق بالنتائج والقيام بعمليات حسابية دقيقة.

المهارات والقدرات:

قدرة عالية على التنظيم، التركيز، المتابعة، التدقيق...

القدرة على قراءة خط كتابي بحجم الخط المتسعمل في

الجريدة.

الالتزام دقيق بالمواعيد.

الشهادات العلمية:

شهادة BT تخول الشخص أن يكون محاسباً، TS تخوله

بالإضافة إلى ذلك أن يصبح مدققاً مالياً إضافة إلى الدراسة

الجامعية التي تخول الشخص التقدم في مجال العمل.

دليلك

إلى الوصف الوظيفي



«دليلك إلى الوصف الوظيفي» - دليل توعوي حول توظيف الأشخاص المعوقين، من إصدارات الوحدة الإعلامية في اتحاد المقعدين اللبنانيين، يتضمن وصفاً وظيفياً لعدد من المهن التي من الممكن أن يؤديها أشخاص معوقون، ليصبوا

فيها طاقاتهم الإنتاجية. يستهدف الدليل بالتوعية أرباب العمل والعاملين على إدارة أقسام الموارد البشرية في الشركات لفتح الباب أمام استخدام مبادئ الوصف الوظيفي في الشركات، كمدخل لاعتماد مبدأ التنوع. يعرض دليل «التنوع في مكان العمل»، لعدد من هذه المهن المختارة تعميماً للتوعية.

نشاطات «الدمج الاقتصادي الاجتماعي»



الاجتماعي للأشخاص المعوقين لقاء تحفيزياً لمجموعة من الأشخاص المعوقين من منطقة صوفر وضواحيها، بالتنسيق مع مركز الخدمات الإنمائية في بجمدون، في ١٢ تموز ٢٠٠٩ في قاعة مجلس صوفر البلدي. شارك في اللقاء خمسة أشخاص معوقين مع أهاليهم، بالإضافة إلى مديرة مركز الخدمات الإنمائية عبير القسيس والمساعدة الاجتماعية غادة أبو حمدان وممثلين عن بلدية صوفر.

ثلاث دورات تدريبية

مع أرباب عمل وموظفين

ضمن نشاطات مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي في توعية أرباب العمل وموظفين الشركات على مفهوم التنوع في مكان العمل شارك فريق المشروع مكتب برالياس - ضمن ٣ دورتين تدريبية تجرى وتنظم في غرفة التجارة والصناعة والزراعة - زحلة واحدة استهدفت أفراد وأرباب عمل وموظفين شركات ومحامين ضمن دورة (business English) بحضور ٨ اشخاص وأخرى ضمن دورة صيانة وبرمجة كومبيوتر (MCSE - A) بحضور ٥ أشخاص وذلك بتاريخ ٢٨-٧-٢٠٠٩ وثالثة بتاريخ ٣٠-٧-٢٠٠٩ استهدفت موظفي بنك الاعتماد فرع برالياس وزحلة بحضور ١٠ اشخاص حيث تم التعريف عن الاتحاد والمشروع وتجربته الناجحة انطلاقاً من مبدأ التنوع والدمج وأهمية دمج الأشخاص المعوقين في مكان العمل ومنافع ذلك ودورهم في تغيير النظرة النمطية السلبية وفي تفعيل تطبيق استراتيجيات وسياسات الدمج

ندوة توعوية

مع شركة ايكو- بيطار للهندسة

نفذ مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان - فرع صور ندوة توعية في شركة إيكو بيطار للهندسة، تحت عنوان "الإعاقة والمجتمع"، في ١٧ تموز ٢٠٠٩ في مكتب الشركة في صور. حضر الندوة تسعة من موظفي الشركة الإداريين والمهندسين مدنيين. إضافة إلى مدير الشركة السيد نظمي الهويدي.

