

التمكين الاجتماعي والقانوني للأشخاص ذوي الإعاقة

حقيبة تدريبية شاملة

إعداد

جمعية النهضة العربية للديمقراطية
والتنمية (أرض)-العون القانوني

2015





Social and Legal Empowerment for Disabled people

© ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

أرض- العون القانوني

مهمة منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض)- العون القانوني المساهمة بشكل فعال في الوصول إلى مجتمع عادل ومستقر، خالٍ من الظلم والنزاع. وتسعى إلى ذلك عن طريق تمكين الفئات المستضعفة من أفراد المجتمع ومساعدتهم في الحصول على حقوقهم والتمتع بحرياتهم، بالتأكيد على ضرورة الالتزام بحقوق الإنسان، والحكم الرشيد، وسيادة القانون.

تعمل أرض- العون القانوني بشكل دائم على مشاريع تعكس القيم الأساسية لدى المنظمة والتي تتجسد في: حقوق الإنسان والديمقراطية والتمكين والمناصرة والمساواة والعدالة والتنمية. وتعمل أرض- العون القانوني مع كل من الدولة والجهات المعنية لتعزيز المشاركة الديمقراطية الفعالة. عن طريق مشاريع الإغاثة الإنسانية والأبحاث المتعلقة بالقوانين والسياسات، وتمكين المجتمع والمناصرة، حيث تأتي هذه الجهود في إطار سعيها الدائم إلى تعزيز الوصول إلى العدالة والسلام في الأردن والشرق الأوسط.

تحدّد أرض- العون القانوني أهدافها من رؤيتها الشاملة وهي:

التزامنا بحق الوصول إلى العدالة بشمولية استدلالاته يتجسد بالوصول إلى الحقوق الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والسياسية، على المستويات الوطنية، والإقليمية، والدولية.

نهجنا:

تندرج مبادرات ومشاريع أرض – العون القانوني تحت أربع فئات على النحو الآتي:

- التنمية وحقوق الإنسان
- السياسات
- التمكين القانوني
- الديمقراطية والحوكمة

للحصول على أحدث المعلومات عن مستجدات المشاريع، والمواد الإعلامية المتعددة، والمزيد، يرجى

زيارة موقعنا : www.ardd-jo.org

تقديم

تم إنشاء وحدة بناء القدرات التابعة للمنظمة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض - العون القانوني) كوسيلة لتلبية الحاجة الملحة لتحسين، وتطوير، وتقييم، واستدامة قدرات المستفيدين من مختلف البرامج التي تتم إدارتها في أرض - العون القانوني والمجتمع الأوسع. وبما أن الوضع الحالي في منطقة الشرق الأوسط، على الرغم من تقدمه بمرور الوقت، يتطلب اهتماماً في جوانب تشمل تطوير القدرات في كل من الموارد والأشخاص، جاء عمل الوحدة لمساعدة المجموعة الأخيرة في بناء قدراتها، من منطلق الإيمان بأن بناء رأس المال البشري سيكون له أثراً مستداماً في زيادة التطوير للمجتمعات والذي يعدُّ أمراً أساسياً في فلسفة أرض - العون القانوني.

ومن العوائق الحالية التي تواجه بناء القدرات في السياق الأردني التكاليف الباهظة، وعدم توفر المدربين الخبراء، والافتقار إلى المعلومات من حيث ماهية القدرات التي هنالك حاجة لبنائها، والدعم المادي غير الكافي من الجهات المعنية ذات العلاقة، إضافة إلى عدم وجود وعي بأهمية بناء القدرات من أجل التقدم والتنمية. لهذا جاء هذا الدليل وغيره من منتجات الوحدة والمبنيّة على التطوير والاستدامة، واعتماداً على رؤية الوحدة المستقبلية لتصبح مركزاً من مراكز التدريب المعروفة والنشطة، لتنهض بعملية التدريب والتطوير وتعمل على دعم الأفراد والمنظمات بتقديم مادة تدريبية متكاملة وشاملة في مجالات عديدة تُعنى بشكل رئيسي بكل من يتعلق بتطوير قدرات الأفراد ليصبحوا شركاء فاعلين في مجتمعاتهم.

جاء هذا الدليل المتكامل من عدة مواضيع في المشاركة المدنية من رسالة الوحدة الواضحة في بيان مهمتها وهي: **"بناء القدرات الداخلية والخارجية عن طريق المشاركة والتمكين والتطوير والإشراك، بهدف نهائي يتمثل في إحداث تغيير طويل الأمد ومستدام"**

ويتضمن هذا الدليل المعلومات الموثقة والمدرّسة والموضوعة بترتيب يعتمد على نسق البنائية، وفيه مساعدة للمدرب ليس فقط من حيث المحتوى بل في كيفية إدارة الجلسة التدريبية وتقديم التمارين التفاعلية الجماعية والفردية، وتزويد المدرب كذلك بأوراق العمل والأنشطة، وحتى يتحقق نجاح عمل وحدة بناء القدرات في النهاية بإجابة تأكيدية على سؤال "هل تمّ بناء تلك القدرة المحددة واستدامتها أم لا؟" جاءت عملية التقييم القبلي والبعدي، وتطبيق المشاريع الميدانية على أرض الواقع والمراقبة والتقييم للتحقق من ذلك.

وقد جاء هذا الدليل في عدة وحدات هي:

- ✓ المعرفة العامة عن الموضوع وما يتضمنها من تعريفات، وتسميات
- ✓ المعرفة المجتمعية
- ✓ المعرفة القانونية

ونحن في وحدة بناء القدرات نأمل أن يكون هذا الدليل الممثل في الحقيبة التدريبية خير معين للمدربين في العمل على تطوير التفاعل والمشاركة المدنية في مجتمعاتهم ليكون لهم الدور الفاعل لنشر وخلق ثقافة المبادرة الذاتية، وتحمل المسؤولية لتحقيق أهداف مجتمعاتهم وتطويرها.

إعداد

جمعية النهضة العربية للديمقراطية
والتنمية (أرض)-العون القانوني

فهرس المواضيع الرئيسية

الصفحة	الموضوع	عنوان الوحدة	رقم الوحدة
	ملخص موضوع التدريب	المعرفة العامة	الأولى
	التقديم لعملية التدريب		
	مفاهيم مفتاحية		
	تحديد مسميات أنواع الإعاقة		
	تحديد ما يجب قوله وما لا يجب قوله في سياق الإعاقة		
	المقارنة بين احتياجات أنواع الإعاقة المختلفة		
	ذكر بعض المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى حقوقهم	المعرفة المجتمعية	الثانية
	تحديد مجالات وحقوق العمل المتاحة كحق للأشخاص ذوي الإعاقة		
	تطبيق آلية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل		
	الربط بين الإعاقة والنوع الاجتماعي		
	تفسير أهمية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة		
	تحديد آلية الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة	المعرفة القانونية	الثالثة
	تحديد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
	التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل القانون والقضاء		
	ترتيب أولوية الإخلاء والإنقاذ وإطلاق السراح بين الفئات المختلفة		
	التشريعات والامتيازات والاحتياجات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة		
	اقتراح آلية مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة خطوات للأمام	توصيات ختم التدريب	الرابعة والختامية
	ختام عملية التدريب		

الملاحق والمراجع

الموضوع الأول التقديم لتدريب التمكين الاجتماعي والقانوني للأشخاص ذوي الإعاقة

إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ



الموضوع الأول

التقديم لتدريب التمكين الاجتماعي والقانوني للأشخاص ذوي الإعاقة

ملخص التدريب

مقدمة عامة

لقد خُصص هذا الدليل في موضوع التمكين الاجتماعي والقانوني للأشخاص ذوي الإعاقة لنشر الوعي، ورفع مستوى التدريب على الحماية القانونية لذوي الإعاقة، وتمكينهم من ممارسة هذه الحقوق في بيئة تمكّنهم من ذلك. وكل هذا لدمجهم وزيادة انخراطهم بالمشاركة المدنية في مجتمعاتهم. والأساس الذي يقوم عليه هذا العمل هو مبدأ تكافؤ الفرص الذي يدل على إتاحة الظروف ووضع شروط ومعايير موحدة أمام الجميع للحصول على حقوق متماثلة تتناسب مع كفاءة كل فرد وإبداعه وقدرته على تقديم الأعمال، مما يؤدي للوصول إلى العدالة بين الأفراد في المجتمع.

يُعرف مبدأ تكافؤ الفرص حسب ما صدر عن الأمم المتحدة بأنه العملية التي يتم بها جعل النظام العام للمجتمع، مثل المادي والثقافي والبيئي والإسكان والنقل، والخدمات الاجتماعية والصحية وفرص التعليم والعمل، والحياة الثقافية والاجتماعية، بما في ذلك المرافق الرياضية والترفيهية، قابلة للوصول إليها من الجميع.*

[United Nations, 2006, Department of Economic and Social Affairs; Division for Social Policy and Development](#)

وبهذا يعدُّ تكافؤ الفرص أحد البوابات الرئيسة لتحقيق العدالة الاجتماعية التي تعني إعطاء كل ذي حق حقه. ونعني بهذا المبدأ إزالة كلّ المعوقات والعوامل التي تميّز بين الأفراد، بحيث لا يرتبط تكافؤ الفرص فقط بالفرص التعليمية أو الوظيفية بل يرتبط بجميع مناح الحياة المختلفة التي يعيش فيها الفرد، وفي الدول المتقدمة يعدُّ تكافؤ الفرص معيار من معايير تقدم المجتمع.

ويعمل تطبيق هذا المبدأ على تقليل الفجوة النوعية بين الأفراد في المجتمع الواحد في أي مجال، وفي حال غيابه بعدم التطبيق ستزيد هذه الفجوة مما يحدث خلل في بنية المجتمع.

ومن القضايا التي يتطرق إليها موضوع تكافؤ الفرص في أي مجتمع هو تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث صدرت في القانون الدولي والمحلي تشريعات مرتبطة بقضايا الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث يكون لهم حقوق متساوية مع غيرهم، وعدم التعامل معهم كفئة غير قادرة وتهميشهم.

وفي هذا التدريب سيتم إلقاء الضوء على مسؤوليات كل من أصحاب القرار، والمجتمع المحيط، والأشخاص ذوي الإعاقة لتطبيق القانون على أساس الحقوق التي كفلها الدستور ورسختها القوانين، لتعكس وجهة نظر ايجابية تجاه هذه الفئة، وتدفع الشخص ذوي الإعاقة للبحث عن حقه وفقاً لمقتضى النصوص

القانونية المكفولة، وزيادة الوعي والثقافة المجتمعية والحرص على تفعيل القوانين للحد من التمييز على أساس الإعاقة، وتحويله إلى التكافؤ والتمييز على أساس الكفاءة في العمل، لأن الشخص ذوي الإعاقة ليس بالضرورة أن يكون ضعيفاً أو غير كفؤ لتنفيذ متطلبات وظيفة ما، بل وقد يكون مؤهلاً إن أعطاه المجتمع الفرصة.

وكم من قصص نجاح كبيرة حملت أسماء أصحابها من ذوي الإعاقة إلى العلياء بسبب تفهم المجتمع لمبدأ تكافؤ الفرص، والتعامل معهم كأفراد منتجين، ولهم دور فاعل، وتوفير ظروف بيئية سواء كانت إدارية أو تقنية أو قانونية أو غيرها لتتيح لهم فرصة التنافس في جميع المجالات والترقي بها دون وجود عوائق مهما كان نوعها.

والغرض من هذا التدريب هو لتقديم فهم منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية – أرض- العون القانوني- وعزمها على المشاركة مع المنظمات غير الحكومية والحكومية وكذلك الرأي العام حول تنفيذ سياسة يتم تقديمها بشكل محدد لدعم الأشخاص ذوي الإعاقات، كما في البنود التالية:

- 1 تقديم الموضوع من ناحية قانونية، كآلية فاعلة لضمان الحقوق والواجبات.
- 2 ضمان تحقيق فرص كاملة ومتساوية ودمج اجتماعي للأشخاص من ذوي الإعاقات في منظمات المجتمع المدني عن طريق جميع عملياتها الداخلية، ومشاريعها القائمة ولتشمل كذلك على نطاق أوسع المجتمع الأردني.
- 3 تنمية وتنشيط العمل داخل المنظمة لتطوير فهم لحاجات الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم، وتعديل البنية التحتية الحالية حسب المفهوم السائد عن الإعاقة في كافة المشاريع التنموية.
- 4 مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة والحصول على تأييد الرأي العام والمنظمات غير الحكومية العاملة في الأردن لتوفير حقوق وحاجات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 5 نشر الوعي والحماية للأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز والعنف مهما كان نوعه، على الصعيدين الخارجي والداخلي.
- 6 بناء قدرات العاملين في المنظمات الإنسانية والقطاعين العام والخاص من أجل التعامل مع حالات تخص الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 7 وضع أساس لدعم، وحماية، وفهم لعملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمعات مع غيرهم من الأقران غير المعاقين في كافة مناطق ومؤسسات المملكة الأردنية الهاشمية.

وقد دلت إحصائيات الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على أن هناك أكثر من مليار شخص في العالم يعانون من نوع من أنواع الإعاقات بشكل أو بآخر، وأن 80% من هؤلاء الأشخاص ذوي الإعاقة يعيشون في العالم النامي – دول العالم الثالث.

ولكن الحال في المملكة الأردنية الهاشمية يختلف عن غيره من تلك الدول، حيث وجد أن هناك مشاركة فاعلة في كل ما يخص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيدين الحكومي وغير الحكومي. وقد تم الأخذ بالتشريعات والتعهد بالدفاع عن الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أقصى درجة ممكنة، مما جعل

الأردن على الصعيد الدولي معني بمتابعة السعي والنضال لتحقيق المعايير الدوليّة، والمعاهدات واللوائح والوصول للأشخاص ذوي الإعاقة. وفي إحصائية صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة الأردنيّة تم تقدير عدد الأشخاص الذين يعانون من إعاقات في الأردن بواقع 3-5% من إجمالي عدد السكان، ومن هنا جاءت رسالة أرض العون القانوني التي تعمل على التركيز على الفئات الفقيرة والمهمشة في المجتمع، ومن بينهم ذوي الإعاقة في المجتمعات اللاحقة. ولكن لا توجد إحصائيات وأرقام ثابتة تمثل العدد المحدد للاجئين في الأردن وأوضاعهم وخاصة من يعانون من الإعاقة بينهم، إلا أن هناك بحوث تشير إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يمثلون الفئة الأكثر عرضة للاضطهاد من بين اللاجئين.

مخرجات ونتائج التدريب:

بعد الانتهاء من هذه الورشة التدريبية سيكون الحضور قادرين على:
تحقيق المعرفة العامة والمتمثلة في ما يلي:

1. تعريف مفاهيم؛ الإعاقة، الشخص ذو الإعاقة، تكافؤ الفرص
2. تحديد مُسميات أنواع الإعاقة
3. تحديد ما يجب قوله وما لا يجب قوله في سياق الإعاقة
4. المقارنة بين احتياجات أنواع الإعاقة المختلفة

تحقيق المعرفة المجتمعية والمتمثلة في ما يلي:

1. تفسير أهمية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة
2. ذكر بعض المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى حقوقهم
3. توضيح مجالات وحقوق العمل المتاحة كحق للأشخاص ذوي الإعاقة
4. توضيح كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل
5. الربط بين الإعاقة والنوع الاجتماعي
6. اقتراح آلية مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة خطوات للأمام

تحقيق المعرفة القانونية والمتمثلة في ما يلي:

تحديد آلية الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة

1. تحديد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
2. التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل القانون والقضاء
3. ترتيب أولوية الإخلاء والإنقاذ وإطلاق السراح بين الفئات المختلفة
4. التشرّيعات والامتيازات والاحتياجات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة

الأساليب والوسائل التدريبية المتبعة:

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

- ✓ أنشطة افتتاحية تحفيزية.
- ✓ أنشطة محفزة تنمي مهارات التفكير العليا.
- ✓ انجاز العمل أفراداً، وأزواجاً، وفي مجموعات حسب متطلبات النشاط.
- ✓ استعمال أوراق العمل، للحل والمناقشة والمقارنة والتطبيق، حسب سياق التدريب.
- ✓ المسابقات والتحديات بين الفرق.
- ✓ عرض أعمال المجموعات وتبادل التغذية الراجعة.
- ✓ الحوار والنقاش.
- ✓ طرح دراسات حالات متعلقة بالموضوع واستنتاج الدروس المستفادة.
- ✓ رواية القصص واستخلاص العبر، أو النتائج والبناء عليها.
- ✓ محاكاة بعض الحالات العملية من واقع المؤسسات وتقييمها.
- ✓ التطبيق المباشر.
- ✓ وسائل العرض الإلكتروني المختلفة (عروض تقديمية، أفلام، الوسائط المتعددة).
- ✓ التزويد بالمادة العلمية كملحق التدريب وغيرها.
- ✓ عمل تقييم قبلي وبعدي لتقييم القدرات والمعارف.

لغة التدريب

العربية لغة الكتابة والشرح

الفئة المستهدفة:

- المحامون
- العاملون في مشاريع المشاركة المدنية والعمل التنموي
- المواطنون من كافة الفئات
- قادة الحركات
- الأشخاص المؤثرون في مجتمعاتهم
- قادة المنظمات، والنقابات، والجمعيات، والمؤسسات
- الأشخاص من ذوي الإعاقة

مدة التدريب

يتم تقسيم الجلسات التدريبية ومواضيعها حسب عدد الحضور، وحسب الزمن المُتاح للتدريب.

عدد الحضور

العدد مفتوح في حد أقصى 20 شخص.

التقديم لعملية التدريب

ليس هناك فرصة ثانية لترك الانطباع الأول الاحترافي واللائق

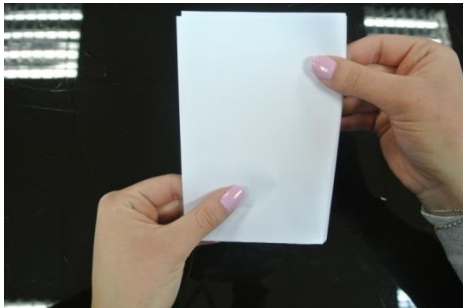
إن دلت هذه العبارة التي استخدمها دومًا على شيء فإنما تدل على أهمية اللحظات الأولى من التدريب، هذه اللحظات التي ستعطي الحضور الانطباع الأول الذي تريد أن تتركه لديهم. لذا لا بد من الاستعداد بشكل متميز لهذه اللحظات. والخطوة الأولى لتحقيق ذلك بالحضور المبكر لموقع التدريب في اليوم الأول، لتظهر بمستوى احترافي، ولتترك الانطباع الذي يدوم ويبقى، ولضبط مجريات الأحداث في القاعة كما تريد وتبدأ بتوجيه الحضور. الآن وقد حضرت باكراً ونظمت أمورك، واستقبلت الحضور، ودقت ساعة بدء التدريب، عليك أن تغلق الباب وتقف أمام الحضور، وتعلن أن الآن هو الوقت المقرر للبدء. أشكر الحضور على التزامهم بالوقت. ابدأ

بالتعريف عن نفسك، منظمك، وعملك، يليه أشير إلى تعليمات السلامة والإرشادات العامة، ثم حدّد معهم ميثاق الجلسة وقواعد الضبط التي سيتم الالتزام بها بعد الاتفاق عليها. استعرض جدول توقيت جلسات التدريب، ومواعيد الاستراحات. وبعد ذلك وضّح مفهوم بيت الأمان في التدريب، ليكون الجميع في وضع راحة بعدم اللوم أو الحكم على الأفراد، مهما كانت مداخلاتهم وأسئلتهم. ولا تنسى أن تذكر أية حوافز أو مكافآت مصاحبة أو تالية لإنهاء التدريب.

الخطوة الثانية: **عمل تقييم قبلي للمعارف والقدرات المرتبطة بموضوع التدريب** وذلك بتوزيع ورقة التقييم القبلي المرفقة بعد تصويرها نسخة لكل مشارك.

أخبرهم أن هذا التقييم يفيد في عمل تقييم عام عن التدريب ومدى كفاءته، ويفيد في تحديد مدى تطوّر المعرفة والمهارات لدى الحضور، وأنه لن يؤثر على العمل حيث لا يوجد اسم فلن يتم وصم أي شخص بعدم المعرفة، وشجعهم على استعمال إجابة "لا أعرف" في حال عدم معرفة الإجابة وعدم التحزّر، حتى تكون المصادقية عالية.

الخطوة الثالثة: بعد الانتهاء ولكسر الجليد والبدء بالتدريب حاول أن تجد طريقة مناسبة للتعرف إلى



الحضور، مثال تمرين التعارف التالي يحقق عدة أهداف. أعط كل مشارك ورقة، واطلب منهم اتّباع التعليمات التالية:

قم بطي الورقة التي بين يديك مرتين متتاليتين، وعلى كل وجه من أوجه الصفحات الأربع أكتب إجابة الأسئلة التالية:

- 1- الوجه الأول: الاسم، العمل- المنصب أو الوظيفة- الدور الذي تلعبه في المجتمع
- 2- الوجه الثاني: اذكر نقاط القوة أو المعرفة التي تشعر أنك تمتلكها عند التعامل مع أشخاص من ذوي الإعاقة.
- 3- الوجه الثالث: اذكر النقاط التي تعتقد أنك بحاجة أن تعرفها أو تطورها في ذاتك عن موضوع التعامل مع ذوي الإعاقة أو تكافؤ الفرص لذوي الإعاقة بحضورك هذه الورشة التدريبية (حاجتك من التدريب، النتائج التي تريد الخروج بها مع نهاية التدريب)
- 4- الوجه الرابع: الرؤية لاستعمال مخرجات التدريب، ماذا ستعمل بعد الانتهاء من هذه الورشة التدريبية؟



وللتأكيد على التعارف الإيجابي أطلب من كل مشارك أن يطوي ورقة بيضاء أخرى مثل طي الرسالة ويكتب على الجزء الأوسط منها اسمه الأول فقط باستخدام قلم تخطيطي، ويضعها أمامه ليسهل علينا التعامل مع الأسماء وتذكرها. أطلب من الجميع التعريف بأنفسهم الواحد تلو الآخر وذكر إجابة السؤال على الصفحة الثالثة للتأكد من أن احتياجاتهم التدريبية سيتم تغطيتها في هذا التدريب.

استعرض نتائج التدريب المرفقة.

ملاحظة: تأكد من وجود دفتر ملاحظات أو أوراق وأقلام للمشاركين.

الخطوة الرابعة: عرض المخطط التالي لتوضيح نسبة الاحتفاظ بالمعلومة: وجد العلماء أن نسبة الاحتفاظ بالمعلومات تزداد بزيادة استخدام الحواس بالمشاركة في النقاش والمشاهدة والتطبيق العملي.



المعرفة العامة

يمكن بدء التدريب بكسر الجليد وعمل الأنشطة التالية التي تساعد على تحديد بعض الأطر الهامة للعمل في هذه الورشة.

نشاط رقم 1

الهدف من النشاط: التقديم لموضوع التدريب،
الزمن: 30 دقيقة

الأدوات: بطاقات صغيرة ملونة، أقلام تخطيط، دفتر ملاحظات أو أوراق وأقلام للمشاركين.

الخطوة الأولى: أعط كل مشارك بطاقة صغيرة ملونة وقلم تخطيط واطلب منهم أن يكتبوا كلمة واحدة تعبر عن ما لذي يتبادر إلى أذهانهم عندما يسمعون كلمة "الإعاقة".
يتم تعليق العبارات على الجدار ومناقشتها، هذا التمرين يساعد على تحديد مستوى الوعي بمفهوم بالإعاقة عند المشاركين.

