

المؤتمر الدولي الاول (المعايير البيئية لذوي الاعاقة) 30-31 أكتوبر 2021

ورقة عمل بعنوان :

البيئة الآمنة لأصحاب الهمم
مقدمه من :

د.يوسف محمد شراب
مستشار منظمة الاسرة العربية

الباحث الاول - مركز استشراف المستقبل ودعم اتخاذ القرار - سابقاً
المشاركة : ربيع الأول 1443 هـ / أكتوبر 2021 م

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى
أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ)
النور (61)

(لَيْسَ عَلَى الضُّعْفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَى وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يُنْفِقُونَ حَرْجٌ
إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ)
التوبة (91)

إكسبو 2020 وأصحاب الهمم

إن جوهر إكسبو هو التواصل الإنساني لخلق فرص وبناء مستقبل محوره كرامة الإنسان وتوفير بيئة مميزة وملهمة تُثمي الإبداع والابتكار والريادة للجميع حيث ان موقع إكسبو يسعى لتمكين الجميع على اختلاف احتياجاتهم وقدراتهم من التمتع بتجربة زائر آمنة وسلسة واستثنائية ليكون الأيسر وصولاً والأكثر تنوعاً وشمولاً .

هذا هو محور الورقة

البيئية الآمنة لأصحاب الهمم



البيئة الآمنة لأصحاب الهمم

المقدمة :

إن الإنسان المعاق مثل أي إنسان آخر له شخصية متفردة ومجموعة من الصفات الشخصية وان رعايتهم وتأهيلهم هي من الواجبات الضرورية على الدولة والمجتمع لأنهم طاقة بشرية واجتماعية واقتصادية منتجة إذا ما أحسن تأهيلها وإعدادها، لذا واجب على المجتمع تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من استعادة وتطوير قدراتهم البدنية والنفسية والمهنية والاجتماعية والاقتصادية الى أقصى درجة ممكنة التي تسمح بها قدرات المعوق، بحيث يتطلب التقييم الموضوعي لقدرات الفرد المعوق وميوله واتجاهاته ومساعدته للوصول الى أقصى درجات الاستقلال الشخصي والمهني.



وإن الشخص المعوق يتمتع بكافة الحقوق الأساسية لأن حاجتهم للرعاية والاهتمام كبيرة، لذا يجب على المجتمع ومؤسساته التعليمية والتربوية والصحية الاهتمام بهم حيث أصبحت من معايير تقدم المجتمعات والأمم.

وقد نال الاهتمام وتأهيل المعاقين في السنوات الأخيرة اهتماماً بالغاً لوجود الشعور المتنامي في جميع المجتمعات وأن للمعاقين الحق في الحياة كغيرهم من الأسوياء.

وقد جأت نصوص المواد 25، 35 من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة النصوص الكفيلة بمساواة أفراد المجتمع أمام القانون وفي الوظائف .



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الشؤون
المجلس الوطني الاتحادي

**ثقافة
دستورية**

«الدعائم الاجتماعية والاقتصادية الأساسية للاتحاد»
مادة 14 من الباب الثاني
دستور دولة الإمارات العربية المتحدة

المساواة، والعدالة الاجتماعية،
وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين،
من دعائم المجتمع. والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم.

#ثقافة_دستورية

@mfnc

الهدف والأهمية من الرعاية والتأهيل :

• للمعوق نفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص الأسوياء .

• للتأهيل جدوى إنسانية واقتصادية

• الفوائد النفسية الكبيرة تأتي من خلال العمل والاستقلالية للمعوق .

• إكتفاء المعوق ذاتياً من خلال التدريب .

• ان تكون برامج التأهيل شاملة ومتعددة .

• ضرورة بذل الجهد من قبل المعاق لانجاح عملية التأهيل .

• وجوب ان تتلاءم عملية التأهيل مع حاجات المعوق الفردية لوجود اختلافات وفروق بين المنتفعين من الخدمات .

• تقوم فلسفة التأهيل المعاصر من التركيز على حل المشكلات الفردية الى منحى بيئي ثقافي لحل المشكلات والانتقال من الاعتماد على

المؤسسات المتخصصة الى المشاركة المجتمعية ومن العمل الخيري الى الحقوق المدنية، ومن نماذج التدريب المهني المعزولة الى نماذج
توظيف وعيش مستقل مندمج في المجتمع ومدعوم منه، ومن نموذج المرض والاعتلال الى نموذج صحي يركز على النمو .

• التأهيل أصبح مهنة من المهن المرموقة لأن الاخلاقيات تهتم بتحديد تفاعلات الناس مع بعضهم وتتمحور مهنة التأهيل على تمكين
المعاق من تحقيق أعلى

.ينفذ برنامج التدريب فريق متعدد التخصصات لأن الانسان ككل متكامل

وأقصى ما تسمح به قابليته وهذا هو هدف اخصائي التأهيل في علاقته مع المعوق وأسرته واصحاب العمل والمجتمع.