بعد التعريف باتحاد المقعدين اللبنانيين ومشروع الدمج، تناولت الندوة عدداً من المواضيع المتعلقة بالإعاقة، كالتعريف بالشخص المعوق، أنواع الإعاقة، تعريف الدمج وأهميته، وصولاً إلى نظرة المجتمع إلى الأشخاص المعوقين وكيفية التعااطي معهم. بعدها تم التعريف بالقانون ٢٢٠/٢٠٠٠ الخاص بالأشخاص المعوقين.

تضمن الحوار أهمية التكيف في مكان العمل، مع التركيز على أهمية التجهيز الهندسي، بعد أن عرض نماذج عن هذا التجهيز، ودور الشركة الكبير في تطبيق وتنفيذ التجهيزات الهندسية في المشاريع العديدة التي تتعدها، وقد لمس فريق المشروع تجاوباً كبيراً حول ذلك من المشاركين، وتوجهاً لدى الشركة لتطبيق التجهيز في كافة المشاريع الهندسية القادمة.

لقاء تحفيزي مع مجموعة

من الأشخاص المعوقين

نظم اتحاد المقعدين اللبنانيين - مشروع الدمج الاقتصادي

ندوة للبلديات

والجمعيات في الجبل

برعاية اتحاد بلديات الجرد الأعلى بجمدون وبالتعاون مع مركز الخدمات الإنمائية - بجمدون، نظم اتحاد المقعدين اللبنانيين - مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان، طاولة مستديرة للبلديات والجمعيات تحت عنوان "نحو مجتمع متنوع"، في ٢٨ أيلول ٢٠٠٩ في قاعة بلدية صوفر، حضرها خمسون شخصاً من ممثلي بلديات وجمعيات وأهالي المنطقة.

تحدث في اللقاء أمين سر اتحاد بلديات الجرد الأعلى - بجمدون، هشام شيا حول مفهوم التنمية بأبعاده المتنوعة مرحباً بمشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي مؤكداً على الشراكة الفعالة مع الاتحاد ومشاريعه لما فيه خير الجميع، تعزيزاً لثقافة الدمج على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية والتعليمية. كما دعا بلديات المنطقة إلى أخذ المبادرة والبدء في تطبيق سياسة الدمج وإزالة العوائق عن طريق توظيف الأشخاص المعوقين، التجهيز الهندسي بدءاً بالمباني البلدية، والمساهمة في حملات توعية.

عرض المشروع من ناحيته لمفهوم الإعاقة والدمج والتنوع بالإضافة إلى القانون ٢٢٠/٢٠٠٠، وسلم دروعاً سلم تكريمية لكل من "اتحاد بلديات الجرد الأعلى - بجمدون"، بلدية صوفر ومركز الخدمات الإنمائية - بجمدون.





جمعية كارياتاس منظمة النشاط، فتم التعريف بالمشروع من خلال زيارات للمؤسسات المشاركة، وتوزيع منشورات والتركيز على أهمية الدمج، وكذلك تعريف الزوار بالمشروع وتعبئة استثمارات لمتطوعين وأخرى لبعض الشركات المشاركة.

دورة تدريبية في شركة "سيكومو"

نفذ فريق مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين دورة تدريبية في شركة "سيكومو" لتصنيع الكرتون، في ٢٠ آب ٢٠٠٩، استهدفت عشرة من إداريي الشركة.

تضمن التدريب تعريفاً باتحاد المقعدين اللبنانيين، والمشروع، ومفهوم الدمج والتنوع، وحواراً حول إشكاليات الدمج، وعرضاً لفيلم "تحرير الطاقات"، تلا ذلك نقاش حول قدرات الأشخاص المعوقين على العمل، في مهن متعددة، مع وجود التكييفات والتجهيز اللازم، والتعبير الإيجابية

وفي مهرجاني زحلة وقب الياس

شارك مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي في المعارض والمهرجانات الصيفية في لبنان معممًا التوعية تجاه قدرات الأشخاص المعوقين، وفي هذا الإطار شارك مكتب التوظيف - بر الياس مهرجان المغتربين في قب الياس ومهرجان الكرامة في زحلة.