الخطوة الثانية: ليكن مع كل مشارك ورقة وقلم. ويتم العمل في أزواج ويفضل أن يكون لهم معرفة مسبقة ببعض. اطلب من كل منهما ودون التحدث إلى بعضهم البعض، وفي ثلاث دقائق النظر في الشريك ومحاولة تخمين الإجابة عن ما يلي وكتابتها:

• الطعام المفضل لدى الشريك

• عمر الشريك

• البرنامج التلفزيوني المفضل لدى الشريك

• الشخص الذي يمثل قدوة للشريك

• المؤهلات التعليمية

اطلب من المشاركين أن يكشفوا إجاباتهم لبعضهم البعض. كل شخص يقرأ الإجابة التي قدمها الشريك، ويشير إلى مدى الدقة عن طريق تقديم الإجابات الصحيحة. اسأل عن ردود الفعل بشكل عام:

• كيف كان التدريب؟ صعب/ سهل؟

• ما الذي جعل عملية التخمين صعبة/سهلة؟

• كيف شعر الآخرون عندما كشف شركائهم عن الإجابة؟

أهمية هذه الخطوة تكمن في مناقشة كيف يتم بناء الافتراضات اعتمادًا على النظر إلى المظهر الجسدي، الجنس، العمر، الجنسية أو جماعة عرقية. وهذه هي طريقتنا في التعامل مع الحياة بشكل عام ويمكن أن تكون مفيدة في بعض الأحيان، ومع ذلك، فوضع الافتراضات يمكن أيضًا أن يكون حاجزًا كبيرًا وعائقًا رئيسيًا عندما تمنع الافتراضات التي نضعها الآخرين من التقدم أو النجاح.

من المرجح أن الأشخاص الذين لم يحصلوا على التوعية بشأن الإعاقة ومواضيع الحقوق يمكن أن يكونوا افتراضات سلبية للغاية بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة. من المهم أن ندرك لن يكون هناك أي تقدم ملموس في موضوع تمكين ذوي الإعاقة إذا لم يتم تبديد هذه الافتراضات ومواجهة التحدي في عدم الحكم اعتماداً على المظاهر.

والآن يقوم المدرب برواية القصة التالية وعرض الصورة المرفقة كان هناك ستة رجال مكفوفين يقفون على جانب الطريق يومياً للتسوّل من المارة وكانوا دائماً ما يسمعون عن الفيل ولكنهم طبعاً لم يروه أبداً، فكيف يمكنهم ذلك وهم فاقد البصر، وذات يوم علموا أن فيلاً يمر من أمامهم وأرادوا أن يروا هذا الحيوان العملاق الذي طالما سمعوا عنه، ولكن كيف يمكنهم رؤيته وهم لا يبصرون! لقد طلبوا من سايس الفيل أن يوقفه حتى يمكنهم أن يتحسسوه، ومن ثم يمكنهم أن يتخيلوا مدى حجمه وكيف شكله، وضع الرجل الأول يده على جسم الفيل وصاح قائلاً: "إنه يشبه الحائط تماماً"، ووضع الرجل الثاني يده على ناب الفيل وقال: "إنه لا يشبه الحائط مطلقاً، إنه مستدير وأملس وحاد، إنه يشبه الرمح"، أما الثالث فوضع يده على خرطوم

الفيل وقال لصاحبيه: " كلاكما

مخطئ، إنه يشبه الثعبان"، أما

الرجل الرابع فقد احتضن بذراعيه

ساق الفيل وصاح في أصحابه:

"حقاً إنكم عميان، إن الفيل يشبه

جذع الشجرة"، وجاء دور الرجل

الخامس وحدث أن لمست يده أذن

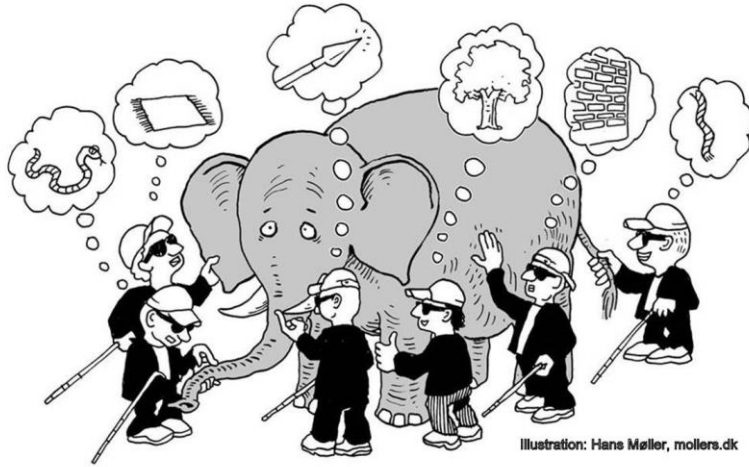
الفيل الضخمة فقال لهم إن الفيل لا

يشبه أي مما وصفتم، إنه يشبه

مروحة كبيرة، أما الرجل السادس

والأخير فكان مازال يبحث عن

جسم الفيل ليتحسس، وأخيراً



وقعت يده على ذيل الفيل، وقال لأصحابه: "إن الفيل لا يشبه الحائط ولا يشبه الرمح ولا يشبه الشجرة أو الثعبان بل أنه يشبه تماماً الحبل الطويل الضخم، وعندما غادر الفيل كان كل من الرجال الستة مقتنعاً برأيه الذي كونه عن حجم وشكل الفيل، لقد صدق كل منهم في وصفه للفيل، فكل وصف ما جرب، ولكن في الواقع أن كل منهم فشل في معرفة الصورة الكاملة للفيل، لأن كل منهم استطاع أن يتعرّف إلى جزء من الصورة، ولو أن كل منهم قد تخلى عن تعصبه لرأيه وعملوا معاً كفريق واحد لاستطاعوا أن يضعوا أجزاء الصورة بجوار بعضها البعض ومن ثم يمكنهم جميعاً أن يروا الصورة الكاملة، وما حدث لهؤلاء الرجال يحدث لغيرهم من المبصرين، فعلينا أن نعلم أن لكل منا دوره في الحياة، كل واحد يرى جزءاً من الصورة بطريقة الخاصة، ولكي نرى الصورة كاملة، علينا أن نعمل سوياً بروح الفريق لنرى الصورة التي لا يمكن أن نراها لو عمل كل منا منفرداً وهكذا نحن معاً باختلافاتنا وبدون وضع افتراضات مسبقة عن بعض

اعتمادًا على ما نرى من الموقف ونحكم على بعضنا، ونعمم دون مراعاة لكثير من الأمور المتعلقة بالإعاقة بل ونعيق الآخرين في حياتهم وتقدمهم.

كان المكفوفون الستة يبحثون عن "المفهوم"، والانسجام الأساسي، أو عن السمات الهامة التي تميز الفيل من أجل إعطائه الشكل والمضمون. المفهوم هو التجريد العقلي أو التصور الذهني الذي يسمح لنا بالتعميم وتوسيع المعرفة من الأشياء المعروفة للأشياء غير المعروفة. ويتم ذلك عن طريق دمج اثنين أو أكثر من التفاصيل المشتركة في الوحدة العقلية. وكذلك الحال في مواضيع النوع الاجتماعي والإعاقة والتمكين والعدالة هناك الكثير من المفاهيم القوية والتي لها آثار واسعة النطاق، وبالتالي الحاجة إلى توضيحها منذ البداية أمر ضروري من أجل عدم إتاحة الفرصة لأي مجال للفهم الخطأ لتلك المفاهيم.

مفاهيم مفتاحية

التمهيد للبدء بموضوع التدريب وهو التمكين القانوني للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث وقبل الوصول إلى المحتوى المعرفي الاجتماعي والقانوني يجب البدء بتعريف بعض المفاهيم المرتبطة مع الموضوع مثل الإعاقة، الشخص ذو الإعاقة، تكافؤ الفرص لتتأكد من وضوح البنية التحتية من المعارف في أذهان الحضور.

نشاط رقم 2

الهدف من النشاط: التقديم لموضوع التدريب، والتعرّف إلى بعض المفردات مثل؛ الإعاقة، الشخص ذو الإعاقة، تكافؤ الفرص
الزمن: 30 دقيقة
الأدوات: لوح ورق قلاب، أقلام تخطيط، دفتر ملاحظات أو أوراق وأقلام للمشاركين.
الخطوات:

- العمل في أزواج أو مجموعات من ثلاث أفراد، أعط دقيقة للأفراد للتعرف إلى أسماء بعضهم بعضاً
 - افتح شريحة، أو اكتب على اللوح كلمة إعاقة، واسأل الحضور ضمن العمل في مجموعات ولمدة ثلاث دقائق الإجابة عن: "ماذا تعني كلمة إعاقة في اللغة؟"
- الإجابة النموذجية لكلمة مشاركة كما وردت في المعجم العربية:
- الإعاقة اسم من مصدر أعاق
أعاق يُعيق ، أعق ، إعاقة ، فهو مُعيق ، والمفعول مُعاق.
أعاقه عن إنجاز عمله أي: منعه منه، شغله عنه، أخره وثبّطه
الإعاقة لغويًا: تعني التأخير أو التعوّق، ومنها اشتقت المعوّق، وورد في المعجم الوسيط: عاقه عن الشيء - عوقًا أي منعه منه وشغله عنه، فهو عائق والجمع عوق، وعوقه في كذا: أي عاقه وتعوق أي امتنع (المعجم الوسيط ، ص 637).

• الآن اسأل الحضور ضمن العمل في مجموعات ولمدة ثلاث دقائق، الإجابة عن: " ماذا تعني كلمة إعاقة من ناحية طبية؟"

الإجابة من المصادر توضح الإعاقة بأنها أي ضرر يصيب أحد الأشخاص ينتج من اعتلال بأحد الأعضاء، أو الضرر الذي يُسبب العجز الكليّ أو الجزئيّ أو التلف أو العجز أو نقص (فقد طرف أو عضو أو حاسة من الحواس أو وظيفة) الذي يترتب عليها آثار جسديّة ونفسية قاسية على الشخص بحيث لا يكون قادرًا على ضمان تحقيق نوعية حياة معقولة لنفسه.

وقد قدّم قانون المساواة الإنجليزي لعام 2010، تعريفًا يشمل كافة نماذج وأشكال الإعاقات، بشقيها الجسماني والعقليّ، واعتمدت منظمة أرض العون القانونيّ هذا التعريف في جميع أعمالها المرتبطة بالموضوع، والذي ينص على أن الإعاقة تشمل أولئك الذين يعانون من أعاقات حركيّة وجسمانيّة، وإعاقات بصريّة، وإعاقات سمعيّة، وعسر في الكلام، وخلل في الأداء والاحتساب، ومن يعانون من حالات طبيّة، وصعوبات عقليّة، وحالات التوحّد والصرع، والأمراض القلبية ومرضى السكري. فالتعريف الأساسيّ المشمول في القانون هو أية إعاقات جسمانية أو/ وعقليّة لها أثر مباشر أو أثر طويل الأمد على قدرة الشخص لتنفيذ نشاطاته اليوميّة.

وترى منظمة الصحة العالميّة أن الإعاقة " تتمثل في كل قصور يعاني منه الفرد نتيجة الإصابة بمرض عضوي أو جسدي أو عقلي يؤدي إلى حالة من العجز الذي يمكنه من أداء واجباته الأساسية معتمدًا على ذاته أو ممارسة عمله والاستمرار فيه بالمعدل الطبيعي".

• الآن اسأل الحضور ضمن العمل في مجموعات ولمدة ثلاث دقائق، الإجابة عن: " من هم الأشخاص ذوي الإعاقة؟"

الأشخاص ذوي الإعاقة هم الأفراد من الأطفال أو الرجال أو النساء ممن يعانون العجز بسبب نقص أو تلف عضو أو حاسة أو وظيفة حيوية، ويشمل مصطلح " الأشخاص ذوي الإعاقة" - حسب اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمعتمدة في 13 كانون أول 2006- كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقليّة أو ذهنيّة أو جسّيّة، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفاعلة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

وحدّد قانون الأشخاص المعوقين الأردنيّ رقم (31) لسنة 2007 الشخص المعوّق بأنه: " كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أية من حواسه أو قدراته الجسميّة أو النفسيّة أو العقليّة إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل، بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين".

وقد تطورت المسميات التي أطلقت على هذه الفئة، حيث أطلق عليها أسماء عديدة، منها فئة: المعوقين، والمعاقين، والعجزة، وذوي العاهات، مثل: الأعمى، والأعرج، والكسبيح، والأطرش، والأخرس،

والمجنون، وأصحاب العاهات، والعاجزين، وكل هذه المسميات من مبدأ العجز، أي تنظر إلى الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة من جوانب ضعفه وقصوره فقط وتهمل جوانب قوته!
ثم ظهر مصطلح الفئات الخاصة أو ذوي الاحتياجات الخاصة، وهو مصطلح أكثر قبولاً لما يحمل في طياته مراعاة للجوانب الإنسانية والنفسية، وينظر لهم من جميع الجوانب، ويستغل نقاط قوتهم للتغلب على نقاط ضعفهم.

وأخيراً تم اعتماد مصطلح **الأشخاص ذوي الإعاقة** من قبل اللجنة الإعلامية للمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في الأردن بدل استخدام مفهوم "هذه الفئة" أو "هذه الشريحة"؛ وبدل مفهوم "ذوي الاحتياجات الخاصة" وغيرها من المسميات، وهذا المصطلح هو الذي سيتم اعتماده في هذا التدريب.

الآن ادرس الصورة التالية وناقش الحضور بمحتواها:



يجب توضيح أن هناك مصطلح اعتلال impairment، وهو النقص أو الفقد في الجانب الصحي أو الجسدي وهذا حقيقة وأمر محتوم، ولكن لم لا يستطيع هذا الشخص المشاركة؟ ما العائق الحقيقي لعدم مشاركته هل هو المقعد المتحرك؟؟؟ أم القصور والإعاقة التي تسبب بها المجتمع بكون اللقاء في الطابق الثاني مثلاً؟
-إدًا من المفيد الفصل بين "القصور" كنموذج قضية اجتماعية، وبين الضعف والاعتلال كنموذج قضية طبية أو صحية للفصل بين المسألتين والتمكن من اتخاذ إجراءات محددة ومعرفة وتحديد النهج والتركيز للوصول نحو

الحلول المطلوبة. فالتعطل هنا والعوق حصل مرتين؛ الأولى لكون الشخص صاحب اعتلال، والثانية وهي العوق الحقيقي في عدم توفير البيئة الداعمة للوصول.

وهنا يجب التنويه إلى أن **الإعاقة تظهر بشكل واضح بسبب القصور في الخدمات المجتمعية**، وهذا ما سيتم التركيز عليه في هذا الدليل لأهميته، حيث سنعمل على إسقاط الضوء على الجوانب المجتمعية والقانونية التي تُعنى بالخدمات المجتمعية، وعليه يتم تعريف الإعاقة من منظور اجتماعي بأنها نتاج التفاعل بين عوامل اعتلال صحية (خلل تركيبية أو قصور وظيفي في أعضاء أو أجهزة في الجسم) وحواجز بيئية (فيزيائية أو اجتماعية أو قانونية) تحول دون المشاركة الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

إنّ الإعاقة هي حالة ديناميكية متغيرة وليست ثابتة، بمعنى أن الإعاقة تحدث نتيجة لوجود قصور في أحد الوظائف الجسدية أو الحسية أو العقلية في الشخص مع وجود بيئة ومجتمع معيق وغير مهياً؛ والعكس منها

فإن الإعاقة تزول بتحسين الأداء الوظيفي أو الحسيّ أو العقليّ للشخص ودعمه بالأجهزة المساندة والمعينات ضمن بيئة مهيأة ومجتمع دامج، (وفقاً للتعريف الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة).

وقد ورد في دراسة العقبات والحواجز التي تعترض مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في المجتمع، والتي تمثل "دراسة ميدانية في البيئة الأردنية" تمت عام 2011 أعتها مركز الجنوب والشمال للحوار والتنمية في الأردن عن تعريف الإعاقة ما يلي:

تتباين التعريفات المقدمة لمفهوم الإعاقة بتباين الجهات التي تستخدم التعريف والأغراض التي يستخدم التعريف من أجلها، وعبر التاريخ والثقافات حمل المفهوم عدة دلالات تأثرت بالصبغة الأخلاقية أحياناً والطبية والتربوية والتأهيلية أحياناً أخرى، ومع ظهور الحركة الحقوقية واتساع رقعتها عالمياً في العقود الثلاثة الأخيرة ظهرت التعريفات التي ترى أن الإعاقة نتاج للتفاعل بين القصور البدني والحسي والذهني الذي يعاني منه الشخص وبين البيئة التشريعية والمادية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد مما يؤثر على حالته.

وعليه، فإن مستوى الإعاقة يتحدد من قدرة البيئة على تهيئة الظروف القانونية والمادية والاجتماعية التي تمكن الفرد من المشاركة والتفاعل والاندماج، من هنا جاء التأكيد على استخدام مفهوم الأشخاص ذوي الإعاقة على اعتبار أنهم مكوّن من مكوّنات المجتمع يتمتعون بكافة الحقوق المنصوص عليها كبقية الأشخاص في المجتمع، وما الإعاقة -إن وجدت- إلا تعبير عن عدم قدرة المجتمع على خلق بيئة تناسب كافة أفرادها مهما تنوعت احتياجاتهم.

● **تابع النشاط بالمطلوب التالي: ضمن العمل في مجموعتك وفي ثلاث دقائق ناقش العبارة التالية:**
"كلنا معوقون أو معاقون بشكل أو بآخر"

عليك كمدرب أن تعمل على توضيح أن معظمنا لا نستطيع أن يفعل ما نريد، أو لا نستطيع أن يقول كل ما نريد، فنحن نعاني من منع أو تأخير أو تثبيط ويعود ذلك لأسباب عديدة منها: الخوف، الجهل، المرض، الفقر، عدم الثقة بالنفس، عدم الوعي، والأسلوب الخاطئ في التربية.. الخ.. كل هذه العوامل منفردة أو مجتمعة تشكل نوعاً أو أنواعاً من الإعاقة تختلف في درجة ظهورها من شخص لآخر. وهناك العائق الأكبر أن يكون المجتمع هو من يعوق الكثير منا بسبب عدم توفير الظروف الملائمة لتقدم الأفراد وحصولهم على احتياجاتهم وتحقيق أحلامهم، ألم تعيقك البيئة عن تحقيق ما تريد؟ ألم تنكسر بعض أحلامك على صخرة الحياة بسبب عدم توفر بيئة مناسبة أو ظروف مواتية لتصل إلى ما تصبو إليه؟
إذاً قد نكون معوقون عن الأداء الكامل لأعمالنا لسبب أو لآخر.

وهناك نوع من الإعاقة المؤقتة التي قد يمر بها بعض الأفراد إثر حادث سقوط أو كسور أو إصابات وغيرها، فكم من شخص لزم الكرسي المتحرك أو الفراش بسبب عدم القدرة على الحركة؟ وكم من شخص عانى من فقد إحدى الحواس لمرض أو لغيره؟ فحالة الإعاقة موجودة ويمر بها الجميع بشكل أو بآخر. إذاً بشكل أو بآخر الجميع دون استثناء يواجه الإعاقة بشكل أو بآخر، وهذا سيساعد أن ننظر للأشخاص الذين يعانون من نقص أو عوق بنظرة مختلفة بالطبع إيجابية ومتفهمة.

- الجزء الأخير من النشاط: اكتب كلمة تكافؤ الفرص: واطلب من الحضور في ثلاث دقائق من الوقت توضيح معناها. ثم وضح معناها في سياق التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. الإجابة كما وردت في القاموس العربي:

تَكَافُؤٌ (اسم)

الجمع: تكافؤات

مصدر تَكَافُؤاً

قُوَّةُ الْفَرِيقَيْنِ فِي تَكَافُؤٍ: فِي تَسَاوٍ

تَكَافُؤاً الشَّيْئَانِ: تَمَاتِلًا وَاسْتَوِيًا

تَكَافُؤُ الْفُرْصِ: تَسَاوِيهَا حَسَبَ كِفَايَةِ مَنْ يَرْغَبُ فِيهَا

ويقصد بتكافؤ الفرص لذوي الاحتياجات الخاصة توفير ظروف بيئية سواء كانت إدارية أو تقنية أو قانونية أو غيرها لتتيح للأشخاص ذوي الإعاقة التنافس على الوظائف والأعمال والحقوق في جميع المجالات والترقي بها دون وجود عوائق سلوكية أو مادية.

تحديد مُسميات أنواع الإعاقة

نشاط رقم 3

الهدف من النشاط: تحديد مُسميات أنواع الإعاقة.

الزمن: 30 دقيقة

العمل في أزواج أو مجموعات من ثلاث أفراد.

الأدوات: بطاقات، أقلام تخطيط ملونة، لاصق ورقي عريض.

الخطوات والإجراءات:

اطلب من الحضور وفي خمس دقائق من الوقت تحديد أنواع الإعاقات التي يمكن تحديدها من معرفتهم أو من بيئتهم.

كتابة هذه الأنواع من الإعاقات على بطاقات وتثبيتها على اللوح.

ثم اطلب من كل مجموعة توضيح الأنواع التي ذكرتها.

وبعد ذلك اطلب منهم تصنيف هذه الأنواع في مجموعات حسب ما يرونه مناسباً من مسميات.

اعرض الإجابات الصحيحة وناقشهم بنتائج عملهم.

لقد تم توضيح أنواع الإعاقات ومجموعاتها مهما تعددت أشكالها كما يلي:

1. **الإعاقة الذهنية:** "انخفاض ملحوظ في مستوى القدرات العامة (درجة الذكاء تقل عن 70 درجة باستخدام أحد مقاييس الذكاء)، وعجز في السلوك التكييفي، وعدم القدرة على الأداء المستقل أو تحمل المسؤولية المتوقعة ممن هم في نفس العمر في المجموعة الثقافية".

2. **الإعاقة الحركية:** "ويقصد بالإعاقة الحركية هنا أي إصابة سواء كانت بسيطة أو شديدة تصيب الجهاز العصبي المركزي، أو الهيكل العظمي، أو العضلات أو الحالات الصحية التي تستدعي خدمات خاصة".

3. **الإعاقة البصرية:** "ضعف بصريّ شديد حتى بعد تصحيح الوضع جراحياً، أو بالعدسات مما يحد من قدرة الفرد على التعلم عبر حاسة البصر بالأساليب التعليمية العادية".

4. **الإعاقة السمعية:** "فقدان سمعيّ يؤثر بشكل ملحوظ على قدرة الفرد لاستخدام حاسة السمع للتواصل مع الآخرين، وللتعلم بالأساليب التربوية العادية".
ملاحظة: ليس كل أصم أبكم!

الأبكم: هو الشخص الذي يعاني من مشاكل في أعضاء إنتاج الكلام أو خلل في مراكز إنتاج الكلام في الدماغ ولكن يكون جهاز السمع لديه سليم وتكون المشكلة لديه في النطق ويمكن التدخل للتغلب على المشكلة بالتأهيل وعلاج النطق لديه.

الأصم: من تكون لديه مشكلة في أعضاء السمع ولكن أعضاء إنتاج الكلام سليمة لذلك لا يستطيع نطق الأصوات لأنه لا يسمعها ولو سمعها لنطقها.

5. **الاضطرابات بأنواعها:** حيث تم توضيح أشكال أخرى للإعاقة تتعلق بالاضطرابات النفسية الاجتماعية، والاضطرابات السلوكية، والاضطرابات المتعلقة بالكلام واللغة، أو الاضطرابات المتعلقة بصعوبات التعلم وما يعانيه الناجين من مؤسسات الصحة النفسية.

تحديد ما يجب قوله وما لا يجب قوله في سياق الإعاقة

بعد أن تعرّفنا إلى المفاهيم المرتبطة بالإعاقة وأنواعها يجب أن نتعرّف إلى ما يجب قوله وما لا يجب قوله في سياق الإعاقة في المجتمعات.

نشاط رقم 4:

الهدف من النشاط: تحديد ما يجب قوله وما لا يجب قوله في سياق الإعاقة.

الزمن: 20 دقيقة

العمل في أزواج أو مجموعات من ثلاث أفراد.

الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 4 نسخة لكل مشارك، أقلام تظليل ملونة.

الخطوات والإجراءات:

ورّع أوراق النشاط، نسخة لكل مشارك.

اطلب منهم قراءة العبارات وتحديد العبارات التي يجب استخدامها من ضمن الأزواج المكتوبة في سياق موضوع الإعاقة، بتظليلها.