تضمّ بيئة العمل جوانب ومعايير متعددة تطبّق في المؤسسة كأسلوب الإدارة وممارساتها ، وتقييم الأداء والقيادة ، والرواتب والحوافز الماديّة والمعنويّة والأجور والبرامج التدريبية ، والسياسات التي تحفّز النجاح ، وعلاقة العمل برئيسه ووسائل الترفيه وغيرها من الجوانب التي تجذب رضا وسعادة العاملين والشعور بالأمان الوظيفيّ.

تعرف بيئة العمل على أنّها جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمّن الظروف المعنويّة والماديّة والزمنيّة والمكانيّة ، فعند توفير أفضل الظروف للعامل من خدمات ومرافق فذلك يحفّزه على إعطاء أفضل ما لديه، أمّا في حال كانت هذه الظروف سيّئة فذلك يقود إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج.



مبادئ الميثاق الاممي :

- التأكيد على مبدأ الوقاية من الاعاقة وتوفير الخدمات الوقائية لكل اسرة.
 - التأكيد على ضمان تقديم الخدمات التأهيلية بأشكالها المختلفة لكل معاق وأسرتة.
 - ضمان اندماج المعاقين واشتراكهم في أوجه الحياة المختلفة.
- توفير المعلومات المختلفة حول الاعاقة والمعاقين وقدراتهم من أجل زيادة الوعي وتنمية الشعور بمشكلات المعاقين وحقوقهم ومساواتهم الاجتماعية والانسانية.



وقد استلهمت البلدان العربية تشريعاتها وقوانينها عن مواثيق الأمم المتحدة بحيث اشتملت القوانين الدستورية في كل البلاد العربية تأكيداً على ان التعليم والتربية والتشغيل والتأهيل وتلقي المساعدات والعلاج حق من حقوق المواطنين بالمساواة، وأنشأت مجالس ولجان وهيئات واتحادات وطنية لتشرف وتنظم عمليات تنسيق وإدارة الخدمات التي تقدم للمعاقين .

والذي يمضي بأن لهم الحق في المشاركة والمساواة في المعاملة ويعد

عتراف عالمياً بحق المعاقين في المشاركة الكاملة في كافة أنشطة المجتمع الذي ينتمون اليه .



الحقوق والواجبات :

يشير القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 في دولة الإمارات في المادة 16 منه "للشخص ذو الإعاقة المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة , ولا تشكل الإعاقة في ذاتها عائقاً دون الترشح والاختيار للعمل"

كما تشير الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الأمم المتحدة سنة 2006 , في المادة رقم 27 منها : "حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة , على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة , وظروف العمل المأمونة والصحية"

كما تشير اتفاقية منظمة العمل الدولية 2007 بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين على إتاحة تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص المعاقين وتعزيز إمكانات تشغيل المعاقين في سوق العمل الحر , على مبدأ تساوي الفرص بين الموظفين المعوقين والموظفين عموماً



- تنظيم ندوات وملتقيات توعوية من قبل الوزارات والدوائر والمؤسسات المعنية بهدف تنمية الوعي المجتمعي لدور ومكانة الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع وقدراتهم المختلفة في سوق العمل لدعم فكرة تشغيل المعاقين كشريك فعال في بناء المجتمع .
- تنظيم دورات و برامج التنمية البشرية للموظفين ذوي الإعاقة لإعدادهم مهنيًا ومهاريًا ونفسيًا لمواجهة ضغوطات متطلبات العمل المختلفة لزيادة الثقة بالنفس وبالإمكانيات الشخصية والمهارة الوظيفية .
- مراجعة وتعديل بعض لوائح وقوانين العمل الإدارية لتنقهم وتراعي احتياجات الشخص ذو الإعاقة تبعاً لحالته الصحية (إجازات العرضية الطارئة - الحالة الصحية - المراجعات الطبية الدورية)
- توصية إلى دوائر الموارد البشرية لدراسة إدراج تعويضات مالية إضافية للموظف المعاق وفقاً لاحتياجاته الإضافية مثل (التنقلات اليومية والمرافقين والأدوات والوسائل والتقنيات الخاصة بالتواصل) والتي لا تدخل ضمن الأجور التي يتقاضاها الموظف ذو الإعاقة مقارنة بزملائه الآخرين .
- توجيه المؤسسات الحكومية والجهات الخاصة الأخرى المعنية بإلزام منشأتهم بوضع خطة طوارئ وإخلاء بآلية عمل مناسبة تراعي وجود الموظف المعاق في مكان العمل في حال حدوث طارئ ,
- توجيه مختلف مؤسسات العمل الحكومية و الخاصة التي تستخدم نظام البصمة في الحضور والانصراف لوضع تسهيلات خاصة ببصمة الموظف المعاق وخاصة أصحاب الإعاقات الحركية والبصرية عند الدخول والخروج إلى العمل بعيداً عن التزاحم والعوائق .
- توجيه مؤسسات العمل المختلفة والجهات المعنية بإلزام منشأتهم بتوفير البيئة المكانية الخارجية المناسبة للموظفين ذوي الإعاقة الحركية مثل (المصاعد - مواقف السيارات - المنحدرات المائلة) , بالإضافة توفير البيئة المكانية الداخلية المناسبة مثل (الاستراحات ودورات المياه الخاصة - المكاتب الخاصة بالمعاقين حركياً - شباك المتعاملين حسب درجة الإعاقة) .
- توصية إلى الجهات الرسمية المعنية بشؤون العمل والتشغيل بضرورة إيجاد آلية لتشجيع أو إلزام قطاع العمل الخاص بتشغيل نسبة مئوية من الأفراد ذوي الإعاقة في مختلف القطاعات وبنفس الميزات التي يحصل عليها الموظفون الآخرون
- ضرورة مراعاة الإداريين لخصوصية تقدير الجهد المبذول من الموظف المعاق تبعاً لنوعية ودرجة إعاقته الحركية , والانتباه لعدم تكليف الموظف ذو الإعاقة الحركية بأعمال إضافية مما قد يؤخر انجاز العمل وبالتالي يتراجع تقييم الموظف.
- تنظيم دورات تكوينية في مختلف قطاعات العمل بتعليم مبادئ لغة الإشارة كلغة اجتماعية تساعد الأفراد على التواصل بالحد المقبول على الأقل مع زملائهم ذوي الإعاقة السمعية.
- التكوين المستمر لدورات وبرامج التنمية البشرية والتأهيل الوظيفي للموظفين ذوي الإعاقة الذهنية لتطوير قدراتهم مهنيًا ومهاريًا للقيام بمتطلبات العمل المختلفة المهنية والوظيفية , باعتبارها المؤهل الذي يتيح له لتلبية متطلبات قانون الخدمة المدنية للعمل في القطاع الحكومي والخاص.