في قب الياس، في ٥ آب ٢٠٠٩، عمل فريق المشروع على ستاند لتقديم بعض المأكولات خلال العشاء القروي (ترمس، ذرة، فول، نرجيلة...)، وتم التعريف بالاتحاد والمشروع وعمله وأهمية دمج الشخص المعوق في المجتمع في كافة مجالاته، وقد زار ستاند الاتحاد وزير السياحة جوسركيس، وتسلم الاتحاد درعاً تقديرياً من منظمي المهرجان، واللافت هذا العام أنه تم تجهيز مسرح المهرجان بمنحدر من قبل فريق المشروع وعدد من المتطوعين.

في زحلة، وضمن مهرجان الكرامة الدولي، شارك فريق المشروع والاتحاد، في العشاء القروي الذي نظم بعنوان "تعشى وتمشى واسهر"، في ٧ آب ٢٠٠٩، بالتنسيق مع

ضمن مؤسساتهم بالتعاون مع المشروع كما تم مشاركة شخص لديه إعاقة موظف وعرض تجربته وتم توزيع مواد ومنشورات.

الدمج الاقتصادي الاجتماعي في مهرجانات البقاع

ضمن نشاطات التوعية من خلال المعارض والمهرجانات، شارك مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي - ومكتب الاتحاد بر الياس، في مهرجان زحلة ضمن معرض الكرامة الدولي للترزين والشعر والمأكياج في ٣ آب ٢٠٠٩، حيث تم التواصل مع المؤسسات الموجودة ضمن الجناح الخاص بـ ١٢ مؤسسة (مزيو شعر، معهد تعليم للترزين، مواد تجميل واكسسوار)، فتم التعريف بالاتحاد والمشروع، وبحث أهمية بدء تغيير النظرة النمطية تجاه الأشخاص المعوقين في العمل وفكرة دمجهم في مكان العمل، ومنافع ذلك، ونقاط التعاون مع المؤسسات من توظيف، تدريب، تجهيز، نشاطات توعية.

عقد شراكة ومؤتمر أول لـ «العلوم السياحية»



دخل مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان في شراكة مع "أكاديمية بيروت للعلوم السياحية" خلال شهر تموز ٢٠٠٩. بدأ التواصل مع الأكاديمية على خلفية التنظيم لمؤتمر بعنوان "lifestyle specialist seminar - accessible travel" الذي عقد بدءاً من ١٣ تشرين أول ٢٠٠٩، في جامعة القديس يوسف - مركز العلوم الإنسانية في بيروت، بمشاركة كبيرة من المشروع واتحاد المقعدين اللبنانيين من خلال عرض عن الدمج والتنوع، وهدف إلى تدريب العاملين في الشركات السياحية على كيفية تكييف خدماتهم لتناسب واحتياجات الأشخاص المعوقين، وتزويدهم بالمعلومات اللازمة عن التكييف والتجهيز الهندسي.

في المؤتمر، وبعد إعلان حسن الزين، مدير الأكاديمية عن شراكتها مع اتحاد المقعدين اللبنانيين وعرضه لأهمية السياحة الدامجة ومعاييرها العامة، عرضت الزميلة ضحى يحفوي لمفهوم التنوع وأنواع الإعاقات، والنظرة الموروثة تجاه الأشخاص المعوقين وكيفية العمل على تغييرها، والأفكار الخاطئة والبدائل الصحيح، فئة الأشخاص المعوقين ونسبتهم في لبنان، وكيف يمكن الاستفادة منهم كقوة تمثل قوة عمل وزبائن، وفصلت يحفوي حول المنافع والخسائر في حالتي التعامل معهم أو عدمها.

تناول عرض المشروع مفهوم "إدارة التنوع" ابتداءً من المفهوم الذي تنطلق منه الشركات، التعبيرات السلبية والإيجابية، طريقة التواصل المبني على مبدأ المساواة، والتكييف والتجهيز الهندسيين. كما تم عرض بعض نماذج التجهيز الهندسي، ثم تم تلخيص دور شركات السياحة التي يمكن أن تلعبه، ومدى مساعدة المشروع لهم عبر دورات تدريب واستشارات، وتم التركيز على أهمية انضمام هذه الشركات إلى الهيئة الداعمة للتنوع.