قائمة 2	قائمة 1
الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاص	الأشخاص ذوي الإعاقة
إعاقة ذهنية	تخلف عقلي
مجانين	ذوي الإعاقات النفسية
المكفوفون	أعمى، ضريبر
أطرش، صم وبكم	الأشخاص الصم
مستخدمي الكراسي المتحركة	مشلول، مقعد، كسيح،
أقزام	الأشخاص صغار القامة أو الحجم
منغولي	شخص لديه متلازمة داون
يما تسمح به قدراتهم وبما يتناسب مع قدراتهم	بما يهيئ البيئة ويزيل العوائق
تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم	رعاية المعوقين أو حمايتهم
يا شيخ، يا مولانا، يا حج، يا بركة.	يا أستاذ: يا سيد /سيدة، يا دكتور، يا أخ أو يا أخت
هل من الممكن أن أساعدك؟ تسمح لي بمساعدتك؟ هل تحتاج إلى مساعدة؟	خليني اكسب ثواب فيك، كله بأجره، ادعيلنا
هذا واجبنا أن نساعدهم، إن مساعدتهم التزام إنساني وأخلاقي	إن القيام بكذا أو تقديم كذا هو حق مقرر للأشخاص ذوي الإعاقة ومنصوص عليه في القانون ومكفول بالدستور
إن قضية الإعاقة قضية إنسانية	قضية الإعاقة هي قضية حقوق إنسان ونصوص قانونية وعوائق بيئية واجتماعية وسلوكية
الإعاقة هي تنوع بشري واختلاف طبيعي	الإعاقة هي ابتلاء ومشكلة ومسكين صاحبها وأسرته
مشكلة الإعاقة، ظاهرة الإعاقة	الإعاقة
أن الإعاقة تكمن بالبيئة المعيقة غير المهيأة سواء مادياً أو معلوماتياً ونقص التجهيزات المعقولة وانخفاض جودة الخدمات المقدمة	هذا شخص متعايش مع إعاقته ويحاول تغلب عليها
فئة مقصاة أو مستبعدة	فئة مهمشة
يجب مساعدتهم وتقديم كل العون والرعاية لهم	يجب تعزيز حقوقهم وحررياتهم وضمن ممارستها والتمتع بها على أساس من المساواة مع الآخرين.
نحن من أوائل الدول التي سارعت إلى رعاية المعوقين وتقديم الخدمات لهم، نحن أفضل من غيرنا بكثير في مجال الإعاقة.	ترى أين نقف من تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟ ما هي حقيقة الخدمات المقدمة ومدى توافر المعايير الدولية فيها؟ وما هي حقيقة جودة تلك الخدمات؟

يسرنا أن نستضيف وان نحاور احد أصحاب الخبرة في موضوع برنامجنا أو حلقتنا حول (اقتصاد، سياسة، اجتماع...الخ)	يسرنا أن نستضيف وان نحاور في برنامجنا أو حلقتنا حول (اقتصاد، سياسة، اجتماع، الخ) وهو من أصحاب الإعاقة.
معنا نموذج استطاع تحقيق النجاح في بإرادته وتحديه وروحه البطولية وقهره لإعاقة	معنا نموذج استطاع تحقيق النجاح في ... وذلك بتوفير أو تأهيل البيئة المحيطة به وتقديم التيسيرات البيئية المطلوبة والتجهيزات المعقولة.
الأشخاص من غير ذوي الإعاقة أو غير المعوقين، زملائهم، أقرانهم	الأشخاص العاديين أو الأشخاص الطبيعيين أو الأسوياء

قم بتوضيح أهمية استخدام المصطلح أو الطريقة الصحيحة في تسمية والتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وإشاعة هذا السلوك في المجتمعات. وأن هناك أشكال من الإعاقة هذه مسمياتها: الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، ذوي الإعاقات النفسية، ذوي الإعاقات البصرية أو المكفوفون، ذوي الإعاقات السميعة أو الأشخاص الصم، ذوي الإعاقات الحركية أو مستخدمي الكراسي المتحركة، الأشخاص صغار القامة أو صغار الحجم، شخص لديه متلازمة داون، وفي جميع الأحوال يجب تقديم ما يهيئ البيئة ويزيل العوائق، وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم. والأهم مناداتهم بلقب محبب مثل: يا أسناده، يا سيد /سيده، يا دكتور، يا أخ أو يا أخت. وإذا شعرت بحاجتهم للمساعدة اقترب وبدون شفقة ولا تساعدهم قبل أن تستأذن فتقول: " هل من الممكن أن أساعدك؟ تسمح لي بمساعدتك؟ هل تحتاج إلى مساعدة؟" فإن طلب منك ذلك ساعده.

إن القيام بكل ما يعينهم ويسهل حياتهم هو حق مقرر للأشخاص ذوي الإعاقة ومنصوص عليه في القانون ومكفول بالدستور، لأن قضية الإعاقة قضية حقوق إنسان ونصوص قانونية وعوائق بيئية واجتماعية وسلوكية، وفي الختام يجب التركيز على أن الإعاقة هي تنوع بشري واختلاف طبيعي أن الإعاقة تكمن بالبيئة المعيقة غير المهيأة سواء مادياً أو معلوماتياً ونقص التجهيزات المعقولة وانخفاض جودة الخدمات المقدمة.

وعلى المدرب التأكيد على أن ما نقوم به تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة هو حق منصوص عليه في القانون والاتفاقية الدولية وكفله الدستور بالدرجة الأولى، وليس التزام إنساني وأخلاقي. وأن الإعاقة تنوع بشري والاختلاف شيء طبيعي بين الأفراد دون تفاضل أو تمايز في الصفات وأن هذا ليس مشكلة أو ظاهرة الإعاقة وإن كان أصحابها يعدوا فئة مقصاة أو مستبعدة مقارنة لما يقدم لغيرهم من الأشخاص من غير ذوي الإعاقة أو غير المعوقين، أو زملائهم، أو أقرانهم. فيجب تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان ممارستهم والتمتع بها على أساس من المساواة مع الآخرين وليس من منطلق يجب مساعدتهم وتقديم كل العون والرعاية لهم.

لذا سنشير في هذا التدريب عدد من التساؤلات: " ترى أين نقف من تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟ ما هي حقيقة الخدمات المقدمة ومدى توافر المعايير الدوليّة فيها؟ وما هي حقيقة جودة تلك الخدمات؟

المقارنة بين احتياجات أنواع الإعاقة المختلفة

ليتم تحقيق فرص التكافؤ بين الأشخاص من ذوي الإعاقة مع غيرهم من الزملاء أو الأقران يجب توفير التسهيلات البيئيّة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العيش في استقلالية، والمشاركة بشكل كامل في جميع الجوانب، وكفالة إمكانية الوصول إلى البيئة الماديّة المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات بما في ذلك المرافق والخدمات المتاحة أو المقدمة على قدم المساواة مع غيرهم. وحتى نستطيع توفير هذه الخدمات والتسهيلات لا بد لنا من معرفة الاحتياجات الخاصة بكل نوع من أنواع الإعاقة.

نشاط رقم 5:

الهدف من النشاط: المقارنة بين احتياجات أنواع الإعاقة المختلفة.

الزمن: 40 دقيقة

العمل فرادى ثم مجموعات.

الأدوات: أوراق لوح قلاب، أقلام تخطيط ملوّنة، ورق لاصق عريض، بطاقات عناوين أربعة الخطوات والإجراءات:

قم بتوزيع أربع أوراق قلاب على واجهات الحائط ومتباعدة عن بعضها بعضاً وأصقها بالورق اللاصق، ثم ثبّت بطاقات العناوين الأربعة واحدة عند كل لوح.

اطلب من جميع الحضور كتابة كل ما يعتقد أنه من الضروري توفيره في البيئة المحيطة من الاحتياجات بشكل عام وفي بيئة العمل بشكل خاص لتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص من ذوي الإعاقة، وتسهيل وصولهم لحاجتهم، لكل نوع من أنواع الإعاقات المذكورة على جرائد الحائط.

لجميع المشاركين حرية التحرك والحديث والكتابة، ولن يتم عمليه تقييم الإجابات.

بعد عشر دقائق من البداية قم بتقسيم الحضور إلى أربع مجموعات.

اطلب من كل مجموعة دراسة واحدة من جرائد الحائط وإعادة تلخيص الأفكار التي فيها، استعداداً لعرضها في تقرير واضح، في 15 دقيقة من الوقت.

كل مجموعة تعمل على تقديم عملها في خمس دقائق من الوقت، وعمل مناقشة جماعية.

والآن يتم طرح السؤال التالي:

لماذا يجب الاهتمام بماهية الاحتياجات لكل حالة من حالات الإعاقة؟

يتم مناقشة الحضور مع التأكيد على أن السبب الرئيسيّ لذلك هو معرفة الاحتياجات اللازم توفرها لنملاك القدرة على تقديم التسهيلات وتوفير بيئة جاذبة تحقق تكافؤ الفرص ليعمل الشخص ذوي الإعاقة ويعيش دون أية معاناة مثله مثل غيره من الأقران.

لقد تم ملاحظة أن غالب من يتم تقديمه من احتياجات هو العتبة المائلة لذوي الإعاقة الحركية فقط، متناسين الكثير من الاحتياجات الأخرى لهذه الفئة، والاحتياجات العديدة للأشخاص من ذوي الإعاقات الأخرى مثل السمعّي والبصري وغيرها.

فتوفير التجهيزات اللازمة لموائمة الظروف من معدات وأدوات ووسائل مساعدة ضرورة لممارس الأشخاص من ذوي الإعاقة لحقوقهم على قدم المساواة مع زملائهم، وهذه التسهيلات التيسيرية المعقولة حسب الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تعني "التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسباً أو غير ضروري، وتكون الحاجة إليها في حالات محدودة لكفالة تمتع الأشخاص من ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها.

وقد تم ذكر ذلك في القانون رقم 31 عام 2007 المادة 3 والذي ورد في الاتفاقية الصادرة عن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين البند 6:

"تتبنى فلسفة المملكة تجاه المواطنين المعوقين من القيم العربية الإسلامية والدستور الأردني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين وتؤكد على المرتكزات التالية:

- توفير التجهيزات المعقولة لتمكين الشخص المعوق من التمتع بحق أو حرية ما أو لتمكينه من الاستفادة من خدمة معينة."

التجهيزات المعقولة تمثل اختلاف وسائل وليس اختلاف حقوق

نشاط رقم 6:

الهدف من النشاط: تحديد التجهيزات الواجب توفرها للأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف أنواعها في العمل.
الزمن: 20 دقيقة

العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.

الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 6، نسخة لكل مشارك.

الخطوات والإجراءات:

اطلب من المشاركين حل ورقة عمل نشاط رقم 5 بملاً الفراغ في الجداول المطلوبة بالمعلومات الصحيحة المطلوب توفرها للعامل بمختلف أنواع الإعاقة في مكان العمل.
ثم مناقشة الإجابات.

ويمكن الاطلاع على بعض إجابات الصحيحة في ورقة الحل المرفقة وهي كالآتي:

موظف من ذوي الإعاقة البصريّة:

أحتاج لأمارس حقي في العمل إلى:

(1) مكتب وحاسوب ناطق

(2) أوراق وقلم بريل

(3) مكبرات وبعض المعينات البصريّة "حسب درجة الإعاقة البصريّة"

(4) سكرتارية واعية بقضية الإعاقة وعيها بضرورة وحتمية الاختلاف.

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

موظف من ذوي الإعاقات السمعية:

- (1) معرفة احمد الموظفين بلغة الإشارة لتسهيل التواصل
- (2) استبدال الصوت بالضوء: مثلاً ضوء ابيض للمعرفة إذا ما كانت آلات العمل تعمل، وضوء أحمر أو أي لون آخر لمعرفة ما إذا توقفت الآلة أو تعطلت.
- (3) استخدام اللغة المكتوبة بدل التحدث والكلام.

موظف من ذوي الإعاقة الحركية:

- (1) وجود مسطحات مائلة عند المدخل
- (2) مكتب معدل (من حيث الارتفاع والعرض) بحيث يستطيع الاتكاء والعمل عليه
- (3) مرافق صحية مهيأة للاستعمال بشكل مستقل (عرض الباب مساند حديدية للاتكاء عليها، مغسلة بارتفاع اقل من المعتاد).
- (4) استعمال الطابق الأرضي في حال تعدد الطوابق في مكان العمل.

موظف من ذوي الإعاقات العقلية البسيطة والمتوسطة:

- (1) تحديد عمل بسيط وآمن يلئم القدرات العقلية والإدراكية.
- (2) تدريب جيد
- (3) تحديد عمل روتيني فيه تكرار.

وغيرها من الاحتياجات التي ستسهل عملهم وتجعلهم أسوة بغيرهم في التقديم. ولكن الاحتياجات ليست الحقوق، فهناك فرق بين الاحتياج وهو النقص وبين الحق في الحصول على هذه الحاجة، وهذا ما سنتطرق للحديث عنه في النتائج التالي وهو تحديد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

أوراق الأنشطة



ورقة تحليل الأنشطة

رقم النشاط	الهدف من النشاط	الأدوات والمواد
نشاط رقم 1	التقديم لموضوع التدريب	بطاقات صغيرة ملونة، أقلام تخطيط، دفتر ملاحظات أو أوراق وأقلام للمشاركين.
نشاط رقم 2	التقديم لموضوع التدريب، والتعرّف إلى بعض المفردات مثل؛ الإعاقة، الشخص ذو الإعاقة، تكافؤ الفرص	لوحة ورق قلاب، أقلام تخطيط، دفتر ملاحظات أو أوراق وأقلام للمشاركين.
نشاط رقم 3	تحديد مُسميات أنواع الإعاقة	بطاقات، أقلام تخطيط ملونة، لاصق ورقي عريض.
نشاط رقم 4	تحديد ما يجب قوله وما لا يجب قوله في سياق الإعاقة.	ورقة عمل نشاط رقم 4 نسخة لكل مشارك، أقلام تظليل ملونة.
نشاط رقم 5	المقارنة بين احتياجات أنواع الإعاقة المختلفة.	أوراق لوح قلاب، أقلام تخطيط ملونة، ورق لاصق عريض، بطاقات عناوين أربعة.
نشاط رقم 6	تحديد التجهيزات الواجب توفرها للأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف أنواعها في العمل.	ورقة عمل نشاط رقم 6، نسخة لكل مشارك.

التقييم القبلي لموضوع التمكين الاجتماعي والقانوني للأشخاص ذوي الإعاقة

السؤال الأول: اقرأ العبارات التالية وحدد إذا كانت صحيحة أم خطأ في مضمونها، وضع إشارة عند العمود المناسب للإجابة، الرجاء استعمال اختيار "لا أعرف" في حال عدم التيقن من الإجابة:

الرقم	العبارة	نعم	لا	لا أعرف
1	تعني الإعاقة من ناحية طبية أي ضرر يصيب أحد الأشخاص ويُسبب العجز الكلي فقط.			
2	من المصطلحات المقبولة لذوي الإعاقة الأعمى، الأطرش، الأعرج.			
3	يُقصد بتكافؤ الفرص لذوي الإعاقة بتوفير الظروف المادية للحصول على العلاج.			
4	إن ما نقوم به اتجاه الأشخاص ذوي الإعاقة هو التزام إنساني فقط.			
5	تعمل الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين في جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة.			
6	هناك مجالات عمل محددة لذوي الإعاقة.			
7	مستوى الإعاقة يتحدد من قدرة البيئة على تهيئة الظروف التي تمكن الفرد من المشاركة والتفاعل.			
8	لتحقيق تكافؤ الفرص بين الأشخاص من ذوي الإعاقة مع غيرهم من الزملاء أو الأقران يجب توفير خدمات وتسهيلات تتناسب مع الاحتياجات الخاصة بكل نوع من أنواع الإعاقة.			
9	يجب العمل على حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز، والعنف بكافة أنواعها.			
10	تتعرض النساء ذوات الإعاقة لنوع واحد من أنواع التمييز وهو التمييز على أساس النوع الاجتماعي.			
11	تظهر الإعاقة بشكل واضح بسبب القصور في الخدمات المجتمعية.			

السؤال الثاني: ارسم دائرة حول رمز الإجابات الصحيحة لكل فقرة من الفقرات التالية، لا تتحرز في حال لم تعرف الإجابة بيقين، الرجاء استعمال اختيار "لا أعرف" في حال عدم التيقن من الإجابة. اختر جميع الإجابات التي تعتقد أنها صحيحة

السؤال	(أ)	(ب)	(ج)	(د)
--------	-----	-----	-----	-----

لا أعرف	وجود قصور في أحد الوظائف الجسدية.	حالة غير طبيعية تصيب الجسد البشري أو العقل البشري محدثة انزعاجاً، أو ضعفاً في الوظائف، أو إرهاقاً للشخص المصاب مع إزعاج.	نتاج للتفاعل بين القصور البدني والحسي والذهني الذي يعاني منه الشخص وبين البيئة التشريعية والمادية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد مما يؤثر على حالته.	1) تُعرف الإعاقة من منظور اجتماعي بأنها:
لا أعرف	هو حالة غير طبيعية تصيب الجسد البشري أو العقل البشري محدثة انزعاجاً.	أي ضرر يصيب الأشخاص ينتج عنه اعتلال بأحد الأعضاء أو الضرر الذي يسبب العجز الكلي أو الجزئي.	كل حد أو تقييد أو استبعاد أو إبطال أو إنكار مرجعه الإعاقة لأي من الحقوق أو الحريات.	2) أي من التالي تعني التمييز على أساس الإعاقة:
لا أعرف	ذوي الإعاقة	العاجزين	أصحاب الاحتياجات الخاصة	3) من المصطلحات الأكثر قبولاً والتي تطلق على أصحاب الإعاقات هي:
لا أعرف	للمرأة والرجل ذوو الإعاقة على حد سواء.	للمرأة ذات الإعاقة أكثر من الرجل.	للرجل ذوي الإعاقة أكثر من المرأة	4) التمييز على أساس الإعاقة يكون:
لا أعرف	مصاب بمتلازمة داون	مستخدم الكراسي المتحركة	الأطرش	5) أي من العبارات التالية لا يسمح باستخدامها مع ذوي الإعاقة:
لا أعرف	تسهيلات إدارية	تسهيلات مادية فقط	تسهيلات بيئية	6) أي من التالي خطأ فيما يتعلق بالاحتياجات والتسهيلات التي يجب توفيرها لذوي الإعاقة:
لا أعرف	المعوقات مرتبطة بالصحة فقط.	معوقات مرتبطة بذوي الإعاقة شخصياً	لا يوجد معوقات	7) من المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وتمنعهم من الوصول:
لا أعرف	نحن مسرورون برؤيتك وفخورون بإرادتك وأنتك تقدمت لهذه الوظيفة رغم ظروفك.	متى حدثت معك الإعاقة؟ وهل حاولت معالجتها؟ هل تعتقد بأنك قادر على القيام بمهام الوظيفة رغم	هل هناك ترتيبات تيسيره يجب علينا توفيرها لك لتسهيل قيامك بمهام الوظيفة؟	8) أي من التالي يمثل الطريقة الصحيحة في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل:

		إعاقتك؟		
لا أعرف	فريق إداري وسكرتارية.	استخدام اللغة المكتوبة بدل التحدث والكلام.	مكتب وحاسوب ناطق.	9) أي من التالية تمثل المواد المطلوب توفرها للعامل لبعض أنواع الإعاقة في مكان العمل.
لا أعرف	مساعدة الأسرة على تقبلهم.	توفير فرص العمل والتشغيل عن طريق التدريب.	إتاحة فرص التعليم لهم فقط.	10) تهدف عملية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة إلى:
لا أعرف	حق التعلم والعمل والمشاركة السياسية وعدم التمييز وتكافؤ الفرص على حد سواء مع الآخرين.	حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حق اللجوء إلى القضاء في حالات خاصة.	قبول الأشخاص ذوي الإعاقة إلزامي.	11) أي من التالية الأكثر صحة فيما يتعلق بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007:
لا أعرف	من المهم التأكد من أن متطلبات الوظيفة تناسب الأشخاص من غير ذوي الإعاقة.	عدم وجود أي قيود حول مقدم الطلب وإن كان من الأشخاص ذوي الإعاقة في لوائح التوظيف.	ينبغي توفير معلومات عن شواغر العمل/ طلبات التوظيف بشكله المعتاد.	12) تقوم السياسة المعتمدة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على:
لا أعرف	وسائل التواصل بتوفير أشكال من المساعدة مثل تأمين مترجمي لغة الإشارة.	توفير معلمين مؤهلين.	اعتماد برامج الدمج بين الطلبة المعوقين وأقرانهم من غير المعوقين وتنفيذها في إطار المؤسسات التعليمية.	13) أي من التالية تمثل الخدمات اللازم توفرها لذوي الإعاقة للحصول على حقوقهم في التعليم:
لا أعرف	"إذا كان الأبكم والأصم من الشهود أو المتهمين يعرف الكتابة فيسطر كاتب المحكمة الأسئلة والملاحظات ويسلمها إليه فيجيب عليها خطياً.	تقرير حق الجميع في اللجوء إلى القضاء، إلا ذوي الإعاقة.	تراعى الظروف الصحية للشخص المعوق من حيث الأماكن الخاصة بالتوقيف، فلا يتم توقيفه.	14) أي من التالي يُعدّ من القوانين التي توضح كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل القانون والقضاء:
لا أعرف	هناك حاجة ملحة إلى ابتكار عقوبات	لا يوجد حاجة ملحة إلى إضافة وصف	لا يوجد في قانون العقوبات الأردني	15) أي من التالي يُعدّ من القوانين التي توضح كيفية

	بديلة تلائم الأوضاع الخاصة للمعوقين في الحالات التي يرتكب فيها أحد المعوقين جريمة جزائية يعاقب عليها القانون	جرمي خاص بالاعتداء على المعوقين.	أحكامًا جزائية تستهدف هذه الفئة أو الاعتداء عليها.	التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل قانون العقوبات:
لا أعرف	5%	2%	4%	18) حدّد قانون العمل نسبة لتوظيف ذوي الإعاقة نسبة إلى عدد العمال في مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العمال فيها عن (50) عاملاً والنسبة هي:
لا أعرف	إذا كان يعاني من إعاقة حركية وإعاقة ذهنية.	إذا كان يعاني من إعاقة حركية وإعاقة سمعية	إذا كان يعاني من إعاقة حركية فقط	19) لم يميّز قانون السير بين السائق السليم والشخص ذو إعاقة وسمح لهم بقيادة المركبات فقط:
لا أعرف	هو العجز غير الناشئ عن إصابة العمل وغير القابل للشفاء ويحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاوله المؤمن عليه لأي عمل يتقاضى عنه أجرًا أو مهنة تدر عليه دخلاً.	كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن (75%).	كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة جزئية.	20) يُعرف العجز الكلي الطبيعي قانونياً بـ:

السؤال الثالث: اقرأ العبارات التالية وحدّد إذا كانت صحيحة أم خطأ في مضمونها، وضع إشارة عند العمود المناسب للإجابة، الرجاء استعمال لا أعرف في حال عدم التيقن من الإجابة:

الرقم	العبارة	نعم	لا	لا أعرف
1	بالرغم من التعديلات التي طرأت على قانون الأحوال الشخصية في عام 2011 وما جاء من إضافة وتعديل على مواده إلا أن المشرّع لم يتطرق بأي نص من نصوصه إلى ذوي الإعاقة بصفة			

			استثنائية حيث أن جميع نصوصه جاءت عامة ومتدرجة معها في تفسيرها لذوي الإعاقة كغيرهم من الأشخاص العاديين.
2			لم يميّز القانون الأردني بين الأشخاص ذوي الإعاقة، والأشخاص الذين لا يعانون من إعاقات، في موضوع الوصية والهبة والتنازل، ولم يتم إعطائهم أية ميزة إضافية أيضاً في قانون الشركات والتجارة.
3			ورد في نظام الخدمة المدنية نصوصاً محدّدة تتعلق بذوي الإعاقة.
4			أنه في حال كان الشخص طبيعي ولا يعاني من أية إعاقة، وحصلت له حادثة سببت له إعاقة في جزء معين من جسمه، فلا يمكنه الاستمرار بعمله في الوظيفة العامة بغض النظر عن تأثير إعاقته على انجاز عمله بالشكل الطبيعي.
5			إن قانون الضمان الاجتماعي جاء شاملاً وعمماً لكافة فئات العمال ولم يفرد نصوصاً خاصة بالعامل الذي لديه إعاقة وكان المعيار للانتساب هو أن يكون الشخص المكلف يعمل لدى جهة خاضعة للضمان فقط.
6			اهتمت المملكة الأردنية الهاشمية بشكل كبير بحقوق ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة و كانت من الدول السبّاقة، بإصدار تشريعات توفر الحماية لأشخاص ذوي الإعاقة بما يكفل لهم حقوقهم سواء بالتشريعات المحلية أو المصادقة على الاتفاقيات الدولية.
7			تعدّ الأردن من الدول السبّاقة دائماً في التوقيع على الاتفاقيات الدولية والتصديق عليها ومراعاتها في قوانينها المحلية والمصادقة على هذه الاتفاقيات بموجب قانون ومن هذه الاتفاقيات التي صدّقت بقانون اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
8			الاتفاقيات الدولية الأخرى الخاصة بذوي الإعاقة هي: الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم 17 لسنة 1993، الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008.
9			هل يدفع ذو الإعاقة ضريبة الدخل كأى شخص آخر؟
10			يوجد محفزات للقطاع الخاص في حال توظيف ذوي الإعاقة وتقديم إعفاءات ضريبية لهم.
11			هل لفكرة برنامج القائمة الذهبية للشركات ومؤسسات القطاع العام والخاص أي أثر على الأشخاص ذوي الإعاقة؟
12			لا يحصل الأشخاص المعاقين أو أسرهم على أية معونات مالية خاصة وفقاً لقانون صندوق المعونة الوطنية والتعليمات الخاصة به وليس له أولوية بنص المبالغ.