الخلاصة والاستنتاجات:

- ان دمج المعاقين مع أقرانهم والمجتمع في مراحل الطفولة المبكرة له انعكاس ايجابي للصالح العام.
- ان المعاق قادر على تحدي الاعاقة وتجاوزها والاندماج بالمجتمع.
- المؤسسات التربوية والاسرة والمجتمع لهم الدور الرئيسي في تفعيل واندماج المعاق بالمجتمع.
- تفاعل الاسرة والمؤسسات التربوية والمحيط الذي يعيش فيه المعاق تلعب الدور الفعال والرئيس في تحقيق التكامل بين أطراف المجتمع .



إن دولة الإمارات العربية المتحدة لديها خارطة طريق واضحة المعالم لتتحول إلى مدينة صديقة للأشخاص ذوي الإعاقة وجعلها واقعاً ملموساً.

لقد أصدر سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي و دعماً لمبادرة "مجتمعي مكان للجميع" حيث تهدف إلى ضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز والإساءة و منحهم الفرص العادلة والكاملة لتحقيق ذواتهم والتمتع بحياة كريمة إسوة ببقية أفراد المجتمع و تعزيز تحول دولة الإمارات العربية المتحدة إلى أن تكون مدينة صديقة للمعاقين.

تهدف الاستراتيجية التي اعتمدها دولة الإمارات العربية المتحدة إلى تحديد مهام الجهات المعنية وخطط الدولة الحالية والمستقبلية والمبادرات والمشاريع التي من شأنها تذليل العوائق والصعاب أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وحماية حقوقهم و منحهم حرية العيش وذلك بالتركيز على خمسة محاور أساسية هي :

(التعليم ، الصحة، التأهيل ، الرعاية الاجتماعية، التوظيف)



- 1- آمنة خميس الناخي ، تمكين الشباب ومستقبل دولة الامارات العربية المتحدة .
- 2- التقرير السنوي ، وزارة تنمية المجتمع ، 2018 .
- 3- دستور دولة الإمارات العربية المتحدة .
- 4- مجلة الوعي الاجتماعي ، جمعية توعية ورعاية الأحداث ، 2021 .
- 5- مجلة عالمي ، وزارة تنمية المجتمع ، العدد 15 يونيو 2015 .
- 6- محمد فوزي ابراهيم ، القانون و المجتمع ، دار النهضة بمصر ، 2017 .
- 7- موزة الخيال ، الدمج التربوي للمعاقين عقلياً ، 2002 م .
- 8- يوسف محمد شراب ، آليات الدمج التعليمي والاجتماعي للمعاقين في دولة الامارات العربية المتحدة ، دبي ، 1975 .
- 9- يوسف محمد شراب ، عمل المعاقين في شرطة دبي ، 2016 .
- 10- يوسف محمد شراب ، أبعاد أمن الطرق ، بحوث ودراسات شرطية العدد 198 يونيو 2008 .
- 11- يوسف محمد شراب ، الأمن في البيئة التعليمية ، بحوث ودراسات شرطية العدد 212 يونيو 2009 .
- 12 -جريدة الخليج ، الشارقة ، السبت 16/10/2021 العدد 15490، ص 6 .

مع تحياتي وشكري للجميع للمتابعة

د. يوسف محمد شراب

للتواصل :

هاتف: 055-6464063 ، 050-6464063

Yms070@ hotmail.com

ص . ب 85585 دبي



اشكركم جميعا
من كل قلبي