إضافة إلى ذلك، تم تحديد مجموعة من نقاط التعاون بين المشروع والأكاديمية في مجموعة من المجالات أبرزها استفادة مجموعة من الأشخاص المعوقين من الدورات التدريبية التي تنظمها الأكاديمية، تشكيل صلة وصل للمشروع مع القطاع السياحي والترويج لمفهوم التنوع والدمج خلال الدورات. يذكر "أكاديمية بيروت للعلوم السياحية" هي مؤسسة لبنانية متخصصة في مجال الطيران والسياحة في لبنان. تقدم الأكاديمية مجموعة من الصفوف المتخصصة للعاملين في مجال السياحة والطيران إضافة إلى عدد من الدورات التدريبية وغيرها من الخدمات.





الأشخاص المعوقين، أهمية التجهيز الهندسي في مكان العمل، والتكيفات اللازمة لتوظيف الأشخاص المعوقين.

الانضمام إلى لائحة المستهدفين للإفادة من برامج الاتحاد. عرضت مجموعة من متطوعي فرع مشغرة في الاتحاد استكشافاً مسرحياً يعرف بأهداف الاتحاد وغاياته، وسلط الضوء على قضايا الإعاقة والعمل.

والتواصل الإيجابي، ونقاش حول كيفية إدخال التنوع ضمن الشركة ودورها في ذلك، وشارك شخص معوق في النقاش عارضاً لتجربته، موضحاً أهمية فسح الفرصة أمام الشخص للتجربة وعدم الحكم المسبق.

تحضيرات ودورات تدريبية للأفراد

استهدف مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي منطقة الجبل، تنفيذاً لخطته للعام ٢٠٠٩، منفذاً دورات تدريب مهنية، بدءاً من ١٢ تموز ٢٠٠٩، حيث عقد أول اللقاءات، بالتنسيق مع مركز الخدمات الإنمائية - بجمدون، في قاعة بلدية صوفر، بحضور ٦ أشخاص معوقين. وقد وضع إعلان عن المشروع في أماكن عامة في منطقتي صوفر وجمدون وضواحيهما لاستقطاب أكبر عدد ممكن من الأشخاص المعوقين، كما قام فريق المشروع بزيارات منزلية إلى أهل الأشخاص المعوقين، ممن هم بحاجة إلى تدخل اجتماعي معهم، ليتم إقناعهم بأهمية دمج أولادهم في المجتمع من خلال إشراكهم بالنشاطات التي تقام في الجبل.

دورة تدريبية في "مكتب غايد للتوظيف"

نفذ مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان، فرع بيروت، دورة تدريبية لموظفي "مكتب غايد للتوظيف والاستشارات" في محلة الطيونة، في ١١ أيلول ٢٠٠٩. شارك في الدورة خمسة موظفين من المكتب، وتعرفوا من فريق المشروع إلى الاتحاد، المشروع، وأهمية توظيف

حفل إفطار ولقاء حوار

نظم مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين، بالتعاون مع فرع اتحاد المقعدين اللبنانيين في مشغرة، في ٤ أيلول ٢٠٠٩، حفل إفطار كبير للأشخاص المعوقين وذويهم في البقاع الغربي، ضم ٦٠ شخصاً، تلاه لقاء حوار تم التعريف خلاله بالاتحاد والمشروع، وكيفية