ورقة عمل نشاط رقم 4

حدّد العبارات التي يجب استخدامها من ضمن الأزواج التالية في سياق موضوع الإعاقة، بتظليلها:

قائمة 2	قائمة 1
الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاص	الأشخاص ذوي الإعاقة
إعاقة ذهنية	تخلف عقلي
مجانيين	ذوي الإعاقات النفسية
المكفوفون	أعمى، ضريير
أطرش، صم وبكم	الأشخاص الصم
مستخدمي الكراسي المتحركة	مشلول، مقعد، كسيح،
أقزام	الأشخاص صغار القامة أو الحجم
منغولي	شخص لديه متلازمة داون
يما تسمح به قدراتهم وبما يتناسب مع قدراتهم	بما يهيئ البيئة ويزيل العوائق
تعزير حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم	رعاية المعوقين أو حمايتهم
يا شيخ، يا مولانا، يا حج، يا بركة.	يا أستاذ: يا سيد /سيدة، يا دكتور، يا أخ أو يا أخت
هل من الممكن أن أساعدك؟ تسمح لي بمساعدتك؟ هل تحتاج إلى مساعدة؟	خليني أكسب ثواب فيك، كله بأجره، ادعيلنا
هذا واجبنا أن نساعدهم، إن مساعدتهم التزام إنساني وأخلاقي	إن القيام بكذا أو تقديم كذا هو حق مقرر للأشخاص ذوي الإعاقة ومنصوص عليه في القانون ومكفول بالدستور
إن قضية الإعاقة قضية إنسانية	قضية الإعاقة هي قضية حقوق إنسان ونصوص قانونية وعوائق بيئية واجتماعية وسلوكية
الإعاقة هي تنوع بشري واختلاف طبيعي	الإعاقة هي ابتلاء ومشكلة ومسكين صاحبها وأسرته
مشكلة الإعاقة، ظاهرة الإعاقة	الإعاقة
أن الإعاقة تكمن بالبيئة المعيقة غير المهيأة سواء مادياً أو معلوماتياً ونقص التجهيزات المعقولة وانخفاض جودة الخدمات المقدمة	هذا شخص متعايش مع إعاقته ويحاول تغلب عليها
فئة مقصاة أو مستبعدة	فئة مهمشة
يجب مساعدتهم وتقديم كل العون والرعاية لهم	يجب تعزير حقوقهم وحررياتهم وضمان ممارستها والتمتع بها على أساس من المساواة مع الآخرين.
نحن من أوائل الدول التي سارعت إلى رعاية المعوقين وتقديم الخدمات لهم، نحن أفضل من غيرنا بكثير في مجال الإعاقة.	ترى أين نفق من تعزير حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟ ما هي حقيقة الخدمات المقدمة ومدى توافر المعايير الدولية فيها؟ وما هي حقيقة جودة تلك الخدمات؟
يسرنا أن نستضيف وأن نحاور أحد أصحاب الخبرة في موضوع برنامجنا أو حلقتنا حول (اقتصاد، سياسة، اجتماع...الخ)	يسرنا أن نستضيف وأن نحاور في برنامجنا أو حلقتنا حول (اقتصاد، سياسة، اجتماع، الخ) وهو من أصحاب

	الإعاقة.
معنا نموذج استطاع تحقيق النجاح في بإرادته وتحديه وروحه البطولية وقهره لإعاقة	معنا نموذج استطاع تحقيق النجاح في ... وذلك بتأهيل البيئة المحيطة به وتقديم التيسيرات البيئية المطلوبة والتجهيزات المعقولة.
الأشخاص من غير ذوي الإعاقة أو غير المعوقين، زملائهم، أقرانهم	الأشخاص العاديين أو الأشخاص الطبيعيين أو الأسوياء

الإجابة الصحيحة لنشاط رقم 4

لا تقل	قل
معاقين، ذوي الاحتياجات الخاص، عجزه، ذوي العاهات، ضحية الإعاقة	الأشخاص ذوي الإعاقة
تخلف عقلي	إعاقة ذهنية
مجانين	ذوي الإعاقات النفسية
أعمى، ضريب	ذوي الإعاقات البصرية أو المكفوفون
أطرش، صم وبكم لأن ليس كل أصم أبكم	ذوي الإعاقات السميعة أو الأشخاص الصم
مشلول، مقعد، كسيح، مكسح أو مكروح، مقعد أو ذوي التحديات الحركية.	ذوي الإعاقات الحركية أو مستخدمي الكراسي المتحركة
أقزام	الأشخاص صغار القامة أو صغار الحجم
منغولي	شخص لديه متلازمة داون
يما تسمح به قدراتهم أو بما يتناسب مع قدراتهم	بما يهيئ البيئة أو بما يزيل العوائق
رعاية المعوقين أو حمايتهم	تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم
يا شيخ، يا مولانا، يا حج، يا بركة.	يا أستاذ: يا سيد /سيده، يا دكتور، يا أخ أو يا أخت
خليني أكسب ثواب فيك، كله بأجره، أدينا	هل من الممكن أن أساعدك؟ تسمح لي بمساعدتك؟ هل تحتاج إلى مساعدة؟
هذا واجبنا أن نساعدهم، إن مساعدتهم التزام إنساني وأخلاقي	إن القيام بكذا أو تقديم كذا هو حق مقرر للأشخاص ذوي الإعاقة ومنصوص عليه في القانون ومكفول بالدستور
إن قضية الإعاقة قضية إنسانية	قضية الإعاقة هي قضية حقوق إنسان ونصوص قانونية وعوائق بيئية واجتماعية وسلوكية
الإعاقة هي ابتلاء ومشكلة ومسكين صاحبها وأسرته	الإعاقة هي تنوع بشري واختلاف طبيعي
مشكلة الإعاقة، ظاهرة الإعاقة	الإعاقة
هذا شخص متعايش مع إعاقة ويحاول التغلب عليها	أن الإعاقة تكمن بالبيئة المعيقة غير المهيأة سواء مادياً أو معلوماتياً ونقص التجهيزات المعقولة وانخفاض جودة الخدمات المقدمة
فئة مهمشة	فئة مفضاة أو مستبعدة
يجب مساعدتهم وتقديم كل العون والرعاية لهم	يجب تعزيز حقوقهم وحررياتهم وضمان ممارستها والتمتع بها على أساس من المساواة مع الآخرين.
نحن من أوائل الدول التي سارعت إلى رعاية المعوقين وتقديم الخدمات لهم، نحن أفضل من غيرنا بكثير في مجال الإعاقة.	ترى أين نقف من تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟ ما هي حقيقة الخدمات المقدمة ومدى توافر المعايير الدولية فيها؟ وما هي حقيقة جودة تلك الخدمات؟
يسرنا أن نستضيف ا وان نحاور في برنامجنا أو حلقتنا حول (اقتصاد، سياسة، اجتماع، الخ) وهو من أصحاب الإعاقة.	يسرنا أن نستضيف ا وان نحاور احد أصحاب الخبرة في موضوع برنامجنا أو حلقتنا حول (اقتصاد، سياسة، اجتماع... الخ)
معنا نموذج استطاع تحقيق النجاح في بإرادته وتحديه وروحه	معنا نموذج استطاع تحقيق النجاح في ... وذلك بتأهيل البيئة

البطولية وقهره لإعاقة	المحيطة به وتقديم التيسيرات البيئية المطلوبة والتجهيزات المعقولة.
الأشخاص العاديين أو الأشخاص الطبيعيين أو الأسوياء	الأشخاص من غير ذوي الإعاقة أو غير المعوقين، زملائهم، أقرانهم

بطاقات نشاط رقم 5

الإعاقة الذهنية
الإعاقة الحركية
الإعاقة البصرية
الإعاقة السمعية

ورقة عمل نشاط رقم 6

في الصندوق الأول وضعت احتياجات موظف من غير ذوي الإعاقة ليصل إلى حقه في العمل، تخيل أنك صاحب عمل وتريد توفير ظروف وتجهيزات معقولة لموظف من ذوي الإعاقة بمختلف أنواعها، فكّر ما هي الاحتياجات وناقش مع مجموعتك ثم املء الجداول التالية لتتعرف إلى احتياجات الموظف من ذوي الإعاقة للحصول على حقه في العمل:

موظف من غير ذوي الإعاقة: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- ✓ مكتب وأوراق وجهاز حاسوب
- ✓ مبنى مهيأ لطبيعة نشاط العمل
- ✓ فريق إداري وسكرتارية.

موظف ذو إعاقة حركية: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- . ✓
- . ✓
- . ✓
- . ✓

موظف ذو إعاقة سمعية: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- . ✓
- . ✓
- . ✓
- . ✓

موظف ذو إعاقة بصرية: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- . ✓
- . ✓
- . ✓
- . ✓

موظف ذو إعاقة ذهنية بسيطة أو متوسطة: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- . ✓
- . ✓

. ✓
. ✓

الإجابة الصحيحة المقترحة لورقة عمل نشاط رقم 6

موظف من غير ذوي الإعاقة: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- ✓ مكتب وأوراق وجهاز حاسوب
- ✓ مبنى مهياً لطبيعة نشاط العمل
- ✓ فريق إداري وسكرتارية.

موظف ذو إعاقة بصرية: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- ✓ مكتب وحاسوب ناطق
- ✓ أوراق وقلم بريل
- ✓ مكبرات وبعض المعينات البصرية "حسب درجة الإعاقة البصرية"
- ✓ سكرتارية واعية بقضية الإعاقة و عليها بضرورة وحتمية الاختلاف.

موظف ذو إعاقة سمعية: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- ✓ معرفة احمد الموظفين بلغة الإشارة لتسهيل التواصل
- ✓ استبدال الصوت بالضوء: مثلاً ضوء أبيض للمعرفة إذا ما كانت آلات العمل تعمل، وضوء أحمر أو أي لون آخر لمعرفة ما إذا توقفت الآلة أو تعطلت.
- ✓ استخدام اللغة المكتوبة بدل التحدث والكلام.

موظف ذو إعاقة حركية: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- ✓ وجود مسطحات مائلة عند المدخل
- ✓ مكتب معدل (من حيث الارتفاع والعرض) بحيث يستطيع الاتكاء والعمل عليه
- ✓ مرافق صحية مهياً للاستعمال بشكل مستقل (عرض الباب مساند حديدية للاتكاء عليها، مغسلة بارتفاع اقل من المعتاد).
- ✓ استعمال الطابق الأرضي في حال تعدد الطوابق في مكان العمل.

موظف ذو إعاقة ذهنية بسيطة ومتوسطة: أحتاج لأتمتع بحقي في العمل إلى:

- ✓ تحديد عمل بسيط وآمن يلائم القدرات العقلية والإدراكية.

- ✓ تدريب جيد
- ✓ تحديد عمل روتيني فيه تكرار.

ورقة عمل نشاط رقم 6

في الصندوق الأول وضعت احتياجات طالب من غير ذوي الإعاقة ليصل إلى حقه في التعليم، ادرسه ثم املء الجداول التالية لتتعرف إلى احتياجات الطلبة من ذوي الإعاقة للوصول على التعليم:

طالب من غير ذوي الإعاقة: أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- ✓ كتب مطبوعة ودفاتر وأقلام ولوح.
- ✓ مدرسة مجهزة بالمرافق الأساسية.
- ✓ مناهج علمية وافية.
- ✓ مدرّسون مؤهلون.

طالب ذو إعاقة حركية: أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- . ✓
- . ✓
- . ✓
- . ✓

طالب ذو إعاقة سمعية: أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- . ✓
- . ✓
- . ✓
- . ✓

طالب ذو إعاقة بصرية: أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- . ✓
- . ✓
- . ✓
- . ✓

طالب ذو إعاقة ذهنية بسيطة أو متوسطة: أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- . ✓
- . ✓
- . ✓

✓

الإجابة الصحيحة المقترحة لورقة عمل نشاط رقم 6

قد تتضمن الإجابات أي من التالي:

طالب من غير ذوي الإعاقة " أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- ✓ كتب مطبوعة ودفاتر وأقلام ولوح.
- ✓ مدرسة مجهزة بالمرافق الأساسية.
- ✓ مناهج علمية وافية.
- ✓ مدرسون مؤهلون.

طالب ذو إعاقة حركية " أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- ✓ مدرسة مجهزة بمنحدر وصفوف في الطوابق الأرضية وكراسي وطاولات مزودة بمساند وارتفاع مناسب.
- ✓ مرافق صحية مهيأة لاستعمالي بشكل ذاتي ومستقل.
- ✓ وأحتاج إلى مدرسين مؤهلين واعين بقضية الإعاقة.
- ✓ وزملاء يتقبلون الإعاقة كما يتقبلون اختلافهم في الطول واللون واللهجات.

طالب ذو إعاقة سمعية " أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- ✓ ما يحتاجه زملائي من الطلاب، فقط بدلاً من الكتب المطبوعة أحتاج آلة كتب إشارية.
- ✓ وبدلاً من مدرّس يتكلم اللغة المنطوقة مدرس يتواصل بلغة الإشارة أو مدرس مساند يتقن لغة الإشارة.
- ✓ وتعليمي لغة الإشارة منذ الصغر بالشكل العلمي الصحيح.
- ✓ وأحتاج إلى مدرسين مؤهلين واعين بقضية الإعاقة.
- ✓ وزملاء يتقبلون الإعاقة كما يتقبلون اختلافهم في الطول واللون واللهجات.

طالب ذو إعاقة بصرية: أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:

- ✓ تعلم لغة بريـل للقراءة والكتابة.
- ✓ كتب مهيأة ومترجمة إلى طريقة بريـل.
- ✓ وسائل تعليمية بارزة لاستطيع لمسها مثلاً الخرائط البارزة والأشكال.
- ✓ وسائل تعليمية مهيأة لاستطيع تعلم الرياضيات والعلوم الأخرى.
- ✓ وأحتاج إلى مدرّسين مؤهلين واعين بقضية الإعاقة.
- ✓ وزملاء يتقبلون الإعاقة كما يتقبلون اختلافهم في الطول واللون واللهجات.

- طالب ذو إعاقة ذهنيّة بسيطة أو متوسطة: أحتاج لأتمتع بحقي في التعليم إلى:
- ✓ مناهج وخطط تعليم مسبقة
 - ✓ وسائل تعليميّة توضيحية " كالألعاب التعليميّة" والصورة والأرقام والأحرف.
 - ✓ معلمة واعية ومدربة بكيفية تعليمي
 - ✓ مجتمع متقبل لإعاقتي

الموضوع الثاني

المعرفة المجتمعيّة عن موضوع الإعاقة

**ولدتُ، ولم أختَر إعاقتي بيدي!
أتحاسبونني على ذنب لم أقترفه بنفسيّ!؟**



الموضوع الثاني

المعرفة المجتمعية

يوجد الكثير من التحديات والعقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، وخاصة فيما يتعلق بتحقيق الانخراط في المجتمعات المعنية. وبالتالي فإن الغاية هو العمل على تحديد هذه التحديات والعقبات وتوفير الإمكانيات لمواجهتها.

وفقاً لدراسة 2011 الذي أجراها مركز الجنوب والشمال للحوار والتنمية، وجد أن هناك الكثير من العمل الذي يجب تنفيذه لدمج والتعريف بالأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعات الأردن.

فمن بين 225 شخص من ذوي الإعاقة اللذين تم التعامل معهم كعينات في تلك الدراسة، ما يزيد بقليل عن 70% عرفوا بوجود تشريعات صممت خصيصاً للأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تبيّن أن مجتمع المعوقين مستنير في هذا المجال. ومع ذلك، قال 72% منهم أن التشريعات الحالية غير كافية، وقال

74% أنهم يعتقدون أن التشريعات الحالية لم تنفذ. في مثل هذه الحالة، تؤمن أرض-العون القانوني بأنه يجب القيام بالمزيد، وسوف تعمل هذه الوثيقة على توفير أساس للتنمية للأشخاص ذوي الإعاقة. وبداية ومن هذا المقام سنقوم بعمل بعض الأنشطة، التي تساعد على فهم حقيقة وضع ونظرة المجتمع للأشخاص ذوي الإعاقة وكيف يمكن التعامل مع ها الواقع في مجالات الحياة المختلفة.

المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى حقوقهم

نشاط 7:

هدف النشاط: لتشجيع النقاش كعصف ذهني عن بعض الحالات المجتمعية والمرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

المواد والأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 7 لكل حالة من الحالات التالية، ورقة نماذج بعض الإجابات المقترحة لمناقشتها

الوقت المطلوب: 30 دقيقة

تقسيم العمل: يمكن العمل بشكل فردي أو في مجموعات. ويمكن تكرار نفس الحالة لأكثر من شخص ليعمل عليها بشكل منفرد، لنرى تغيّر الإجابات ووجهات النظر في القضايا المرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة واختلاف الآراء بالنسبة لطريقة التعامل معهم.

يتم مناقشة كل سؤال وجوابه مع المجموعات، وتفسير لماذا اختاروها.

هذه العملية قد تؤدي إلى أسئلة من المشاركين حول القضايا ذات الصلة. يجب تشجيع المناقشة ومعرفة لماذا أعطيت إجابات معينة، بدلاً من إغلاق المناقشة بقول ما هي الإجابات الصحيحة وما هي الإجابات الخاطئة.

الحالة الأولى: جميل صبي يبلغ من العمر 7 سنوات، وهو على كرسي متحرك. ويود أن يحضر إلى

المدرسة الابتدائية المحلية، ولكن صفوف التعليم في هذه المدرسة تُعقد في الطابق الثاني للمبنى، مع وجود العديد من السلالم. ذهب والديّ جميل إلى المدرسة لمناقشة الوضع مع الإدارة. برأيك ما الحل الأسلم الذي يمكن اتخاذه لحل مثل هذه القضية.

الخيارات المقترحة وتعطى بعد قراءة الحالة وكتابة الإجابة المقترحة من قبل المشاركين.

برأيك هو الخيار الأفضل لجميل؟

(أ) ينبغي أن تُعقد الصفوف التي يريد أن يحضرها في الطابق الأرضي من المبنى، وذلك ليتمكن جميل من أن يذهب إلى المدرسة.

(ب) يجب على والديّ جميل ترتيب الدراسة له من المنزل: ليس من مسؤولية المدرسة تغيير الأمور لتلميذ واحد فقط.

(ج) ينبغي أن يحصل جميل على دروس خصوصية في المدرسة يتم ترتيبها فقط له وللتلاميذ الآخرين الذين لديهم إعاقات مثله.

(د) يجب على المدرسة إنشاء مناطق يمكن استخدام كرسي للمقعدين فيها (سلالم والمصاعد) لضمان وصول جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء كانوا تلاميذ أو مدرسين، إلى المبنى.

الحالة الثانية: نجلاء امرأة تبلغ من العمر 32 عامًا مع اثنين من الأطفال، سمير (5) سنوات وندى (3) سنوات. نجلاء تعاني من الصمم ومكفوفة جزئيًا إثر حادث تعرضت له. وتريد أن تأخذ أولادها إلى السوق القريب من قريتها. وكانت قد ذهبت إلى السوق مرات عدة لوحدها بعد الحادثة. يقع السوق على بُعد 10 دقائق سيرًا على الأقدام على طول طريق مزدحم. الخيارات المقترحة وتعطى بعد قراءة الحالة وكتابة الإجابة المقترحة من قبل المشاركين. برأيك ما الخيار الذي تنصح نجلاء به؟

- (أ) ينبغي على نجلاء أن لا تذهب إلى السوق مع أطفالها: الطريق مزدحم وهذا أمر خطير للغاية بالنسبة لشخص من ذوي الإعاقة مثلها لعمل رحلة معهم.
- (ب) يجب على نجلاء أن تذهب إلى السوق فقط مع أطفالها إذا كان برفقتها شخص آخر، لأن الرحلة خطيرة، وإذا ذهبت وحدها من المحتمل أن يتم رفضها ورفض التعامل معها من قبل أصحاب المحال التجارية، وذلك بسبب الإعاقة التي لديها.
- (ج) إذا كانت نجلاء سعيدة للقيام بالرحلة، وتريد أن تذهب هي وطفليها إلى السوق معًا، وهي تعلم أنها قادرة على القيام بها، فلم لا؟
- (د) ينبغي على نجلاء أن تأخذ سيارة أجرة والتأكد من أن السائق ينتظرهم.

الحالة الثالثة: سامر رجل يبلغ من العمر 55 عامًا تم تشخيص إصابته بمرض عقلي. المرض يسبب له تقلب في المزاج وأحيانًا يتصرف بطريقة خطأ. ومع ذلك، فإنه يأخذ الدواء للعلاج من مرضه وتحسنت حياته كثيرًا. وقد أكمل للتو دورة في الميكانيكا. وقد تم مؤخرًا وضع إعلان لوظيفة ميكانيكي في محطة البنزين القريبة من بيته، وقد قام بتقديم طلب لهذه الوظيفة. ما موقف مدير محطة الوقود من طلب التوظيف الخاص به؟

الخيارات المقترحة وتعطى بعد قراءة الحالة وكتابة الإجابة المقترحة من قبل المشاركين. برأيك ما الخيار الذي تتوقع أن يتخذه مدير المحطة؟

- (أ) لن ينظر في طلبه، لأن سامر مريض عقليًا، ولا يمكن الوثوق به لتحقيق واجبات الوظيفة. ينبغي على مدير محطة الوقود أن يتجاهل طلبه فقط.
- (ب) لن ينظر في طلبه، لأن مرض سامر يعني أنه في خطر عند العمل كميكانيكي، فتقلب مزاجه قد يجعله يتصرف بغرابة، وأنه يمكن أن يؤدي نفسه أو الآخرين.
- (ج) نعم يجب أن ينظر في طلبه، لأن سامر يستطيع إدارة مرضه، ومدير المحطة لا يوجد لديه أي سبب للاعتقاد بأن أحمد لا يمكنه القيام بمهمة الميكانيكي، وأنه سيكون من الظلم والإجحاف بطلبه عن طريق التفكير خلاف ذلك.
- (د) نعم يجب أن ينظر في طلبه، فهو مسكين ويحتاج إلى فرصة ويمكنه أن يبقى بعيدًا عن العمل ويعطيه راتبًا رمزيًا بدلًا من الشفقة عليه.

نشاط رقم 8:

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

هدف النشاط: لتشجيع النقاش كعصف ذهني عن بعض الحالات المجتمعية والمرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

المواد والأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 8، أوراق بيضاء وأقلام لتسجيل الملاحظات.
الوقت المطلوب: 30 دقيقة

تقسيم العمل: العمل في مجموعات من 3 أشخاص على الأقل.

ادرس الحالة التالية ضمن مجموعتك، يتم التركيز على كافة التفاصيل، ومناقشة الموقف ثم الإجابة عن الأسئلة التالية:

سميرة تلميذة تبلغ من العمر 14 عامًا مع إعاقة ذهنية تؤثر على تحصيلها العام بشكل متوسط. وهي فتاة قروية وعائلتها فقيرة جدًا. وقدمت على منحة دراسية لمدة خمس سنوات من قبل المجلس البلدي، وتشارك في الصفوف مع التلاميذ الآخرين.