تحضير لدورات تدريبية

عقد اللقاء الثاني في قاعة بلدية صوفر بتاريخ ٣٠ تموز ٢٠٠٩، بمشاركة ١٢ شخصاً معوقاً، مستتباً بزيارة منزلية إلى فتاة وشاب معوقين في المنطقة، كما تم تجهيز فان لاستعماله في مواصلات الأشخاص المعوقين حركياً، من خلال إزالة كافة المقاعد التي في داخله وتوفير منحدر معدني يتوافق مع المعايير المطلوبة. وتم التنسيق مع بلدية صوفر لاستخدام قاعة الكمبيوتر لديها لتنفيذ التدريب على الكمبيوتر وقاعة مجاورة لدورة اللغة الانكليزية. كذلك، عقد لقاء مع أحد المدربين في ١٨ آب ٢٠٠٩، ولقاء آخر بين المدرب والمتدربين المعوقين لتحديد دوام الدورة، وبلغ عدد الأشخاص المسجلين لدورة الكمبيوتر ١٤، أحد عشر منهم متدربين معوقين. ثم تم تنفيذ لقاء مع هؤلاء الأفراد لطرح أي مشكلات أو صعوبات تواجههم. كما تم اللقاء بمدربة اللغة الانكليزية، والاتفاق معها على آلية التدريب، وأجري تقييم للمدربين لمعرفة مستوياتهم، وبلغ عدد المشاركين لهذه الدورة ١٩ شخصاً، منهم ١٤ شخصاً معوقاً. على صعيد متصل، وتوسيعاً لنطاق الاستقطاب في المنطقة قام فريق المشروع بزيارة لمركز الصليب الأحمر اللبناني - فالوغا، للتعريف بالمشروع، والاطلاع على لوائح الأشخاص المعوقين المتوفرة، على أن يتم العمل مع اللجان النسائية الموجودة في مناطق كفرسلوان، رأس المتن، قرنايل، وفالوغا، في إتمام ذلك.

«الدمج الاقتصادي» في الندوة القومية لحماية الأشخاص المعوقين في القاهرة



شاركت الزميلة ضحى يحفوي، منسقة مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان، في الندوة القومية حول "حملة الأشخاص المعوقين بين التشريع والتطبيق"، التي عقدت في القاهرة بين ١٤ و ١٦ تموز ٢٠٠٩، والتي نظمتها مكتب العمل العربي التابع لمنظمة العمل العربية.

أتت مشاركة الزميلة يحفوي ضمن عرض النماذج العربية الناجحة في توظيف الأشخاص المعوقين، حيث عرضت إنجازات مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي على مستويات الخطط وإعداد الدراسات، ثم التأهيل وإعادة التأهيل، ثم التدخل مع الأشخاص المعوقين من خلال التدريب والتدخل مع أرباب العمل والشركات من خلال التدريب والتجهيز الهندسي وتكييف الوظائف بما يتلاءم واحتياجات الأشخاص المعوقين.

بروتوكول تعاون بين نقابة المهندسين واتحاد المقعدين اللبنانيين



وقع اتحاد المقعدين اللبنانيين ونقابة المهندسين في بيروت بروتوكول تعاون بينهما في حفل بعنوان «نحو بيئة مبنية دامجة للجميع»، نظم في قاعة النقابة في بيروت مساء الأربعاء الواقع فيه ١٤ تشرين الأول ٢٠٠٩، بحضور إدارتي الاتحاد والنقابة ومهندسين مهتمين بالإضافة إلى عدد من ممثلي الوزارات وجمعيات المجتمع المدني والأهلي اللبناني.

سبق توقيع الطرفين على البروتوكول كلمة لنقيب المهندسين في بيروت د. بلال العلايلي استهلها بذكره بالنضال المستمر للاتحاد في سبيل قيام بيئة دامجة منذ إقرار القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين، مركزاً على أهمية التجهيز الهندسي الذي يحترم حاجات جميع المواطنين، وعلى المسؤولية المترتبة على منظمات المجتمع المدني المعنية حيث لا يمكن الفصل بين التربية والتنمية الدامجتين، كما لفت العلايلي إلى أن النقابة تتابع مع كلية الصحة العامة في الجامعة اللبنانية لتأسيس تعاون ثلاثي مع اتحاد المقعدين اللبنانيين لفتح مجال أمام تنفيذ البروتوكول الموقع. في كلمته تحدث حسن مروّ، رئيس اتحاد المقعدين اللبنانيين، عن أهمية الشراكة الإيجابية بين الاتحاد والنقابة، لاسيما أن البروتوكول الذي يوقع عليه الطرفان كانا قد سعيًا إليه بخطى حثيثة منذ ١٩٩٩، ليضمناه محاور ثلاثة رئيسية، هي: قوينة البيئة الدامجة، تنمية قدرات الفاعلين والعاملين في إطار هذه البيئة، وزيادة الوعي العام حول فوائد البيئة الدامجة وآثارها الإيجابية. كما حرص مروّ على تفصيل أدوار المعنيين في النهوض ببيئة دامجة، ومنهم جمعيات المجتمع المدني والأهلي، مؤسسات القطاع الخاص، جامعات وكليات الهندسة، المنظمات