معظم التلاميذ الآخرين في المدرسة من خلفيات ثرية وحال ميسور، وكثير من الأحيان يستهزؤون من فاطمة بسبب لهجتها أو الأخطاء التي تحدثها معها في الصف. أثار أحد معلمين سميرة قضية سلوك الأطفال نحوها في عدة مناسبات وفي أثناء الاجتماعات الأسبوعية لهيئة التدريس، بما في ذلك في حضور المدير العام، ولكن لم يتخذ أي إجراء بهذا الصدد.

في الأسبوع الماضي، وفي فترة الاستراحة، قامت بعض الفتيات بتعليق سميرة على الجدار بينما أخذت إحداهن حقيبة الظهر لفاطمة، وأخرجت الغداء من الحقيبة وألقت الحقيبة على الأرض. وردًا على ذلك ثارت سميرة غاضبة ودفعت واحدة من الفتيات فسقطت الفتاة وكشطت ركبته، وبالتالي سبب لها النزيف. ولم تكن هذه هي المرة الأولى التي يكون هناك مشكلة شجار تشتمل على سميرة.

وجاء والدي الفتاة المصابة وأهالي الطالبات الأخريات لرؤية مدير المدرسة وتقديم شكوى عن الحادثة ومطالبين بإبعاد سميرة، كونها تشكل خطرًا على الطلبة الآخرين. هدّد والدي الفتاة المصابة والأهالي بإبعاد بناتهم من المدرسة مما يعطي المدرسة سمعة سيئة إذا لم يمتثل لطلبهم.

استدعى مدير المدرسة والدي سميرة وقال لهم أن ابنتهما تسببت بالمشاكل مرارًا، وأن الأمور قد خرجت عن نطاق السيطرة، وأنه مضطر إلى اتخاذ التدابير؛ كان الوضع متوترًا جدًا ووجود سميرة في الفصول الدراسية ليس جيدًا بالنسبة لها، وسوف يجعل الأمور أسوأ.

وطلب منهما العمل على نقل ابنتهما إلى مدرسة خاصة في المدينة؛ وقال أنه يعرف المؤسسة وأنه يمكن له مساعدتهم في أمور عديدة بما في ذلك ضمان أن المنحة لا تزال صالحة. وقال إن الطلبة الآخرين من ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأطفال القرويين، يحضرون إلى تلك المدرسة الخاصة؛ وقال أيضًا أنه لن يكون له معنى في هذه المرحلة تسجيل فاطمة في نظام التعليم العادي، لأنه مع ما حدث للتو، لا يوجد مدير مستعد لاستقبالها في مدرسته.

وافق الوالدين على اقتراح المدير وتم نقل سميرة إلى مؤسسة خاصة.

بعد بضعة أيام، ذهبت واحدة من أقارب سميرة إلى منظمة محلية للأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على المشورة بخصوص ما حدث لتتحقق من صحة الإجراء الذي حدث.

قم بمناقشة الأسئلة التالية:

1. ما الأمور المتعلقة بحقوق الإنسان والواردة في الحالة؟
2. ما المسؤوليات الرئيسية في هذه القضية؟ وما الذي كان ينبغي أن يتم فعله من قبل الأفراد في الحالة؟
3. ما العواقب المحتملة لقرار نقل سميرة إلى مدرسة خاصة؟
4. ما الإجراءات التي يمكن أن تتخذها المنظمة/ أنت سواء فيما يتعلق بالحالة المحددة في القصة، أو بأي حالة مشابهة بهدف منع مثل هذه السلوكيات.

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: حزمة التدريب، نموذج 2 (1) 1¹

والآن وبعد الاطلاع على الحالات السابقة يمكن الانتقال لموضوع ما هي المعوقات والمعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وتمنعهم من المشاركة الفاعلة في مجتمعهم، ولننتقل على النشاط التالي:

نشاط رقم 9:

الهدف من النشاط: تحديد أهم المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وتمنعهم من الوصول إلى تكافؤ الفرص.

الزمن: 20 دقيقة

الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 9 نسخة لكل مشارك، بطاقات ملونة، أقلام تخطيط.
العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.

الخطوات والإجراءات: توزيع ورقة نشاط رقم 8 على الأفراد في مجموعات.
الطلب منهم الإجابة على السؤال المطروح بقراءة النص الممثل للمادة 3 - من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 واستخراج بالاستعانة بخبراتهم العملية والشخصية أهم المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وتمنعهم من الوصول إلى تكافؤ الفرص.
وبعد ذلك يتم توزيع بطاقات ملونة على كل مجموعة، وعلى كل مشارك التفكير في الحياة اليومية - الاجتماعية والعمل والمنزل أو المدرسة أو السوق أو الشارع ومحاولة التخيل لتحديد ما هي العقبات أو العوائق التي قد تكون موجودة لو كانوا أشخاص ذوي إعاقة؟ أو تعيق أصحاب الإعاقة من الوصول. ويتم بعد مناقشة المعوقات.

وأخيراً اطلب منهم تقسيمها في فئات/ ومناقشة كل فئة على حدة.

وفيما يلي بعض المعوقات الواردة في أدبيات تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

معوقات مرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة شخصياً: تواجه المعوق في حياته اليومية الكثير من المشاكل لعدم استطاعته الوفاء باحتياجاته الشخصية بنفسه مما يجعله يحس بأنه صاحب إعاقة، فمثلاً نجد أن بعض الأشخاص يواجهون صعوبة في ارتداء وخلع ملابسهم، وآخرون يواجهون مشكلة عدم سماع الآخرين واستخدام الهاتف ونجد أن بعض الأفراد المعوقين تنقصهم المقدرة أو الطاقة اللازمة لكي يتحركوا بدون مساعدة، ونجد بعض المعوقين غير قادرين على ممارسة الرياضة أو التحدث مع الآخرين، أو تكوين صداقات.

معوقات خاصة مرتبطة بالأسرة أو المجتمع: ونعني بها علاقة المعوق بالمحيط الاجتماعي الذي يحيط به ومدى الاضطراب الاجتماعي بينه وبين محيطه الاجتماعي الذي يتمثل في الأسرة والمجتمع. فبعض المجتمعات لا تقدّر المعوق ولا تحترمه وتتجاهله، مما يؤدي إلى إحساس المعوق بالإحباط، هذا إلى جانب المضايقات التي يتعرض لها وتذكيره بإعاقته، كما أن هناك بعض الفئات من الناس التي ترفض مساعدته أو التعامل معه.

وهنا يجب التذكير بأن من حقوق الأفراد بعضهم على بعض، أن لا يسخر قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ بكل كلام، أو قول، أو فعل دال على تحقير الفرد لأخيه، لأن ذلك لا يجوز، وهو دال على إعجاب الساخر بنفسه، وعسى أن يكون المسخور به خيراً من الساخر، كما هو الغالب والواقع، فإن السخرية، لا تقع إلا من قلب ممتلئ من مساوئ الأخلاق، متحل بكل خلق ذميم، ولا تلمزوا أنفسكم أي: لا يعجب بعضكم على بعض، واللمز: بالقول، والهمز بالفعل، وكلاهما منهي عنه، والمطلوب منا اجتماعياً أن لا يعير أحد الآخر، ويلقبه بلقب ذميم يكره أن يُطلق عليه.

وقد تظهر مشكلات نفسية كردة فعل عند ولادة طفل ذو إعاقة على شكل ضغوط نفسية وآثار سلبية اجتماعية، وهي تتراوح لدى الوالدين بين الصدمة والنكران والشعور بالذنب والخجل والرفض وغيرها.

معوقات خاصة مرتبطة بأمور الحياة: ومن المشاكل التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة الحصول على وظيفية، فكثير من مؤسسات العمل ترفض توظيف المعوقين على الرغم من كون بعضهم قد تم تدريبه وتعليمه وتأهيله، وأحياناً لا يعامل بالعدل من حيث الراتب كما يعامل زملاءه مما يحول دون قدرته على تأمين أمور حياته، إضافة إلى أن الكثير من المؤسسات الاجتماعية ترفض توفير وسائل نقل للمعوق من مسكنه إلى مكان عمله.

معوقات خاصة مرتبطة بأمور الصحة: يفتقد الأشخاص ذوي الإعاقة في كثير من الأحيان إلى الطب التأهيلي والعلاج الطبيعي وتوفير الفنيين والمختصين والأجهزة الطبية الجيدة التي تخفف من شدة وحجم الإعاقة. وكما يضاف إلى هذا عدم وجود المراجعة الدورية والفحوص الروتينية المطلوبة لتلك الفئة.

معوقات خاصة مرتبطة بأمور الحياة المادية: وجد أن حجم التكاليف المادية للعناية بالشخص ذوي الإعاقة وتوفير احتياجاته عالية جداً، إضافة إلى تكلفة العلاج والتأهيل التي لا يكون في مقدور معظم العائلات على توفير جميع تلك المستلزمات ومتطلباتها، الأمر الذي يسبب ضغطاً إضافياً ومضاعفاً عليها وخاصة مع وجود أفراد آخرين في العائلة.

المعوقات المرتبطة بالتشريعات: وفي الأردن هناك الكثير من التشريعات الداعمة للأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن السؤال المطروح ما مدى تطبيق هذه التشريعات؟ وما موقف القانون من عدم التطبيق؟

سيتم شرح هذا البند بالتفصيل في باب المعرفة القانونية لاحقاً

مجالات وحقوق العمل المتاحة كحق للأشخاص ذوي الإعاقة

اطرح الأسئلة التالية وبقوة، واطلب مناقشة جماعية وحرية حوار مفتوحة:

هل يحق للشخص ذي الإعاقة العمل؟

هل هناك علاقة بين ارتفاع مستوى البطالة عند الأشخاص الذين لا يعانون من الإعاقة وبين حرمان الحق بالمنافسة على ما هو متوفر؟

هل منكم من يعرف أية مادة في القانون تتحدث عن ذلك؟

بالطبع يحق للأشخاص ذوي الإعاقة العمل، وإعالة أنفسهم، لأن الإعاقة لا تعني عدم القدرة وخاصة إذا تم توفير بيئة جاذبة ومهياة لذلك، لأن فقد أحد الوظائف لعضو من الأعضاء أو طرف أو حاسة لا يعني تعطل الجسم والعقل وعدم القدرة أو الاستطاعة.

ولا توجد أي علاقة بين ارتفاع مستوى البطالة عند الأشخاص الذين لا يعانون من الإعاقة وبين حرمان الحق بالمنافسة على ما هو متوفر، فلن يؤثر إعطاء الأشخاص ذوي الإعاقة حقهم بالعمل على مستوى البطالة العام.

نشاط رقم 10:

<p>نقاط القوة Strengths</p> 	<p>نقاط الضعف Weaknesses</p> 
<p>الفرص Opportunities</p> 	<p>التحديات Threats</p> 

الهدف من النشاط: مناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعاتهم في مجال العمل.
الزمن: 30 دقيقة

الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 10 نسخة لكل مشارك.
العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.
الخطوات والإجراءات:

يتم توضيح النشاط حيث يستخدم ممارسة ما يعرف باسم التحليل الرباعي SWOT، ويمثل تحليلاً لنقاط

القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعاتهم في مجال العمل. يقوم كل فريق باستلام ورقة عمل مرسوم عليها مخطط SWOT بحجم كبير، ويعمل كل فريق على مناقشة ما يراه مناسباً من منظوره لموضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويجدر في هذا المقام الإشارة إلى حقيقة أن الحق بالعمل ورد في أكثر من مرجع وسنأخذ ما يختص بالأردن في هذا السياق:

قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007، المادة الرابعة، البند 3

من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: التدريب المهني والعمل

✓ التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل، بما في ذلك تدريب المدربين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.

- ✓ حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية.
- ✓ إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (25) عاملاً ولا يزيد عن (50) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (50) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (4%) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.
- ✓ التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل.

نظام الخدمة المدنية في الأردن الصادر تعديله بتاريخ 2008/1/2

المادة 43 شروط التعيين

يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون:

- أ- أردني الجنسية.
 - ب- أكمل الثامنة عشر من عمره بموجب البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات، أما إذا كان يوم ولادته غير معروف اعتبر من مواليد اليوم الأول من شهر كانون الثاني من السنة التي ولد فيها.
 - ت- سالمًا من الأمراض والإعاقات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين ذوي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص.
- أما ما تم إقراره في منظمة أرض- العون القانوني في وثيقة السياسات المعتمدة لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة فقد أشير إلى هذا البند كما يلي:
- معاملة كافة الأشخاص بالتساوي بغض النظر عن إعاقاتهم، العرق، الديانة أو الجنسية. كافة الأشخاص متساويين ويتمتعون بالفرصة القائمة بشكل حصري على الجدارة والاستحقاق. تكون المساواة على أساس الجدارة في مجالات العمل والتوظيف، والتدريب، والقدرة على الوصول المشاريع القائمة في أرض – العون القانوني.. الخ
- توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:
- ✓ ينبغي توفير معلومات عن شواغر العمل/ طلبات التوظيف بأشكال مختلفة مثل منشورات بأحرف طباعة كبيرة، مسجلة، أو على الأقراص المضغوطة، أو البريد الإلكتروني.
 - ✓ ضمان شمولية جميع إعلانات الوظائف على بيان عمل إيجابي مشجّع للناس على تقديم طلب التوظيف من كل شرائح المجتمع.
 - ✓ الاستعداد لتلقي طلبات التوظيف بأي شكل من أشكال التقديم المختلفة. (مثل منشورات بأحرف طباعة الكبيرة، أو مسجلة، أو على الأقراص المضغوطة أو البريد الإلكتروني).

- ✓ التأكد، عند غربلة طلبات التوظيف المقدمة لحصرها، أن أي طلب توظيف لشخص من ذوي الإعاقة ولديه المعايير الأساسية / الدنيا أن لا يخضع لأية معايير فرز إضافية ويطلب لتقديم المقابلة.
- ✓ من المهم أن لا يوجد في لوائح التوظيف أي قيود حول مقدم الطلب وإن كان من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ✓ من المهم للتأكد من أن متطلبات الوظيفة في الإعلانات ترتبط بدقة باحتياجات العمل.
- ✓ إذا كان من المؤهلات المطلوبة مؤهل مرغوب ولكنه ليس أساسياً ولم يتحلى الشخص ذوي الإعاقة المتقدم للعمل بامتلاك هذا المؤهل بسبب الإعاقة ومع قدرته على أداء العمل بشكل جيد، يمكن التنازل عن المؤهل.
- ✓ يجب الانتباه إلى احتمالية أن خبرة مقدم الطلب العملية / العلمية قد تأثرت بالإعاقة، بما في ذلك الإعاقة في الماضي في حال لم يشر مقدم الطلب إلى وجود الإعاقة على استمارة الطلب.
- ✓ سؤال جميع الأشخاص ذوي الإعاقة المقدمين لطلب التوظيف اللذين استوفوا المعايير الأساسية الدنيا للوظيفة الشاغرة بالتقدم لمقابلة العمل.
- ✓ اسأل فقط الأسئلة المتعلقة بحالة الإعاقة والمرتبطة بالعمل أو ما يتعلق بتأثيرها في قدرته على أداء العمل.
- ✓ الترتيب عند الحاجة لتدريب الشخص ذوي الإعاقة لاستخدام أي تعديلات (أدوات) أو معدات مقدمة كجزء من تأقلمه ودمجه مع مكان العمل.
- ✓ ضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على نفس فرص التدريب والتطوير التي يحصل عليها الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، حيثما كان ذلك عملياً بشكل معقول.

نشاط رقم 11:

- الهدف من النشاط: تحديد المجالات التي يمكن أن يعمل بها شخص ذي إعاقة (مهما كان نوعها).
الزمن: 15 دقيقة
- الأدوات: ورقة لوح قلاب، أقلام تخطيط ملونة.
العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.
- الخطوات والإجراءات: ضمن العمل في مجموعات، وبمعرفة فئات الإعاقة الأربع التي سنعمل عليها: الحركية، السمعية، البصرية، الذهنية أو العقلية البسيطة، أجب عن السؤال التالي: ما هي المجالات التي يمكن أن يعمل بها شخص ذي إعاقة (مهما كان نوعها)؟
- مناقشة الإجابة وتجميعها، وفيما يلي بعض المقترحات:
- يجب التأكيد على أن الأشخاص ذوي الإعاقة قد يكونوا أقل كفاءة بالعموم لضعف النظام في دمجه من البداية، لذا يجب أن نهتم بوجوب توفر أمرين هامين هما:

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

الأول: وجود النية والعزم لشمول تلك الفئة من الأشخاص ومساعدتهم على تخطي أي ضعف بالكفاءة وبناء قدراتهم بالتدريب والتأهيل، وقد تحدثنا عن أهمية التأهيل في البند السابق.
الثاني: عدم إغفال وجود أفراد من ذوي الإعاقة قد اجتهدوا وامتلكوا مؤهلات متساوية وقد تفوق ما امتلكه الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، فلا بد من إعطائهم الفرصة لإثبات ذاتهم.
فيمكن تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية والمؤهلون علمياً في الأعمال الإدارية والتدريسية وأعمال الحاسوب، مثل الطباعة على الحاسوب وأية أعمال ليس من متطلباتها الحركة والتنقل.
في حين يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أن يمارسوا بعض الأعمال اليدوية مثل أعمال التعبئة والتغليف.

أما الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يمكن إشغالهم في الأعمال التي يعتمد التركيز فيها على السمع، مثل العمل على المقاسم الهاتفية ذات المفاتيح، والعزف، وإلقاء المحاضرات العلمية والثقافية ورواية القصص وغيرها من الأعمال الروتينية التي يمكن القيام بها بدون حركة كبيرة.
ومن الأعمال التي حدت للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية مهنة الخبازة، الخياطة، الحلاقة، الأعمال اليدوية، مهنة التصوير، الطباعة، إصلاح الساعات وغيرها من الأعمال اليدوية.
وغيرها من الأمثلة والاقتراحات، وكما أسلفنا الشخص الذي يعاني من إعاقة محدّدة لا تعني عدم القدرة على العمل.

ملحق رقم 1: بعض الاختراقات القانونية في تطبيق القانون الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بموضوع حقهم في العمل بدون تمييز، حيث وردت كافة النصوص في التشريعات والقوانين للمنظمات المختلفة في الأردن على نقض هذا الحق.

كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل

نشاط رقم 12:

الهدف من النشاط: المقارنة بين السلوكيات والأقوال والأفعال المقبولة وغير المقبولة عند التعامل مع الأشخاص من ذوي الإعاقة في مجال العمل.
الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 12 نسخة لكل مشارك.

الزمن: 15 دقيقة

العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.

الخطوات والإجراءات: توزيع ورقة نشاط رقم 12 على الأفراد في مجموعات.

ثم عمل مناقشة وتقديم الإجابات الصحيحة.

وقد تم أخذ العبارات من دليل الثلاثين الصادر عن برنامج تعزيز وتطوير المجتمع المدني الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية عام 2013.

لا تقل	قل
نحن مسرورون برؤيتك وفخورون بإرادتك وأنتك تقدمت لهذه الوظيفة رغم ظروفك.	قل ما تقله للآخرين: أهلاً وسهلاً، مرحباً بك....

<p>لن نثقل عليك بالأسئلة مراعاةً لظروفك.</p>	<p>قل ما تقله للآخرين: سنقوم بالدرشة أو بالحديث معك قليلاً أو أي شيء آخر.</p>
<p>متى حدثت معك الإعاقة؟ وهل حاولت معالجتها؟ هل تعتقد بأنك قادر على القيام بمهام الوظيفة رغم إعاقتك؟ هل ترى أن إعاقتك قد تصعب من قيامك بمهام الوظيفة؟</p>	<p>اسأل: هل هناك ترتيبات تيسيريته يجب علينا توفيرها لك لتسهيل قيامك بمهام الوظيفة؟ ما تلك الترتيبات وما هي مواصفاتها تحديداً؟ هل هناك بدائل معينة يمكن اللجوء إليها حين توفير الترتيبات؟ (لا تسأل عن الإعاقة وتاريخ حدوثها وكيفية معالجتها، لأن هذا يعد تدخلاً في خصوصيات الشخص وليس له ولا يجب أن يكون له أي صلة بعملية التوظيف).</p>
<p>عموماً نحن فخورون بك وأنت مثال للتحدي ونود أن يحالفك الحظ وتكون معنا لما لديك من تحدٍ وإرادة، ولكي نكون قد أدينا خدمة إنسانية يحضنا عليها ديننا ويرضى عنها ربنا.</p>	<p>قل ما تقله للآخرين في نهاية المقابلة من عبارات شكر ومواعيد الإبلاغ بنتيجة المقابلة، وسل إن كان الشخص معه سيارة أو مرافق أم انه يحتاج إلى من يخرج معه ويوقف له تكسي أو يوصله لأقرب محطة حافلات أو سرفيس أو غيره. لا تستخدم عبارات المديح المرتبطة بنظرتك إلى الإعاقة أو المنطوية على بعد ديني وروحاني، لأنها سوف تجعل من المسألة عملية بر وإحسان، وليس مقابلة من حق الشخص وجهة العمل أن تتم إدارتها بطريقة مهنية تفي بالغرض منها.</p>

افعل ولا تفعل في إتمام إجراءات التعيين

لا تفعل	افعل
<p>أنا اتصل بك ... وأرسل لك هذه الرسالة لأبلغك بكل أسف أنه لم يحالفك الحظ في المقابلة، وأنا أعلم أنك تستحقها لما تتمتع به من صبر ومثابرة ولما تواجهه من ظروف صعبة، وصدقني لو كان القرار بيدي وحدي لقمتم بتعيينك دون حتى مقابلة أو امتحان لأنك بصراحة أحق من غيرك</p>	<p>يؤسفني أن أبلغك انه لم يحالفك الحظ للأسباب التالية: (قم بذكر الأسباب المهنية التي حالت دون قبول الشخص ذي الإعاقة وأدت إلى قبول غيره، كذلك المتعلقة بالخبرة أو ربما عدم الإجابة على أسئلة فينة معينة وما إلى ذلك). لا تتطرق إلى أي عبارات ذات صلة بالإعاقة أو تعكس</p>

<p>... يا سيدي هذا نصيب وإن شاء الله ربنا يعوضك خير وأنك خير من يصبر ويتحمل..</p>	<p>تعاطفًا من جانبك، حتى لا تعطي الشخص انطباعًا أن مسألة الإعاقة كانت حاضرة بدرجة ما أثناء اتخاذ القرار بعدم قبول أشخاص وقبول آخرين.</p>
<p>التهرّب إذا واجهك الشخص ذو الإعاقة بسؤال: "هل تم رفضي لأنني من الأشخاص ذوي الإعاقة؟".</p>	<p>إذا كانت الإعاقة هي السبب في عدم القبول فعلاً، فعليك الإجابة بصراحة وشرح ذلك لكي يقوم الشخص بالدفاع عن حقه ولو باللجوء إلى القضاء. أما إذا لم تكن هي السبب- وهذا ما ينبغي أن يكون- فعليك الإجابة بهدوء ودونما انفعال أو حساسية وتعاطف أو تكلف، قم بنفي هذا و اشرح بوضوح الأسباب المهنية التي أدت إلى عدم قبول الشخص، إذا كان الإعلان عن الوظيفة ونموذج التقدم لها يتضمنان أسئلة وعبارات تدل على تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على التقدم للوظيفة على نحو ما سبق ذكره؛ فقم بتذكير الشخص بها واستخدامها للدلالة على أن مسألة الإعاقة ليست من العناصر أو العوامل التي كانت داخلية في اتخاذ القرار بقبول أي شخص أو رفضه.</p>
<p>إرسال أوراق استكمال التعيين والعقد بشكل عشوائي والطلب من الشخص ذي الإعاقة تعبئتها وتوقيعها.</p>	<p>قم بمراجعة نموذج التقدم إلى الوظيفة أو محضر المقابلة لمعرفة الترتيبات التيسيرية التي يحتاجها الشخص، فإن لم تكن واضحة، يجب الاتصال به وسؤاله عنها، ثم قم بتوفير الأوراق والعقد بصيغة ميسرة (بريل، الكترونية، حروف طباعة كبيرة) أو اعرض على الشخص استعداد الموارد البشرية للمساعدة بقراءة الأوراق والعقد إذا رغب في ذلك.</p>
<p>عدم قراءة أوراق التعيين بتأن والاكتفاء بتلخيص محتواها للشخص ذي الإعاقة ظناً منك أنها روتينية أو غير مهمة.</p>	<p>قم بقراءة كل ورقة وكلمة في أوراق التعيين، اسأل الشخص الذي تقرا له أن كانت قراءتك واضحة أو انه يجب عليك الإبطاء قليلاً، تأكد أن الشخص يفهم ما يقرأ له، واحرص على الإجابة على أي استيضاحات قد يطرحها الشخص حول</p>