والجمعيات الدولية الداعمة، المهندسون والجسم الهندسي، البلديات، وإدارات الدولة.

البروتوكول وتطبيقه

انطلق بروتوكول التعاون من الأهداف التي يتلاقى عليها الطرفان في القضايا التي تعنى بقوانين تنظيم مهنة الهندسة والبناء وملحقاتها والبيئة الدامجة للجميع، ومن قانون البناء رقم ٦٤٦/٢٠٠٤، ما نصه، «يفرض على كافة الأبنية التقيد بأحكام القانون ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠»، تم وضع بروتوكول تعاون خاص بين نقابة المهندسين واتحاد المقعدين اللبنانيين لتنظيم وتثمين الانتاجية المشتركة في ميادين العمل المتعلق بتأمين ظروف الحياة المستقلة مع خدمتها في الأبنية لذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك على وضع برنامج عمل متكامل يمكن تقييمه كل

فترة لتوجيه نوعي في سبيل الاستفادة القصوى.

أما الملحق العملي فتضمن الإقرار والإتفاق الكامل على رؤية واستراتيجية مشتركة تحت عنوان: «نحو بيئة دامجة»، وتشكيل لجنة خاصة تضم إلى نقيب المهندسين، مهندس منتدب من قبل اتحاد المقعدين اللبنانيين، ومهندس منتدب من النقابة يختاره نقيب المهندسين ينحصر اهتمامها بوضع النصوص لتأمين كافة الشروط الخصوصية التي تعنى بالأشخاص المعوقين وملاحقة إصدارها رسمياً مع المراجع المعنية في المراسيم التطبيقية العائدة لها، وضع آلية عمل لنشر ثقافة الدمج وتعميمها، العمل لوضع نموذج رائد تشكل فيه العاصمة ميدان عمله تحت شعار «بيروت عاصمة دامجة»، إقامة ورش عمل تدريبية للمهندسين الهاملين في قطاع البناء، إصدار منشورات حول البيئة الدامجة، ومرجع فني حول المواصفات الهندسية الدولية.