	<p>محتوى أوراق التعيين أو العقد. إذا طلب منك الشخص عدم استكمال قراءة ورقة ما فتأكد انه يعلم محتواها وإن كان فيها ما ينبغي عليه معرفته فعليك إبلاغه بذلك.</p>
<p>عرض التوقيع نيابة عن الشخص على أي ورقة مهما كانت من وجهه نظرك غير ذات قيمة.</p>	<p>اطلب على نحو اعتيادي من الشخص أن يوقع على النماذج والأوراق والعقد حتى وان كان من الأشخاص المكفوفين أو من الأشخاص ذوي الإعاقة في الأطراف العليا، وقل: "هل تحب أن توقع؟" فإذا طلب هو استخدام بصمة الإصبع أو خاتمه أو تفويض مرافقه بالتوقيع أمامه وأمامك (إن كنت من موظفي الموارد البشرية أو مختصاً بإتمام إجراءات التعيين)، فلا بأس في ذلك مع وجوب توثيقه.</p>

لا تقل ولا تفعل	قل وافعل
<p>استعمل عبارة لو سمحت وأسأله إن كان يريد أن يحضر الاجتماع أو أنه يحب البقاء جالساً في مكتبه.</p>	<p>وجه الحديث إلى الشخص نفسه وأخبره بأن هناك اجتماعاً عليه حضوره، واترك له حرية الاعتذار أو لحضور يما يرتبه ذلك من آثار إدارية عليه.</p>
<p>الاكتفاء بالتحديق في الشخص ذي الإعاقة أثناء سيره أو تجواله داخل مكان العمل حائراً لا تدري ما الذي يجب عليك القيام به نحوه.</p>	<p>اعرض عليه / عليها المساعدة المباشرة فإذا وافق قم بدفع الكرسي بهدوء إن كان الشخص من مستخدمي الكراسي المتحركة، فإن كان من الأشخاص المكفوفين فاعرض ذراعك بشكل نصف دائري ليقوم بوضع يده فيها، بحيث تكون سابقاً له بخطوة فيتبع خطواتك. اسأل الشخص إن كانت هذه هي الطريقة التي تريدها فإذا فضل طريقة أو وضعاً آخر فله ذلك.</p>
<p>التوقف المفاجئ عن الحديث إذا دخل إلى غرفة الاجتماعات أو المكتب شخص ذو إعاقة بحيث يسود المكان صمت ثقيل، ومراقبته حتى يرتطم بالكرسي أو المنضدة للتحرك لمساعدته.</p>	<p>واصلوا حديثكم بشكل طبيعي إذا دخل عليكم شخص ذو إعاقة إذا كنتم تعرفون أنه يعرف طريقه جيداً فدعوه أما إذا شعرتم أنه بحاجة إلى مساعدة فبإمكان واحد من الجالسين أن يرشده بالصوت أو أن يقوم بخفة ويساعده على الجلوس حيث يريد.</p>

<p>وضع أكواب شاي أو قهوة أو مياه أو أطباق طعام على مكتب زميل/ زميلتك من ذوي الإعاقة.</p>	<p>إذا أردت أن يشاركك زميلك / زميلتك من ذوي الإعاقة الطعام أو الشراب فقم بوضع الكوب أو الإناء في مكان بعيد عن الحواف وعن الأجهزة الالكترونية ثم قم بإرشاده وتنبئيه إلى مكان وجود الكوب أو الإناء واترك له حرية وضعه حيث شاء بعد ذلك.</p>
<p>استشعار الحرج من تنبيه زميلك وزميلتك من ذوي الإعاقة حال رؤية بقعة أو فتق في ثيابه/ثيابها.</p>	<p>تصرّف مع زميلك / زميلتك من ذوي الإعاقة كما تتصرّف مع زملائك الآخرين، وقم بتنبيهه بلطف بينك وبينه عن أي شيء ظاهر في ملابسه مثل بقعة أو فتق قد لا يكون التفتت إليه خصوصاً إذا كان من الأشخاص ذوي الإعاقة البصريّة.</p>
<p>إعفاء أو تجنب تكليف الموظف/ الموظفة ذات الإعاقة من أخذ دوره /دورها في الاجتماعات سواء لأخذ الملاحظات أو تيسير الاجتماع أو في ما يتعلق بتنظيم النشاطات الاجتماعية كالرحلات والحفلات ظناً انه " لا يستطيع " القيام بذلك أو بغرض " إراحته".</p>	<p>تصرّف مع زميلك /زميلتك من ذوي الإعاقة كما تتصرّف مع الآخرين فإن كان دورهم في إدارة الاجتماع أو اخذ الملاحظات فيجب طلب ذلك منهم بشكل اعتيادي جداً ويجب سؤالهم إذا ما كانوا يرغبون بالمشاركة في تنظيم أي نشاط اجتماعي أو ترفيهي.</p>
<p>التردد في عرض المساعدة على زميلك الرجل ذي الإعاقة، والتردد في عرض المساعدة على زميلتك المرأة ذات الإعاقة.</p>	<p>قد تكونين بحاجة لسؤالك زميلك الرجل عن الطريقة التي يحب أن تساعد به من خلالها، ولست مضطرة أن تفعل ذلك إذا كان يزعجك ملامسة شخص آخر، ولكن في هذه الحالة ليس من المقبول أبداً أن تجعله يمسك بحقيبتك أو أن تمسكي بطرف قميصه أو بعصاه، أو أن تكون هناك أي أداة تفصل بينكما، لأن السير مع الأشخاص المكفوفين أو ذوي الإعاقة الجسدية بهذه الطريقة يعرضهم لخطر الارتطام أو الانزلاق. إذا رغبت في مساعدة زميلتك ذات الإعاقة فعليك سؤالها إذا أرادت أن تضع يدها في يدك أو أن أرادت أن تستعين بزميلة لها، في كل الأحوال تجنب المساعدة الناقصة بالسير إلى جوارها أو خلفها وتوجيهها عن بعد أو الإمساك بها من خلال حقيبة يدها أو أي أداة أخرى وذلك</p>

<p>التغاضي عن إعطاء التغذية الراجعة عن أي تصرّف وظيفي أو شخصي غير صحيح أو غير لائق قام به الشخص تعاطفًا أو حرجًا، أو ظنًا أن تصرّفه هذا سببه الإعاقة، ومن ثم الخجل والتحسس من إثارة النقاش معه حول تصرّفه لأنه من الأشخاص ذوي الإعاقة.</p>	<p>لأسباب ذاتها المبينة في هذه الخانة. الأشخاص ذوو الإعاقة مثل غيرهم يسيبون ويخطئون ومنهم المهذبون ومنهم الجافون ومنهم النشيطون ومنهم الكسالى، تمامًا مثل أي شخص آخر فعليك تحييد الإعاقة وإعطاء ملاحظاتك كما تفعل مع الآخرين دون أن تلتمس عذرًا في الإعاقة.</p>
--	---

الإعاقة والنوع الاجتماعي

يلاحظ في كثير من الأحيان من وجهة نظر دراسة صادرة عن المفوضية السامية لحقوق الإنسان عام 2012 في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن النساء ذوات الإعاقة يعانين من تمييز مزدوج الأول كامرأة، والثاني كشخص من ذوي الإعاقة. ويظهر هذا التمييز في جميع جوانب الحياة؛ في المجالات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، وهن أكثر عرضة ليكنّ ضحايا الاعتداء الجنسي. وفي البلدان النامية تكون النساء ذوات الإعاقة عرضة لسوء المعاملة بشكل خاص، ويواجهن بوصمة العار والرفض من قبل المجتمع. ويعانين من تدني احترام الذات، ويفتقرن إلى التعليم وعادة ما يكنّ أفقر عضو في الأسرة. وفي كثير من الأحيان، تعدّ المرأة ذات الإعاقة غير صالحة للزواج.

ويؤكد النموذج الاجتماعي للإعاقة كما ورد في الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام 2007-2015 والصادر كمنشور في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم معوقون من قبل المجتمع بسبب العديد من الحواجز مثل المواقف السلبية، البيئة المادية والسياسات المؤسسية، ومع ذلك فإن النساء والرجال ذوي الإعاقة يمكنهم أن يعيشوا تجارب سلبية على أساس التمييز بين الجنسين. وهذا يمكن أن يؤدي إلى العزلة بناءً على الثقافة والتقاليد والأحكام المسبقة، والتي غالبًا ما تؤثر على النساء ذوات الإعاقة أكثر من الرجال ذوي الإعاقة. يختلف وضع المرأة من مجتمع إلى آخر، ولكن في المجتمعات المحافظة حيث يكون وضع المرأة أقل نسبيًا من الرجل، يكون للإعاقة أثر سلبي مضاعف، هناك العديد من الأمثلة التي يظهر فيها التمييز جليًا، فأحد النتائج الرئيسية هي أن النساء ذوات الإعاقة أكثر فقرًا من الرجال ذوي الإعاقة والنساء غير ذوات الإعاقة. وتسهم العديد من العوامل في ذلك، فالنساء أكثر عرضة إلى عدم توظيفهن، وإذا ما تم توظيفهن فإنهن يحصلن على أجور أقل من الرجال ذوي الإعاقة، ويعدّ التوظيف وضمان الدخل من الأمور الأساسية لعيش حياة كريمة إلا أن نسبة مشاركة النساء العربيات ذوات الإعاقة في القوى العاملة ما زالت محدودة بشكل عام.

عادة ما تبحث إحصاءات المرأة في حالة النساء ذوات الإعاقة فقط، فعزل واستبعاد النساء ذوات الإعاقة امتد إلى الحركات النسائية أيضًا، وغالبًا ما تتعرض النساء غير ذوات الإعاقة في جميع أنحاء العالم إلى التمييز على أساس الجندر، لكن النساء ذوات الإعاقة قد يتعرضن إلى تمييز مضاعف حتى أن الأمر يصل أحيانًا إلى إنكار وتجاهل أنهن إناث.

يهيمن الرجال ذوي الإعاقة على حركات ومنظمات وجمعيات الإعاقة، فالعديد من النساء ذوات الإعاقة يشكين من أن أغلب البرامج مصممة لتتنا سب مع احتياجات الرجال، مع الافتراض أنها ستدعم احتياجاتهن أيضًا، على الرغم من أن حركات الإعاقة المنظمة يجب أن تمثل وتمكّن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة ذكورًا وإناثًا، لكن واقع الحال غير ذلك ففرص المشاركة المتاحة للنساء أقل من الرجال. ويقوم الناشطون في حركات ومنظمات وجمعيات الإعاقة بالمدافعة والضغظ لتغيير القوانين التمييزية، والتي لا تميل إلى مراعاة الفوارق بين الجنسين، على الرغم من أن الضغظ من أجل الوصول إلى الحقوق أمر بالغ الأهمية، إلا أن النساء ذوات الإعاقة لن يستفدن من ذلك إذا ما استمر التمييز ضدهن بسبب الجندر، وقد وجدت النساء ذوات الإعاقة أنه من الصعب إدخال فكرة مراعاة الجندر في بيئة لا تراعي الفروق بين الجنسين، ومع ذلك يفضلن البقاء داخل حركة الإعاقة بدلًا من الخروج منها. يمكن النظر إلى التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة بأنها تماثل تلك التي تواجهها غيرها ولكن في سياق مختلف ويمكننا في هذه الحالة الاستفادة من تجارب الآخرين، فمن المعروف أن الحركة النسائية وحركة تحرير المرأة وتأمين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة قد اكتسبت أهمية متزايدة عن طريق التواصل والتشبيك على المستوى العالمي، الأمر الذي وضع هذه التجربة أمام النساء ذوات الإعاقة في الأردن لبناء وتطوير روابط وعلاقات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. تشير الأبحاث في المملكة المتحدة إلى أنه يتم الاعتداء على النساء ذوات الإعاقة أو اغتصابهن

بمعدل مرتين أكثر من النساء غير ذوات الإعاقة، وتبيّن أنه نتيجة لنقص الوعي والمعرفة والموارد إن هناك نقص خطير في خدمات مجابهة العنف في منظمات الإعاقة. وأشارت نتائج أول دراسة في المملكة المتحدة حول احتياجات النساء ذوات الإعاقة اللاتي يتعرضن للعنف المنزلي أن منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وبشكل عام لا تعدّ العنف المنزلي موضوعاً مهماً وذلك بالرغم من تقديم كامل المعلومات والإحصاءات في هذا الخصوص.

كيف يمكن للاتفاقية الدولية للأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مخاطبة النساء والفتيات ذوات الإعاقة؟

شعر واضعو الاتفاقية الدولية ضرورة وجود مادة خاصة بهذه الفئة، حيث تضمنت الاتفاقية المادة 6 مع غيرها من المواد الأمر الذي يؤكد ضرورة أخذ أحكامها في الاعتبار عند تفسير وتنفيذ جميع الالتزامات الفنية الأخرى.

نص المادة 6 من الاتفاقية:

- 1- تقر الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.
 - 2- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الملائمة لكفالة التطور الكامل والتقدم والتمكين للمرأة، بغرض ضمان ممارستها حقوق الإنسان والحريات الأساسية المبيّنة في هذه الاتفاقية والتمتع بها."*
- *المجلس الأعلى لشؤون المعاقين، الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام 2007 – 2015.
والآن السؤال الذي يطرح نفسه، ما واقع الحال المرتبط بموضوع الإعاقة والجنس في منطقتك؟
قم بإجراء النشاط التالي لتتعرف إلى ذلك.

نشاط رقم 13:

التعرّف إلى مدى الارتباط بين الإعاقة والنوع الاجتماعيّ
الزمن: 40 دقيقة

الأدوات والمواد: أربعة أوعية تحتوي على 30 قطعة من أي شيء يمكن عدّه (مثل قطع حلوى، خرز، أغطية أواني زجاجية أو العبوات، حجارة صغيرة..الخ) في الوعاء الواحد، أربعة أكواب فارغة. أوراق وأقلام لكل مشارك. الحوار الذي يمثّل القصة للمدرّب.
مساحة كافية لأربعة أشخاص في وسط القاعة، ويجلس بقية المشاركين حول حافة الغرفة بمواجهة المتطوعين.

اطلب من أربعة متطوعين المشاركة لتمثيل المجموعات التالية:
رجل غير معوّق ويمثّل الرجال غير المعوقين في مجتمعه.
رجل معوّق ويمثّل الرجال المعوقين في مجتمعه.

امرأة غير معوقة وتمثل النساء غير المعوقات في مجتمعها.

امرأة معوقة وتمثل النساء المعوقات في مجتمعها،

بينتهم المحلية التي يعيشون بها، ريفية في بلدة صغيرة في مكان قريب، مستوى الفقر فيه عالية، والدخل منخفض، والحاجة ملحة على الرغم من أن معظم الأسر لديها أراضي ولديهم القدرة على الوصول إلى المياه الصالحة للشرب. وهناك فرص لبرامج توظيف أدخلت إلى منطقتهم حديثاً، وتقع المرافق الصحية والتعليمية في بلدة مجاورة.

يجب أن يتم التأكيد على أن المتطوعين يمثلون مجموعة من الناس داخل المجتمع الذي تم وصفه، وعليهم أن يستجيبوا وفقاً لذلك. وعليهم تجنب التفكير في اعتلال محدّد أو إعاقة مرت عليهم، وعدم اتخاذ قرارات مستندة على تجارب حياتهم الخاصة. بل ينبغي أن يستند ردهم على الأسئلة وتفاعلهم معها حسب ما يعتقدون ضمن وصفهم السابق وفي الوضع الراهن بالنسبة لثقافتهم وللوضع في تلك البلدة الريفية الفقيرة وليس ما يجب أن يكون، أو يحب أن يكون.

بعد تحديد الأدوار، ستحكي قصة حياة بطلها تلك الشخصية التي يمثلها كل واحد منهم، وستمر الشخصية في رحلة من الولادة وحتى الشيخوخة. وعند الوصول إلى كل حدث كبير الحياة، اطرح موقف واطلب منهم تحديد ردة الفعل حسب ما يعتقدون أنها ستكون في تلك البلدة، وذلك بتحريك القطع من الوعاء إلى الكوب أو بالعكس وكتابة ردة الفعل من وجهة نظرهم لتوثيقها ومناقشتها لاحقاً. سيتم تحريك قطعتين من الوعاء إلى الكوب لكل ردة فعل إيجابية جداً، أو تجربة ناجحة جداً سيتم تحريك قطعة واحدة من الوعاء إلى الكوب لكل ردة فعل إيجابية، أو تجربة ناجحة لن يتم تحريك شيء إذا كانت ردة الفعل عادي، طبيعية سيتم تحريك قطعتين من الكوب إلى الوعاء لكل ردة فعل سلبية جداً، أو تجربة فاشلة جداً ملاحظة: إذا لم تجد ما تحرك من الكوب إلى الوعاء سيكون دين عليك ويجب تسجيله لترده مستقبلاً. ابدأ اللعبة:

في يوم من الأيام المشمسة واللطيفة وبعد انتظار دام تسعة شهور ولد لعائلة صغيرة في بلدة ريفية شخصك الكريم، والآن حدّد ردة فعل أهلك على الموضوع بكتابتها وتحريك القطع. يمر الوقت سريعاً وعمرك الآن ست سنوات، والمدرسة في البلدة المجاورة، وفي ذات الوقت يجب أن تبدأ مرحلة تعليمك، حدّد قدرتك على الالتحاق بالمدرسة في ظل وضعك الراهن، اكتبها وحرك القطع. انتهت السنة تلو الأخرى وأنت الآن شاب تبحث عن فرصة للتوظيف أو العمل لإعالة نفسك، حدّد قدرتك على الالتحاق بوظيفة في ظل وضعك الراهن، اكتبها وحرك القطع. بعد سنوات عدة لاحظت أن الشباب في سنك قد بدعوا بالارتباط وتكوين علاقات للزواج وبناء أسرة، هل تعتقد أن هذا ممكن في ظل وضعك الراهن، اكتب الإجابة وحرك القطع. لقد أصبح عمرك أربعين عاماً، وقررت أن الوقت قد حان للقيام ببعض العمل التطوعي في مجتمعك والالتحاق في برامج المشاركة السياسية، ما نسبة قدرتك على تحقيق هذا الهدف؟ سجّل رأيك وحرك القطع.

وصل إلى مسامعك وجود فرصة لابتعاث شخص يمثل البلدة في مؤتمر للتنمية سيُعقد في اسطنبول، ما هي فرصة أن تكون أنت هذا الشخص الذي سيتم اختياره من قِبَل المجتمع للمشاركة في هذا المؤتمر؟ سجّل رأيك وحرك القطع.

الخطوة التالية: رصد النتائج

احسب عدد الحلويات في كل كوب، وسجل الدّين؟
من صاحب النتيجة الأفضل والذي حصد في كوبه أكثر عددٍ من القطع؟ ومن صاحب النتيجة الأسوأ والذي حصد أقل عدد ممكن من القطع أو عليه دين؟
ناقش المشاركين بشعورهم تجاه ما حدث من إجاباتهم، ولماذا كانت هكذا.
كيف يمكن أن يكون من المفيد كأداة للتغيير تذكرنا بأن اختلاف الجنس من ذكر أو أنثى، والإعاقة تؤثران بشكل جديّ على قدرة الناس في تجنّب الفقر؟
ما الدروس التي يمكن استخلاصها من التمرين؟
هل حمل هذا التمرين أي مفاجآت في النتائج نسبة لما تتوقع؟ ناقش لماذا وارصد النتائج ووثقها.

ملاحظات - يمكن لهذا التمرين أن يكون وسيلة جيدة للاستخدام مع الجماعات الذين ربما لم يواجهوا هذه المسألة من قبل - و يمكن أن تكون قوية جداً، وربما تشعر الآخرين بالضيق وخاصة إذا تضمنت المجموعة أشخاص من ذوي الإعاقة.
أقوى طريقة لإنهاء التمرين هو أن نسأل الجماعة المشاركة أن تنظر مرة أخرى إلى موقف الشخصيات المختارة.
تذكّر أن هذا كله كان يحدث في قرية ريفية حيث المستويات العامة للفقر مرتفعة جداً، على الرغم من أن الشخصيات من غير ذوي الإعاقة هي أعلى بكثير من تلك الشخصيات من ذوي الإعاقة، اطرح سؤال هل يمكن أن تتغير النتيجة لو كانوا في مجتمع أغنى؟؟ لماذا؟
اسأل المجموعة عن " من هم أبرز المستفيدين من برامج التنمية في مجتمعاتهم؟"

نشاط رقم 14:

الهدف: توضيح مفهوم الجندر، وقياس مدى وعي الأفراد في عينة التدريب بقضية الجندر وما هو مقبول أو غير مقبول في مجتمعاتهم، وكذلك لمعرفة مدى ارتباط بعض المواضيع بمفهومَي الجنس والجندر وما هو خرافة شائعة بينهم.

المواد والأدوات: ورقة عمل نشاط 14 نسخة لكل مشارك.

الزمن: 40 دقيقة

العمل في مجموعات من شخصين

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

يتم توزيع الأوراق المرفقة في النشاط رقم 14 ومناقشتها، وحلها لقياس مدى وعي الأفراد في عينة التدريب بقضية الجندر وما هو مقبول أو غير مقبول في مجتمعاتهم، وكذلك لمعرفة مدى ارتباط بعض المواضيع بمفهومَي الجنس والجندر وما هو خرافة شائعة بينهم.
ضع إشارة عند العمود الذي تنطبق عليه العبارة من وجهة نظرك:

غير مقبول	مقبول	العبارة
		تناول النساء الطعام في النهاية
		العنف الجسدي
		العنف الجنسي
		امرأة ذات إعاقة تعاني من التمييز في العمل
		عدم مساعدة الرجل في الأعمال المنزلية عندما تكون المرأة مريضة
		ذهاب الصبيان إلى المدرسة وبقاء الفتيات في المنزل للاهتمام به
		امرأة لا تستطيع الإبلاغ عن العنف الذي تعرضت له بسبب الحواجز البيئية
		زواج فتاة صغيرة جدا في السن
		امرأة تنجب طفلا ذي إعاقة تتهم من قبل المجتمع بأنها السبب
		امرأة مشتتة الأفكار لأنها تتذكر العنف الذي واجهته
		امرأة لا تملك المال لتنفقه على نفسها
		لا يسمح رب العائلة للمرأة بالخروج
		امرأة لا تستطيع المشاركة في الانتخابات بسبب عدم تهيئة مراكز الاقتراع
		زوجان عاملان يعودان إلى المنزل.
		يستريح الزوج فيما تحضر الزوجة الشاي
		قادة مجتمع ذكور فقط
		فتاة ذات إعاقة تتعرض للعنف
		نساء يتناولن الطعام مع سائر أفراد العائلة
		زوج يأخذ زوجته المريضة إلى المستشفى
		إزالة أرحام الفتيات ذوات الإعاقة

عبارات المجموعة الثانية:

غير مقبول	مقبول	العبارة
		زوجان يتوليان مسؤوليات متساوية في تربية أطفالهما

		فتاة سعيدة قادرة على الخروج بشكل مستقل والدراسة
		فتاة ذات إعاقة تستطيع العمل والتعلم
		زوجان يحلان نزاع من خلال المناقشة
		زوجان يمضيان الوقت في التكلم والاستماع إلى بعضهما البعض
		زوجان يتخذان معا القرارات المتعلقة بالشؤون المالية والاستثمار
		امرأة توقف زوجها عن ممارسة العنف عليها بثقة بالنفس
		فتاة ذات إعاقة تتزوج وتنجب ويساندها زوجها في كل شيء
		زوجان يتشاركان الأعمال المنزلية
		المرأة تخرج والزوج يهتم بالأطفال
		زوجان يمضيان وقت فراغهما معًا
		قادة مجتمع ذكور وإناث
		العمل على دمج النساء والفتيات ذوات الإعاقة في المجتمع وتأمين مشاركتهن في الحياة الاقتصادية

عبارات المجموعة الثالثة:

فكرة شائعة	واقع	النوع الاجتماعي	الجنس	العبرة
				الرجال أكثر عقلانية من النساء، لذا فهم يتخذون قرارات أفضل بشأن الأمور المالية

				النساء يرضعن أطفالهنّ رضاعة طبيعية، الرجال يطعمون أطفالهم بالزجاجة
				النساء يلدن الأطفال، الرجال لا يفعلون ذلك
				معظم قادة المجتمع هم رجال
				يعرض صوت الرجل في سنّ البلوغ، أما المرأة، فلا
				تجني المرأة في لبنان بالمعدّل 61 % من راتب الرجل، وفي الأردن . 68 % غير أنّها في سلطنة عُمان تجني 79 % من راتب الرجل - وذلك من أعلى مستويات التكافؤ في الأجور بين الرجل والمرأة في العالم
				المرأة تهتم بالمنزل، الرجل يخوض الحياة السياسية
				المرأة أكثر عاطفية وحساسة تحت الضغط
				النساء لا يردن أن يكنّ ربّات الأسرة
				الرجال أكثر قدرة على اتخاذ القرارات السياسية من النساء
				إن احتمالات الإصابة بالإعاقة مرتفع في المنطقة العربيّة لأسباب عديدة منها الأنماط الحياتية غير الصحيّة، وعدم الاستقرار السياسي، والنزاعات المسلحة
				أكثر من نصف النساء ذوات الإعاقة تعرضن للإيذاء الجسدي مقارنة بتعرض ثلث النساء العاديات لنفس الإيذاء
				يلتحق بالتعليم والتدريب ما نسبته 5%

				فقط من إجمالي الأطفال والمراهقين ذوي الإعاقة
				النساء لديهن القدرة على الإنجاب فقط الرجال لا.
				ينبغي أن تكون الفتيات لطيفات. وينبغي أن يكون الأولاد قاسين
				تنمو اللحى والشوارب للرجال
				المرأة تحيض، الرجال لا
				النساء ضعيفات في القيادة.
				جميع النساء يتحدثن بالقليل والقال، والرجال لا
				المرأة لديها غدد حليبية ويمكن أن ترضع، الرجال لا
				الجنس ليس مهما بالنسبة للنساء كما هو للرجال
				الرجال فقط يمكن أن يوفروا الحيوانات المنوية للإخصاب
				الرجال لا يكون. بينما لا يمكن للنساء أن يحبسن دموعهن

أهمية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

لا بد وأن يبدأ المدرب هذا النتائج بعمل التقديم التالي لتوضيح الفكرة، حيث ما من شخص إلا وقد يحدث أن يختل التوافق أو التوازن في حياته لأمر أو لآخر- وهذا أمر طبيعي- ، ولو تم هذا بالفعل فإن الإنسان يحاول بأقصى جهده تحسين ذلك الوضع وإعادة الأمور إلى توازنها الطبيعي على ضوء ما تعلمه في الحياة من خبرات، وعلى ضوء ما تعلمه من الآخرين من تجارب في أي مكان في العالم الذي يعيش فيه سواء داخل أسرته أو في محيط عمله أو أي مكان آخر، لذا يمكن القول بأن الإنسان يسعى للوصول إلى حالة توازن بشكل دائم.

ولكن الملاحظ في بعض الحالات والمواقف أن يكون هذا الخلل أكبر من أن يتحملة الإنسان بمفرده، لذا يكون هذا الإنسان بحاجة لمن يساعده على إعادة ذلك والتكيف سواء عن طريق الخدمات التي توجّه الفرد وتطور صفاته العقلية والبدنية والسلوكية والاجتماعية، أو عن طريق تعديل البيئة التي يعيش فيها بحيث تتلاءم مع صفات شخصيته.

وعندما يتعرّض الأشخاص لفقد في الأعضاء أو الحواس أو ما قد يسبب لهم الإعاقة تكون حاجتهم لإعادة هذا التوازن لحياتهم أكبر.

وعلى هذا فإن مفهوم التأهيل يستلزم تقديم كافة أنواع الخدمات التي يمكن تقديمها لتأهيل المعوقين، ليس لهم فقط بل وأسراً أيضاً للوصول بهم إلى أعلى مستويات التأهيل والتكيف.

حيث تؤكد فلسفة التأهيل على دور الانتقال بالشخص ذو الإعاقة من قبول فكرة الاعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات وذلك عن طريق الاستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والاجتماعية والمهنية واستعادة الشخص المعوق لأقصى درجة من درجات القدرة الجسمية أو العقلية أو الحسية المتبقية لديه. هذا بالإضافة إلى تقبل الشخص ذو الإعاقة اجتماعياً والعمل على توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل له في البيئة الاجتماعية كحق من حقوق إنسانيته.

كما أن فلسفة التأهيل تقوم أيضاً على أساس تقبل الشخص ذو الإعاقة واحترام حقوقه المشروعة في النواحي السياسية والاجتماعية والإنسانية والمدنية بغض النظر عن طبيعة إعاقته أو جنسه أو لونه أو دينه... الخ.

وبناء عليه تعدّ عملية التأهيل شكل من أشكال الضمان الاجتماعي للشخص ذو الإعاقة وحماية لاستقلاله مما يساعده على التكيف بالرغم من إعاقته التي يعاني منها.

لذا يعدّ التأهيل أحد أوجه الخدمة الاجتماعية التي يقدمها المجتمع لتطوير القابليات والكفاءات الإنسانية لأفراده. ويتضمن برامج متنوعة، طبية، ومهنية، ونفسية، واجتماعية وتعليمية. وفي مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة ورعايتهم، وينصب جل الاهتمام في العملية التأهيلية على مساعدتهم لبلوغ أقصى ما تسمح به قابليتهم وقدراتهم الوظيفية المتبقية من الاستقلالية في الحياة وبخاصة في المجال الاقتصادي أو المهني حتى تتحقق مبادئ العدالة الاجتماعية وتساوي الفرص والمشاركة في حياة المجتمع.

نشاط رقم 15:

الهدف من النشاط: المقارنة بين مفهومي التأهيل وإعادة التأهيل

الزمن: 10 دقيقة

الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 15 نسخة لكل مشارك.

العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.

الخطوات والإجراءات: توزيع ورقة نشاط رقم 15 على الأفراد في مجموعات.

مناقشة عامة للمقارنة بين مفهومي التأهيل وإعادة التأهيل. وفيما يلي ما كتبه بعض الأدبيات المتخصصة في هذا المساق:

مصطلح التأهيل (Habilitation) يستخدم للإشارة إلى البرامج التدريبية التي تهدف إلى تطوير القدرة على الأداء لدى الأشخاص الذين ولدوا معوقين أو أصبحوا معوقين بعد الولادة بفترة قصيرة. فهؤلاء الأشخاص لم تتح لهم الفرص لتطوير قدراتهم. ويقصد به مجموعة الجهود التي تبذل خلال مدة محدّدة نحو هدف محدّد لتمكين الشخص وعائلته من التغلب على الآثار الناجمة عن العجز واكتساب واستعادة دوره في الحياة معتمداً على نفسه والوصول به إلى أفضل مستوى وظيفي عقلي، أو جسماني، أو اجتماعي، أو نفسي، أو اقتصادي. كما يمكن اعتبار التأهيل بأنه تلك المرحلة من العملية المستمرة والمنسقة والتي تشمل الخدمات المتنوعة كالتأهيل الطبي، والتأهيل التربوي، والتأهيل البدني، والتأهيل النفسي، والتأهيل الاجتماعي، والتوجيه والتدريب المهني والتعيين الانتقائي بقصد تمكين الفرد من تأمين مستقبله والحصول على العمل المناسب والاحتفاظ به، وكذلك تأهيل البيئة والمجتمع للمعوق.

يعني التأهيل عندما نشير إلى الخدمات المطلوبة لتطوير قدرات الفرد واستعداداته عندما لا تكون هذه القدرات قد ظهرت أصلاً، وهذا ينطبق على المعاقين صغار السن الذين تكون إعاقتهم خلقية، أو حصلت في مرحلة مبكرة من عمرهم.

فالتأهيل عملية لا تؤدي من قبل شخص أو مهني واحد بل تحتاج إلى فريق من المختصين يعملون معاً لتحقيق الهدف المشهود، وهذا يجعلنا نؤكد على مفهوم الفريق في عملية التأهيل حيث يتكون هذا الفريق من أخصائيين دائمون وهم الطبيب، والأخصائي النفسي، والأخصائي الاجتماعي، ومرشد التأهيل، وأخصائي التربية الخاصة. كذلك يتكون الفريق إضافة إلى هذه الاختصاصات من اختصاصات حسب الحالة واحتياجاتها من أمثلتها المعالج الوظيفي، المعالج الطبيعي، أخصائي الأجهزة التعويضية، أخصائي النطق، أخصائي قياس السمع، أخصائي العلاج الترفيهي، والاستشاري المهني، الزائرة الأسرية، ومساعدة المريضة، وممرضة التأهيل، وأطباء استشاريون حسب حاجة الشخص، هذا وينظر إلى أهمية عضوية الشخص المعوق أو ولي أمره كعضو أساسي في فريق التأهيل. إن التأهيل بمعناه الشمولي يعني تطوير وتنمية قدرات الشخص المصاب لكي يكون مستقلاً ومنتجاً ومتكيفاً كما ويشمل مفهوم التأهيل مساعدة الشخص على تخطي الآثار السلبية التي تخلفها الإعاقة والعجز من آثار نفسية أو اجتماعية أو اقتصادية.

مصطلح إعادة التأهيل (Rehabilitation). فيستخدم للإشارة إلى البرامج التدريبية الموجهة، نحو الأشخاص الذين أصبحوا معوقين في مرحلة لاحقة من حياتهم بعد أن كانت قدرتهم على الأداء طبيعية. أي إعادة تأهيل فرد كان قد تدرّب أو تعلّم مهنة ما ومارس هذه المهنة مدة من الزمن، ثم حدث أن أصيب وأصبح معوقاً، ولم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته الأصلية بسبب إعاقة الجديدة.

ومن استعراض ما سبق يمكننا أن نستنتج بأن التأهيل عبارة عن جهد مشترك بين مجموعة من الاختصاصات بهدف تدعيم وتوظيف قدرات الفرد ليكون قادراً متكيفاً مع الإعاقة ومتطلباتها إلى أعلى درجة ممكنة.

الآن يمكن طرح السؤال التالي للمناقشة، ما هي العوامل المساعدة على نجاح برامج التأهيل: إن نجاح برامج التأهيل وتطورها يعتمد على ما يلي:

- 1- التشريعات والقوانين والأنظمة.
- 2- فريق التأهيل توفير الكوادر المهنية المتخصصة والمؤهلة.
- 3- توفر البرامج التربوية والمهنية اللازمة.
- 4- استعداد الأسرة والمجتمع ومدى تقبلهم.
- 5- مدى توفر الأجهزة والوسائل المساعدة من أجهزة تعويضية - ووسائل مساعدة - وبيئة خالية من الحواجز - ووسائل تعليمية خاصة - ومراكز للتأهيل المجتمعي - توفير الكلفة الاقتصادية.
- 6- الشخص المعوق نفسه.

وفي النهاية يجب أن يتم توضيح أهداف التأهيل:

أهداف التأهيل:

تهدف عملية التأهيل إلى تحقيق ما يلي:

- 1- توفير فرص العمل والتشغيل من خلال التدريب.
- 2- دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع وإكسابهم الثقة.
- 3- وضع القوانين التي تكفل حق المساواة مع غيرهم من أقرانهم.
- 4- تهيئة كافة الوسائل والأنشطة الرياضية والثقافية والترفيهية.
- 5- إتاحة فرص التعليم ومحو الأمية.
- 6- العمل على تحسين القدرات الجسمية والوظيفية في الفرد المعوق والوصول به إلى أقصى مستوى من الأداء الوظيفي.
- 7- العمل على تعديل بعض العادات السلوكية الخاطئة التي قد تنشأ عن الإعاقة.
- 8- العمل على توفير الظروف البيئية المناسبة لدمج الشخص ذوي الإعاقة في المجتمع المحلي وذلك بالعمل على تعديل اتجاهات الأفراد وردود فعلها تجاه الإعاقة ومساعدة الأسرة على فهم وتقدير وتقبل حالة الإعاقة ومساعدة الأسرة على مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية ومساعدة الأسرة في الوصول إلى قرار سليم واختيار مجال التأهيل المناسب لطفلهم المعوق ومساعدة الأسرة على أساليب رعاية وتدريب الطفل المعاق.

أوراق الأنشطة



مخطط الأنشطة

الأدوات والمواد	الهدف من النشاط	رقم النشاط
ورقة عمل نشاط رقم 7 لكل حالة من الحالات التالية، ورقة نماذج بعض الإجابات المقترحة لمناقشتها	تشجيع النقاش كعصف ذهني عن بعض الحالات المجتمعية والمرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة.	نشاط رقم 7
ورقة عمل نشاط رقم 8، أوراق	تشجيع النقاش كعصف ذهني عن بعض الحالات المجتمعية	نشاط رقم 8

بيضاء وأقلام لتسجيل الملاحظات.	والمربطة بالأشخاص ذوي الإعاقة.	
ورقة عمل نشاط رقم 9 نسخة لكل مشارك، بطاقات ملونة، أقلام تخطيط.	تحديد أهم المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وتمنعهم من الوصول إلى تكافؤ الفرص.	نشاط رقم 9
ورقة عمل نشاط رقم 10 نسخة لكل مشارك.	مناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعاتهم في مجال العمل.	نشاط رقم 10
ورقة لوح قلاب، أقلام تخطيط ملونة.	تحديد المجالات التي يمكن أن يعمل بها شخص ذي إعاقة (مهما كان نوعها).	نشاط رقم 11
ورقة عمل نشاط رقم 12 نسخة لكل مشارك.	المقارنة بين السلوكيات والأقوال والأفعال المقبولة وغير المقبولة عند التعامل مع الأشخاص من ذوي الإعاقة في مجال العمل.	نشاط رقم 12
أربعة أو عية تحتوي على 30 قطعة من أي شيء يمكن عدّه (مثل قطع حلوى، خرز، أغطية أواني زجاجية أو العبوات، حجارة صغيرة.. الخ) في الوعاء الواحد، أربعة أكواب فارغة. أوراق وأقلام لكل مشارك. الحوار الذي يمثل القصة للمدرّب. مساحة كافية لأربعة أشخاص في وسط القاعة، ويجلس بقية المشاركين حول حافة الغرفة بمواجهة المتطوعين.	التعرّف إلى مدى الارتباط بين الإعاقة والنوع الاجتماعيّ	نشاط رقم 13
ورقة عمل نشاط رقم 14 نسخة لكل مشارك.	توضيح مفهوم الجندر، وقياس مدى وعي الأفراد في عينة التدريب بقضية الجندر وما هو مقبول أو غير مقبول في مجتمعاتهم، وكذلك لمعرفة مدى ارتباط بعض المواضيع بمفهومَي الجنس والجندر وما هو خرافة شائعة بينهم.	نشاط رقم 14
ورقة عمل نشاط رقم 15 نسخة لكل مشارك.	المقارنة بين مفهوميّ التأهيل وإعادة التأهيل	نشاط رقم 15

النشاط رقم 7

الحالات التي سيتم طباعتها وتصويرها:

الحالة الأولى: جميل صبي يبلغ من العمر 7 سنوات، وهو على كرسي متحرك. ويود أن يحضر إلى

المدرسة الابتدائية المحليّة، ولكن صفوف التعليم في هذه المدرسة تُعقد في الطابق الثاني للمبنى، مع وجود

العديد من السلام. ذهب والديّ جميل إلى المدرسة لمناقشة الوضع مع الإدارة. برأيك ما الحل الأسلم الذي يمكن اتخاذه لحل مثل هذه القضية.

الحالة الثانية: نجلاء امرأة تبلغ من العمر 32 عامًا مع اثنين من الأطفال، سمير (5) سنوات وندى (3) سنوات. نجلاء تعاني من الصمم ومكفوفة جزئيًا إثر حادث تعرضت له. وتريد أن تأخذ أولادها إلى السوق القريب من قريتها. وكانت قد ذهبت إلى السوق مرات عدة لوحدها بعد الحادثة. يقع السوق على بُعد 10 دقائق سيرًا على الأقدام على طول طريق مزدحم. برأيك ما الحل الأسلم الذي يمكن اتخاذه لحل مثل هذه القضية.

الحالة الثالثة: سامر رجل يبلغ من العمر 55 عامًا تم تشخيص إصابته بمرض عقلي. المرض يسبب له تقلب في المزاج وأحيانًا يتصرّف بطريقة خطأ. ومع ذلك، فإنه يأخذ الدواء للعلاج من مرضه وتحسنت حياته كثيرًا. وقد أكمل للتو دورة في الميكانيكا. وقد تم مؤخرًا وضع إعلان لوظيفة ميكانيكي في محطة البنزين القريبة من بيته، وقد قام بتقديم طلب لهذه الوظيفة. ما موقف مدير محطة الوقود من طلب التوظيف الخاص به؟

الخيارات المقترحة وتُعطى بعد قراءة الحالة وكتابة الإجابة المقترحة من قبل المشاركين.

سؤال الحالة الأولى

برأيك هو الخيار الأفضل لجميل؟
(أ) ينبغي أن تُعقد الصفوف التي يريد أن يحضرها في الطابق الأرضي من المبنى، وذلك ليتمكن جميل من أن يذهب إلى المدرسة.

- (ب) يجب على والديّ جميل ترتيب الدراسة له من المنزل: ليس من مسؤولية المدرسة تغيير الأمور لتلميذ واحد فقط.
- (ج) ينبغي أن يحصل جميل على دروس خصوصية في المدرسة يتم ترتيبها فقط له وللتلاميذ الآخرين الذين لديهم إعاقات مثله.
- (د) يجب على المدرسة إنشاء مناطق يمكن استخدام كرسي للمقعدين فيها (سلالم والمصاعد) لضمان وصول جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء كانوا تلاميذ أو مدرسين، إلى المبنى.

سؤال الحالة الثانية

برأيك ما الخيار الذي تنصح نجلاء به؟

- (أ) ينبغي على نجلاء أن لا تذهب إلى السوق مع أطفالها: الطريق مزدحم وهذا أمر خطير للغاية بالنسبة لشخص من ذوي الإعاقة مثلها لعمل رحلة معهم.
- (ب) يجب على نجلاء أن تذهب إلى السوق فقط مع أطفالها إذا كان برفقتها شخص آخر، لأن الرحلة خطيرة، وإذا ذهبت وحدها من المحتمل أن يتم رفضها ورفض التعامل معها من قبل أصحاب المحال التجارية، وذلك بسبب الإعاقة التي لديها.
- (ج) إذا كانت نجلاء سعيدة للقيام بالرحلة، وتريد أن تذهب هي وطفليها إلى السوق معاً، وهي تعلم أنها قادرة على القيام بها، فلم لا؟
- (د) ينبغي على نجلاء أن تأخذ سيارة أجرة والتأكد من أن السائق ينتظرهم.

سؤال الحالة الثالثة: برأيك ما الخيار الذي تتوقع أن يتخذه مدير المحطة؟

- (أ) لن ينظر في طلبه، لأن سامر مريض عقلياً، ولا يمكن الوثوق به لتحقيق واجبات الوظيفة. ينبغي على مدير محطة الوقود أن يتجاهل طلبه فقط.
- (ب) لن ينظر في طلبه، لأن مرض سامر يعني أنه في خطر عند العمل كميكانيكي، فتقلب مزاجه قد يجعله يتصرّف بغرابة، وأنه يمكن أن يؤذي نفسه أو الآخرين.
- (ج) نعم يجب أن ينظر في طلبه، لأن سامر يستطيع إدارة مرضه، ومدير المحطة لا يوجد لديه أي سبب للاعتقاد بأن أحمد لا يمكنه القيام بمهمة الميكانيكي، وأنه سيكون من الظلم والإجحاف بطلبه عن طريق التفكير خلاف ذلك.
- (د) نعم يجب أن ينظر في طلبه، فهو مسكين ويحتاج إلى فرصة ويمكنه أن يبقى بعيداً عن العمل ويعطيه راتباً رمزياً بدلاً من الشفقة عليه.

النشاط رقم 8

ادرس الحالة التالية ثم أجب عن الأسئلة التالية ضمن العمل في مجموعتك:
سميرة تلميذة تبلغ من العمر 14 عامًا مع إعاقة ذهنية تؤثر على تحصيلها العام بشكل متوسط. وهي فتاة قروية وعائلتها فقيرة جداً. وقدمت على منحة دراسية لمدة خمس سنوات من قبل المجلس البلدي، وتشارك في الصفوف مع التلاميذ الآخرين.

معظم التلاميذ الآخرين في المدرسة من خلفيات ثرية وحال ميسور، وكثير من الأحيان يستهزؤون من فاطمة بسبب لهجتها أو الأخطاء التي تحدثها معها في الصف. أثار أحد معلمين سميرة قضية سلوك الأطفال نحوها في عدة مناسبات وفي أثناء الاجتماعات الأسبوعية لهيئة التدريس، بما في ذلك في حضور المدير العام، ولكن لم يتخذ أي إجراء بهذا الصدد.

في الأسبوع الماضي، وفي فترة الاستراحة، قامت بعض الفتيات بتعليق سميرة على الجدار بينما أخذت إحداهن حقيبة الظهر لفاطمة، وأخرجت الغداء من الحقيبة وألقت الحقيبة على الأرض. ورداً على ذلك ثارت سميرة غاضبة ودفعت واحدة من الفتيات فسقطت الفتاة وكشطت ركبتها، وبالتالي سبب لها النزيف. ولم تكن هذه هي المرة الأولى التي يكون هناك مشكلة شجار تشتمل على سميرة.

وجاء والديّ الفتاة المصابة وأهالي الطالبات الأخريات لرؤية مدير المدرسة وتقديم شكوى عن الحادثة ومطالبين بإبعاد سميرة، كونها تشكل خطراً على الطلبة الآخرين. هدّد والديّ الفتاة المصابة والأهالي بإبعاد بناتهم من المدرسة مما يعطي المدرسة سمعة سيئة إذا لم يمتثل لطلبهم.

استدعى مدير المدرسة والديّ سميرة وقال لهم أن ابنتهما تسببت بالمشاكل مراراً، وأن الأمور قد خرجت عن نطاق السيطرة، وأنه مضطر إلى اتخاذ التدابير؛ كان الوضع متوتراً جداً ووجود سميرة في الفصول الدراسية ليس جيداً بالنسبة لها، وسوف يجعل الأمور أسوأ.

وطلب منهما العمل على نقل ابنتهما إلى مدرسة خاصة في المدينة؛ وقال أنه يعرف المؤسسة وأنه يمكن له مساعدتهم في أمور عديدة بما في ذلك ضمان أن المنحة لا تزال صالحة. وقال إن الطلبة الآخرين من ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأطفال القرويين، يحضرون إلى تلك المدرسة الخاصة؛ وقال أيضاً أنه لن يكون له معنى في هذه المرحلة تسجيل فاطمة في نظام التعليم العادي، لأنه مع ما حدث للتو، لا يوجد مدير مستعد لاستقبالها في مدرسته.

وافق الوالدين على اقتراح المدير وتم نقل سميرة إلى مؤسسة خاصة.

بعد بضعة أيام، ذهبت واحدة من أقارب سميرة إلى منظمة محلية للأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على المشورة بخصوص ما حدث لتتحقق من صحة الإجراء الذي حدث. قم بمناقشة الأسئلة التالية:

1. ما الأمور المتعلقة بحقوق الإنسان والواردة في الحالة؟
2. ما المسؤوليات الرئيسيّة في هذه القضية؟ وما الذي كان ينبغي أن يتم فعله من قبل الأفراد في الحالة؟
3. ما العواقب المحتملة لقرار نقل سميرة إلى مدرسة خاصة؟
4. ما الإجراءات التي يمكن أن تتخذها المنظمة/ أنت سواء فيما يتعلق بالحالة المحددة في القصة، أو بأي حالة مشابهة بهدف منع مثل هذه السلوكيات.