مسار الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل

عمل مستمر من استثمار الطاقات نحو تكافؤ الفرص

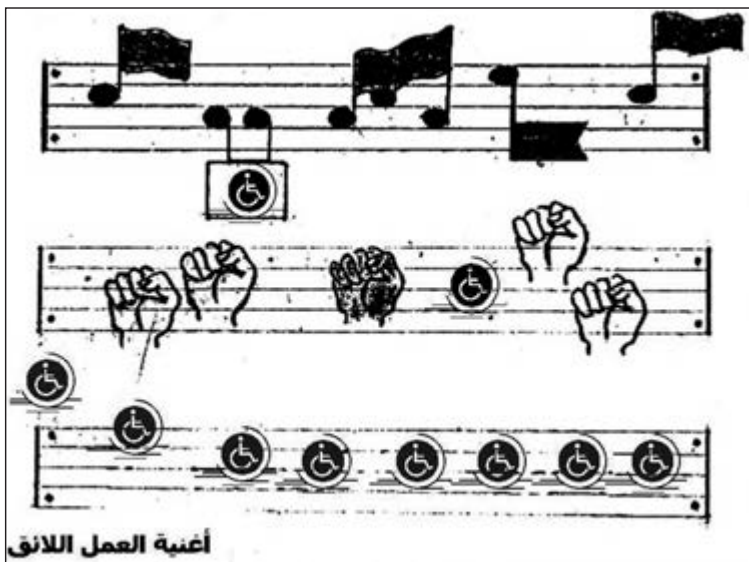
نحو مكاسب مستدامة تصب في خانة التنمية المجتمعية. فبعد أن كانت فئة الأشخاص المعوقين غائبة كلياً عن الانخراط في سوق العمل كقوة إنتاجية واستهلاكية لا يستهان بها في لبنان، شكلت «الهيئة الداعمة للتنوع» في البقاع لمدة خمس سنوات، واليوم في بيروت وجبل لبنان، ولبنان الجنوبي، قناة صالحة للتواصل والتعاون بين تلك الفئة من المواطنين وشركات القطاع الخاص محققة بذلك خرقاً نوعياً يفترض بالدولة ومؤسساتها أن تحذو حذوه، وذلك تطبيقاً للقانون ٢٢٠/٢٠٠٠ الذي يمر على صدوره عشر سنوات من دون تطبيقات عملاية تذكر، وقد أثبتت التجارب سهولة تطبيقه على الدولة، إن تلقفت هذه التجربة ووضعته موضع التنفيذ في إداراتها ومؤسساتها. إذ إن إنجازات «الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل»، على الرغم من الأوضاع الأمنية والاقتصادية السيئة التي مرت بها البلاد منذ ٢٠٠٥، لم تتوقف عند إلغاء الصورة النمطية المعممة حول قدرات الأشخاص المعوقين وطاقاتهم، وإمكانية اندماجهم في سوق العمل، وإمكانية تأهيلهم واستثمار طاقاتهم في المكان المناسب لهم وفق قدراتهم كأبي موظف آخر في الشركة، بل باتت الهيئة المبادر الفعلي للتوعية المباشرة وغير المباشرة تجاه تحرير طاقات الأشخاص المعوقين في لبنان نحو مجتمع يحترم جميع أبنائه. إلا أن المطلوب من الهيئة ما يزال كثيراً، ويأتي عملها ضمن مسار متكامل بينها وبين شركات ومؤسسات القطاع الخاص التي لما تبادر إلى اعتناق سياسة التنوع في مكان العمل بعد من جهة، ومع المشروع كتجربة رائدة ونموذجية، والمجتمع المدني والأهلي من جهة أخرى، تكريساً للإنجازات التي وصلت إليها، وعملاً على المتابعة نحو ذلك اليوم الذي يحظى فيه المواطنون المعوقون بتكافؤ الفرص في لبنان.

شركات القطاع الخاص أنها غير معزولة عن المجتمع، وتنبهت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية، مثل هموم المجتمع والفئات المهمشة تاريخياً، وعلى رأسها فئة الأشخاص المعوقين الذين تزيد نسبتهم عن عشرة بالمئة من السكان.

كما أثبت التعاون المتواصل بين مشروع «الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان»، والقطاع الخاص، من خلال إنشاء ومتابعة «هيئات داعمة للتنوع في مكان العمل»، تضم ممثلين عن غرف التجارة والصناعة والزراعة وممثلي شركات من القطاع الخاص ومتخصصين ومناصرين، إمكانية الانتقال من احتساب الإيجابيات والمكاسب الأنية للأشخاص المعوقين الموظفين في الشركات المتبنية لهذا المفهوم من جهة، أو للشركات نفسها من جهة أخرى، إلى الارتقاء

أحرز المجتمع المدني اللبناني، لاسيما الجمعيات المدنية غير الحكومية المعنية بحقوق الأشخاص المعوقين إنجازات يحتذى بها في التعاون البناء مع القطاع الخاص نحو مجتمع دامج يحترم التنوع في مكان العمل، وقد ترجم جهوده التي انطلقت منذ ٢٠٠٥ من خلال مشروع «فتح آفاق فرص العمل أمام الأشخاص المعوقين في لبنان»، متسايراً مع مشروع «الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين»، اللذان ينفذهما «اتحاد المقعدين اللبنانيين» في أربع محافظات لبنانية، ساعياً إلى تكريس نظرة إيجابية مبنية على حقائق علمية، وعملية، تجاه طاقات وقدرات الأشخاص المعوقين في مكان العمل وفي الحياة الاجتماعية معاً.

في المقابل، تلمست الشركات والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص في لبنان، والمتعاونة مع فكرة تعميم سياسة التنوع في مكان العمل، إيجابيات كثيرة من خلال تبنيها لهذه السياسة، كإيجابيات مباشرة على صورة الشركة محلياً وعلى إنتاجيتها، وقدرتها على استهداف شريحة كانت مغيبة من المجتمع، ومنها إيجابيات غير مباشرة تدخل الشركات في مفهوم العالمية، وترقى بها إلى التماهي مع مفهوم «المسؤولية الاجتماعية» الذي بدأ يأخذ حيزاً من اهتمام الشركات الكبرى في الشرق الأوسط، فباتت المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص التزاماً مستمراً من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والمجتمع ككل. حيث بات دور مؤسسات القطاع الخاص محورياً في عملية التنمية، وهو ما أثبتته النجاحات التي تحققت في الاقتصادات المتقدمة في هذا المجال، فقد أدركت



أغنية العمل اللانق

أعضاء نواة الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل

- غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع
- الأستاذ محمود عربوني: مستشار وصديق للمشروع
- مراسلة «جريدة البلد»: الأتيسة لوسي بارسخيان
- مراسلة «جريدة النهار»: الأتيسة 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
- ألو توكس 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 لتضم 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 راغب حرب - تول
- مستشفى د. حكمت الأمين
- (النحلة الشعبية اللبنانية - النبطية)
- شركة كهرباء لبنان - بيروت والزهراني
- مستشفى خوري العام - زحلة
- المستشفى الحكومي - النبطية
- معمل شوكونا Chantier
- شركة جونيت
- العربية المتحدة للموسوعات
- نقابة تجار - بعلبك
- شركة مياه البقاع
- بنك الإعمار اللبناني - شتورة
- معهد دار الصداقة الفني - الفرزل
- مدرسة الأمين - برالياس
- محطة مدكو - زحلة
- شركة «شوكونا العتل»
- شركة «دومانكو عنجر»
- شركة حبيقة إخوان
- مستشفى رفاق
- شركة حلويات ومطاعم «الإخلاص»
- Deco Glass - ديكو غلاس
- مستشفى اللبناني الفرنسي - زحلة
- Coral Beach Hotel
- Phoenix Machinery
- محكمة الرفاعي
- شركة القزبي
- شركة الأوراق الصحية - ميموزا
- نقابة التجار - بعلبك
- شركة مياه البقاع
- بنك الإعمار اللبناني - شتورة
- معهد دار الصداقة الفني
- مدرسة الأمين - برالياس
- محطة مدكو - زحلة
- شركة حبيقة إخوان
- مستشفى رفاق
- حلويات ومطاعم الإخلاص
- شركة سيكومو ش.م.ل
- الخبز السحري
- اوتيل قادري الكبير
- كونسروة تعنايل
- سنتر بدناليل للألبان والأجبان
- الإبداع لتقنية المعلومات
- شركة الرضوان الزراعية - بدناليل
- شركة أميركانا
- مكتب «غايد» للتوظيف والاستشارات
- سانيتا
- أس. أو. أس أوتو
- شركة كوميرشال إنشورنس

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 الإستراحة، مبنى الأمن العام سابقاً، الطابق الأول، هاتف: 07-350366



مشروع

الدمج الإقتصادي الاجتماعي

للأشخاص المعوقين في لبنان



A project co-Funded by The European Union



نحرر
الطاقات
نحو
مجتمع
متنوع