النشاط رقم 9

اقرأ النص التالي ثم استخراج منه وبالاستعانة بخبرتك العملية والشخصية حدّد أهم المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وتمنعهم من الوصول إلى تكافؤ الفرص:

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

المادة 3- من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 تنبثق فلسفة المملكة تجاه المواطنين المعوقين من القيم العربية الإسلامية والدستور الأردني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين وتؤكد على المرتكزات التالية:

- احترام حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم وحرية اختيارهم واحترام حياتهم الخاصة.
- المشاركة في وضع الخطط والبرامج وصنع القرارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وشؤونهم.
- تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين الأشخاص على أساس الإعاقة.
- المساواة بين الرجل والمرأة المعوقين في الحقوق والواجبات .
- ضمان حقوق الأطفال المعوقين وبناء قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعزيز دمجهم في المجتمع.
- توفير التجهيزات المعقولة لتمكين الشخص المعوق من التمتع بحق أو حرية ما أو لتمكينه من الاستفادة من خدمة معينة.
- قبول الأشخاص المعوقين باعتبارهم جزءاً من طبيعة التنوع البشري.
- الدمج في شتى مناحي الحياة والمجالات وعلى مختلف الأصعدة بما في ذلك شمول الأشخاص المعوقين وقضاياهم بالخطط التنموية الشاملة.
- تشجيع البحث العلمي وتعزيزه وتبادل المعلومات في مجال الإعاقة وجمع البيانات والمعلومات والإحصاءات الخاصة بالإعاقة التي تواكب ما يستجد في هذا المجال.
- نشر الوعي والتنقيف حول قضايا الأشخاص المعوقين وحقوقهم.

النشاط رقم 10

استخدم التحليل الرباعي SWOT، لتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعك في مجال العمل بشكل عام.



اقرأ العبارات الدالة على بعض الأقوال والأفعال التي يجب الإتيان بها في مجال العمل عند التعامل مع الشخص من ذوي الإعاقة واكتب أمامها السلوك أو القول أو الفعل الصحيح لذلك.

رقم	لا تقل	قل
1	نحن مسرورون برؤيتك وفخرون بإرادتك أنك تقدمت لهذه الوظيفة رغم ظروفك.	
2	لن ننقل عليك بالأسئلة مراعاة لظروفك.	
3	متى حدثت معك الإعاقة؟ وهل حاولت معالجتها؟ هل تعتقد بأنك قادر على القيام بمهام الوظيفة رغم إعاقتك؟ هل ترى أن إعاقتك قد تصعب من قيامك بمهام الوظيفة؟	
4	عمومًا نحن فخرون بك وأنت مثال للتحدي ونود أن يحالفك الحظ وتكون معنا لما لديك من تحدٍ وإرادة، ولكي نكون قد أدينا خدمة إنسانية يحضنا عليها ديننا ويرضى عنها ربنا.	
5	أنا اتصل بك ... وأرسل لك هذه الرسالة لأبلغك بكل أسف انه لم يحالفك الحظ في المقابلة، وأنا اعلم انك تستحقها لما تتمتع به من صبر ومثابرة ولما تواجهه من ظروف صعبة، وصدقني لو كان القرار بيدي وحدي لقمتم بتعيينك دون حتى مقابلة أو امتحان لأنك بصراحة أحق من غيرك. يا سيدي كل شيء نصيب وإن شاء الله ربنا يعوضك خير وأنت خير من يصبر ويتحمل.	
6	التهرب إذا واجهك الشخص ذو الإعاقة بسؤال: "هل تم رفضي لأنني من الأشخاص ذوي الإعاقة".	
7	إرسال أوراق استكمال التعيين والعقد بشكل عشوائي والطلب من الشخص ذي الإعاقة تعبئتها وتوقيعها.	
8	عدم قراءة أوراق التعيين بنأن والاكتفاء بتلخيص محتواها للشخص ذي الإعاقة ظناً منك أنها روتينية أو غير مهمة.	
9	عرض التوقيع نيابة عن الشخص على أي ورقة مهما كانت من وجهه	

	نظرك غير ذات قيمة.	
10	استعمل عبارة لو سمحت واسأله إن كان يريد أن يحضر الاجتماع أو أنه يحب البقاء جالسا في مكتبه.	
11	الاكتفاء بالتحديق في الشخص ذي الإعاقة أثناء سيره أو تجواله داخل مكان العمل حائراً لا تدري ما الذي يجب عليك القيام به نحوه.	
12	التوقف المفاجئ عن الحديث إذا دخل إلى غرفة الاجتماعات أو المكتب شخص ذو إعاقة بحيث يسود المكان صمت ثقيل، ومراقبته حتى يرتطم بالكرسي أو المنضدة للتحرك لمساعدته.	
13	وضع أكواب شاي أو قهوة أو مياه أو أطباق طعام على مكتب زميل/ زميلتك من ذوي الإعاقة.	
14	استشعار الحرج من تنبيه زميلك و زميلتك من ذوي الإعاقة حال رؤية بقعة أو فتق في ثيابه/ ثيابها.	
15	إعفاء أو تجنب تكليف الموظف/ الموظفة ذات الإعاقة من اخذ دوره/ دورها في الاجتماعات سواء لأخذ الملاحظات أو تيسير الاجتماع أو في ما يتعلق بتنظيم النشاطات الاجتماعية كالرحلات والحفلات ظناً انه " لا يستطيع " القيام بذلك أو بغرض " إراحته".	
16	التردد في عرض المساعدة على زميلك الرجل ذي الإعاقة، والتردد في عرض المساعدة على زميلتك المرأة ذات الإعاقة.	
17	التغاضي عن إعطاء التغذية الراجعة عن أي تصرف وظيفي أو شخصي غير صحيح أو غير لائق قام به الشخص تعاطفاً أو حرجاً، أو ظناً أن تصرفه هذا سببه الإعاقة، ومن ثم الخجل والتحسس من إثارة النقاش معه حول تصرفه لأنه من الأشخاص ذوي الإعاقة.	

النشاط رقم 13

في يوم من الأيام المشمسة واللطيفة وبعد انتظار دام تسعة شهور ولد لعائلة صغيرة في بلدة ريفية شخصك الكريم، والآن حدّد ردة فعل أهلك على الموضوع بكتابتها وتحريك القطع. يمر الوقت سريعًا وعمرك الآن ست سنوات، والمدرسة في البلدة المجاورة، وفي ذات الوقت يجب أن تبدأ مرحلة تعليمك، حدّد قدرتك على الالتحاق بالمدرسة في ظل وضعك الراهن، اكتبها وحرك القطع. انتهت السنة تلو الأخرى وأنت الآن شاب تبحث عن فرصة للتوظيف أو العمل لإعالة نفسك، حدّد قدرتك على الالتحاق بوظيفة في ظل وضعك الراهن، اكتبها وحرك القطع. بعد سنوات عدة لاحظت أن الشباب في سنك قد بدعوا بالارتباط وتكوين علاقات للزواج وبناء أسرة، هل تعتقد أن هذا ممكن في ظل وضعك الراهن، اكتب الإجابة وحرك القطع. لقد أصبح عمرك أربعين عامًا، وقررت أن الوقت قد حان للقيام ببعض العمل التطوعي في مجتمعك والالتحاق في برامج المشاركة السياسية، ما نسبة قدرتك على تحقيق هذا الهدف؟ سجّل رأيك وحرك القطع. وصل إلى مسامعك وجود فرصة لابتعاث شخص يمثل البلدة في مؤتمر للتنمية سيُعقد في اسطنبول، ما هي فرصة أن تكون أنت هذا الشخص الذي سيتم اختياره من قِبَل المجتمع للمشاركة في هذا المؤتمر؟ سجّل رأيك وحرك القطع.

ادرس العبارات التالية في المجموعة الأولى، ثم ضع إشارة عند العمود الذي تنطبق عليه العبارة من وجهة نظرك بأنها مقبولة، أو أنها تمثل سلوك تقبله في مجتمعك:

غير مقبول	مقبول	العبارة
		تناول النساء الطعام في النهاية
		العنف الجسدي
		العنف الجنسي
		امرأة ذات إعاقة تعاني من التمييز في العمل
		عدم مساعدة الرجل في الأعمال المنزلية عندما تكون المرأة مريضة
		ذهاب الصبيان إلى المدرسة وبقاء الفتيات في المنزل للاهتمام به
		امرأة لا تستطيع الإبلاغ عن العنف الذي تعرضت له بسبب الحواجز البيئية
		زواج فتاة صغيرة جدا في السن
		امرأة تنجب طفلا ذي إعاقة تتهم من قبل المجتمع بأنها السبب
		امرأة مشتتة الأفكار لأنها تتذكر العنف الذي واجهته
		امرأة لا تملك المال لتنفقه على نفسها
		لا يسمح رب العائلة للمرأة بالخروج
		امرأة لا تستطيع المشاركة في الانتخابات بسبب عدم تهيئة مراكز الاقتراع
		زوجان عاملان يعودان إلى المنزل. يستريح الزوج فيما تحضر الزوجة الشاي
		قادة مجتمع ذكور فقط
		فتاة ذات إعاقة تتعرض للعنف
		نساء يتناولن الطعام مع سائر أفراد العائلة
		زوج يأخذ زوجته المريضة إلى المستشفى
		إزالة أرحام الفتيات ذوات الإعاقة

المجموعة الثانية من العبارات:

ادرس العبارات التالية في المجموعة الثانية، ثم ضع إشارة عند العمود الذي تنطبق عليه العبارة من وجهة نظرك بأنها مقبولة، أو أنها تمثل سلوك تقبله في مجتمعك:

غير مقبول	مقبول	العبارة
		زوجان يتوليان مسؤوليات متساوية في تربية أطفالهما
		فتاة سعيدة قادرة على الخروج بشكل مستقل والدراسة
		فتاة ذات إعاقة تستطيع العمل والتعلم
		زوجان يحلان نزاع من خلال المناقشة
		زوجان يمضيان الوقت في التكلم والاستماع إلى بعضهما البعض
		زوجان يتخذان معا القرارات المتعلقة بالشؤون المالية والاستثمار
		امرأة توقف زوجها عن ممارسة العنف عليها بثقة بالنفس
		فتاة ذات إعاقة تتزوج وتنجب ويساندها زوجها في كل شيء
		زوجان يتشاركان الأعمال المنزلية
		المرأة تخرج والزوج يهتم بالأطفال
		زوجان يمضيان وقت فراغهما معاً
		قادة مجتمع ذكور وإناث
		العمل على دمج النساء والفتيات ذوات الإعاقة في المجتمع وتأمين مشاركتهن في الحياة الاقتصادية

الآن أعد تنظيم العبارات ذات الفئة الصحيحة في جدول خاص.

أعد صياغة العبارات غير الصحيحة وضمها إلى الجدول بعد مناقشة أفراد المجموعة والاتفاق عليها.
المجموعة الثالثة من العبارات:

قم بدراسة العبارات في المجموعة الثالثة، ثم خمن أي منها مرتبط بالجنس وبالتالي فهو واقع، وأي منها مرتبط بالنوع الاجتماعي ومبني في المجتمع وهو بالتالي مجرد فكرة شائعة.

فكرة شائعة	واقع	النوع الاجتماعي	الجنس	العبرة
				الرجال أكثر عقلانية من النساء، لذا فهم يتخذون قرارات أفضل بشأن الأمور المالية
				النساء يرضعن أطفالهن رضاعة طبيعية، الرجال يطعمون أطفالهم بالزجاجة
				النساء يلدن الأطفال، الرجال لا يفعلون ذلك
				معظم قادة المجتمع هم رجال
				يعرض صوت الرجل في سن البلوغ، أما المرأة، فلا
				تجني المرأة في لبنان بالمعدل 61 % من راتب الرجل، وفي الأردن . 68 % غير أنها في سلطنة عُمان تجني 79 % من راتب الرجل - وذلك من أعلى مستويات التكافؤ في الأجور بين الرجل والمرأة في العالم
				المرأة تهتم بالمنزل، الرجل يخوض الحياة السياسية
				المرأة أكثر عاطفية وحساسة تحت الضغط
				النساء لا يردن أن يكنّ ربّات الأسرة
				الرجال أكثر قدرة على اتخاذ القرارات السياسية من النساء
				إن احتمالات الإصابة بالإعاقة مرتفع في

				المنطقة العربيّة لأسباب عديدة منها الأنماط الحياتية غير الصحيّة، وعدم الاستقرار السياسي، والنزاعات المسلحة
				أكثر من نصف النساء ذوات الإعاقة تعرضن للإيذاء الجسدي مقارنة بتعرض ثلث النساء العاديات لنفس الإيذاء
				يلتحق بالتعليم والتدريب ما نسبته 5% فقط من إجمالي الأطفال والمراهقين ذوي الإعاقة
				النساء لديهن القدرة على الإنجاب فقط الرجال لا.
				ينبغي أن تكون الفتيات لطيفات. وينبغي أن يكون الأولاد قاسين
				تنمو اللحي والشوارب للرجال
				المرأة تحيض، الرجال لا
				النساء ضعيفات في القيادة.
				جميع النساء يتحدثن بالقليل والقال، والرجال لا
				المرأة لديها غدد حليبية ويمكن أن ترضع، الرجال لا
				الجنس ليس مهما بالنسبة للنساء كما هو للرجال
				الرجال فقط يمكن أن يوفروا الحيوانات المنوية للإخصاب
				الرجال لا يكون. بينما لا يمكن للنساء أن يحبسن دموهن

نشاط رقم 15

فرق بين التأهيل وإعادة التأهيل من حيث:

إعادة التأهيل	التأهيل	وجه المقارنة
		المفهوم بالانجليزية
		معنى المفهوم بالعربية
		متى يمكن تطبيقه
		الفرق بين الأفراد الواقع عليهم الفعل.

الموضوع الثالث

المعرفة القانونية

حقوق ذوي الإعاقة... أقوال يجب أن تعززها الأفعال



المعرفة القانونية

تحديد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

الشخص من ذوي الإعاقة هو في البداية إنسان له وعليه ما لغيره وعليهم من حقوق وواجبات؛ وقد عانى هؤلاء الأفراد لفترات طويلة من التهميش مما أدى إلى حرمانهم من الاكتفاء الذاتي والقدرة على إعالة أنفسهم، حتى جاءت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتعلن عن حالة تكافؤ الفرص بحيث تضمن الاتفاقية تمتع أكبر فئة أقلية في العالم بنفس الحقوق والفرص التي يتمتع بها كل من سواها وهي تشمل مجالات كثيرة من بينها الوصول إلى العدالة؛ والمشاركة في الحياة السياسية والعامة؛ والتعليم؛ والتوظيف؛ والحرية من التعذيب والاستغلال والعنف، وكذلك حرية الحركة.

نشاط رقم 16:

الهدف: التحقق من وعي الحضور لمفهوم حقوق، ولمفهوم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
المواد والأدوات: ورق قلاب، أقلام تخطيط.
العمل مجموعات من شخصين أو ثلاثة أشخاص.
الجزء الأول:

هذا التمرين هو محاكاة للوضع في المجتمع، الجميع يبدأ بشكل متساو، ولكن ينتهي بهم المطاف بشكل مختلف جداً. والنقاش الذي يلي النشاط يتيح للمشاركين للتفكير في الفوارق القائمة بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص من غير ذوي الإعاقة وبين الأشخاص المصابين باعتلال. وينبغي تكيف الشخصية والأسئلة مع السياق حيث يجري النشاط وذلك لجعلها ذات صلة قدر الإمكان.
خذ الجميع للخارج (إذا لم تكن هناك مساحة كافية في الداخل) يأخذ كل مشارك قطعة من الورق مكتوب عليها وصف لشخصية من المجتمع.

الشخصيات المقترحة

1. زعيم محلي (ذكر)، عمره 62 عامًا
2. رجل أعمى، بالغ من العمر 65 عامًا، مع دخل مستقل
3. سيدة أعمال، عمرها 32 عامًا
4. رجل، يبلغ من العمر 72 عامًا، على كرسي متحرك، ويتلقى الدعم من مركز خاص بالعجزة.
5. امرأة، تبلغ من العمر 30 عامًا، وهي تعاني من الصمم، وليس لديها دعم ولا يوجد لديها دخل.
6. رجل، يبلغ من العمر 25 عامًا، من ذوي الإعاقة النفسية والاجتماعية يعيش في مؤسسة.
7. امرأة، عاطلة عن العمل، عمرها 40، تعنتي بابتها الذي يستعمل كرسي متحرك.
8. رجل، يبلغ من العمر 25 عامًا، عاطل عن العمل، يعاني من متلازمة داون.
9. فتاة تعاني من التوحد تعيش في قرية فقيرة
10. رجل عاطل عن العمل، عمره 30
11. وزير الشؤون الاجتماعية (ذكر)، يبلغ من العمر 45 عامًا

12. ولد، يبلغ من العمر 12، والديه لديهم دخل ثابت.
13. أنثى، تبلغ من العمر 40 عامًا، رئيسة منظمة دولية غير حكومية.
14. فتاة، متسولة، عمرها 12 ومن ذوي الإعاقة الجسدية والنفسية والاجتماعية.
15. خريج جامعي (ذكر)، يبلغ من العمر 25 عامًا.
16. أنثى، تبلغ من العمر 30 عامًا، تخرجت من الجامعة، مع إعاقة جسدية.
17. نائب في البرلمان وهو أعمى (ذكر)، عمره 45.
18. مراهق (ذكر) يعاني من فيروس نقص المناعة البشرية (HIV).
19. امرأة تدير عمل صغير التجارية الصغيرة، عمرها 45 عامًا.
20. أرملة، عمرها 65 من ذوي الإعاقة النفسية ولا يوجد لديها دخل مستقل.
21. رجل أرملة عمره 70 عامًا وله دخل وعائلة كبيرة.
22. امرأة مطلقة عاملة في مستوى إداري متقدم ولديها ولدين، عمرها 45 عامًا، وهي ترعى أولادها.

البيانات

أعط كل مشارك بطاقة شخصية، واطلب منهم تلمص هذه الشخصية بحيث يعيش الدور من واقع مجتمعه الحالي وليس كيف يريده أن يكون (يمكنهم استخدام الخبرات التي مروا بها أو سمعوا عنها فيما يتعلق بالموضوع)، الآن يقف الجميع بداية على خط واحد في منتصف المكان، ثم يبدأ بالتحرك خطوة إلى الأمام إذا كانت العبارة تنطبق عليه أو تؤثر به. ويتحرك خطوة إلى الوراء إذا كانت العبارة لا تؤثر عليه. العبارات وتقرأ بصوت مرتفع:

1. يمكنني التحرك بحرية في المجتمع.
2. يمكنني شراء وبيع الممتلكات في بلدي.
3. أستطيع أن أتعلم في المدارس العامة.
4. يمكنني التصويت دون مساعدة.
5. لدي القدرة على الحصول على القروض الصغيرة.
6. أنا لا أعيش في خوف من العنف أو الاعتداء.
7. لدي القدرة على الوصول إلى العلاجات الطبية حسب حاجتي وبأسعار معقولة.
8. أستطيع العمل في أي مكان أنا مؤهل.
9. أنا مستشار بشأن قضايا السياسة العامة التي تهم المجتمع.
10. لدي القدرة على الحصول على التدريب المهني والمستمر، بما في ذلك حضور الندوات.
11. حقوقي معترف بها في القوانين.
12. أنا لا أخاف الإساءة اللفظية.
13. يمكنني أن أختار بحرية ما إذا كنت أريد أن يكون لي أطفال وكم عددهم.
14. يمكنني ترك بيتي والتجول أو التنقل وحدي.
15. أنا أملك عملي الخاص.

16. أنا أدفع الحد الأدنى للأجور أو أكثر.
17. أستطيع أن أعيل نفسي في أوقات البطالة.
18. لدي القدرة على الحصول على محام إذا لزم الأمر.
19. لدي القدرة على الوصول إلى المعلومات بالطريقة التي تناسبني وأستطيع أن اقرأ وافهم بسهولة.
20. وسائل الإعلام تقدم صور إيجابية عني عمومًا.
21. أنا لا أقلق بشأن الدعم الاجتماعي في سن الشيخوخة.*

¹ *اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: حزمة التدريب، نموذج 5
بعد الانتهاء من التمرين يتم النقاش حول الفرق الذي ظهر في وضع الأفراد والفرق بينهم، ويعتمد ذلك على المجتمع.

الجزء الثاني:

ضمن العمل في مجموعات ناقش وزملاءك واكتب الحقوق الواجب توفيرها للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الحكومات والمنظمات العامة والخاصة وغيرها. وحقوقهم العامة المطلوبة من الدولة.

ستجد من الإجابات التي قد يطرحوها أن تكافؤ الفرص يمثل التكافؤ في حق:

1. التعليم
2. السكن
3. العمل
4. الصحة
5. التنقل
6. التأهيل
7. المشاركة السياسية (الانتخابات) حيث نصت مادة 4- من قانون رعاية الأشخاص المعاقين رقم 31 لسنة 2007 مع مراعاة التشريعات النافذة، توفر الجهات ذات العلاقة كل حسب اختصاصها للمواطنين المعوقين الحقوق والخدمات المبينة وفقًا لأحكام هذا القانون في المجالات التالية: من قانون رعاية الأشخاص المعاقين رقم 31 لسنة 2007
ز- الحياة العامة والسياسية: حق الأشخاص المعوقين في ممارسة الترشيح والانتخاب في المجالات المختلفة وتهيئة أماكن ومرافق مناسبة وسهلة الاستعمال تمكنهم من ممارسة حق التصويت بالاقتراع السري في الانتخابات.
توفير البيئة المناسبة للمشاركة بصورة فاعلة في جميع الشؤون العامة دون تمييز بما في ذلك المشاركة في المنظمات والهيئات غير الحكومية المعنية في الحياة العامة والسياسية.
8. اللجوء إلى القضاء
9. الرياضة

10. وغيرها... الخ

الأفراد من ذوي الإعاقة لهم حقوق كغيرهم، بل وأكثر حيث يجب أن يتم التركيز على حقهم في الحصول على الخدمات الصحية وإعادة التأهيل، بل والحق في بيئة مؤهلة بمعنى أن من حق كل شخص مُعَوَّق الوصول إلى أي مبنى يستطيع الوصول إليه الشخص غير المُعَوَّق، بحيث تكون مواصفات الأبنية والمنشآت والمرافق العامة والخاصة المعدة للاستعمال العام، متطابقة مع المعايير ووفق الشروط والأصول المنصوص عنها في هذا القانون.

وكذلك توفير حق التنقل والحصول على المواقف المهيأة بل وحق الحصول على رخصة السوق، واقتناء مركبة بمواصفات مناسبة حسب نوع الإعاقة ودرجتها. وغيرها من الأمور الهامة التي يجب عدم الإغفال عنها.

ولهذا يجب العمل على بناء القدرات عن طريق تدريب شامل لموظفي القسم القانوني على كيفية التعامل مع الحالات التي يكون فيها تمييز وعنف ضد الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً. وكذلك تنمية فهم عميق للمحامين وغيرهم عن حاجات وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات وذلك بالمشاركة الواسعة مع مجتمع المعاقين في الأردن، بشقبة المحلي واللاجئ، أو عن طريق المشاريع وغيرها.

تدريب الموظفين من قبل أشخاص يعانون من إعاقات حول الحاجات والحقوق المهمة للمعاقين. إشراك الفرق في فصول تدريب مهني مع أشخاص ذوي إعاقة ليتعاملوا معهم ويفهموا احتياجاتهم. إشراك أفراد من مجتمع ذوي الإعاقة في استعراض بعض المشاريع عن طريق جولات على المكاتب، وتوفير فرص تدريبية ووظيفية لهم ومشاركتهم. هذا وسيكون المجال مفتوحاً أمام الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية والعقلية لضمان عملية الدمج والفهم التام لاحتياجاتهم.

وكذلك يجب العمل على حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز، والعنف بكافة أنواعها. ولأجل كل هذا يجب تعزيز قدرة موظفي المنظمات على فهم حاجات وصعوبات العيش مع شخص من ذوي الإعاقة، مهما كان شكل الإعاقة.

ومن حقوق هذه الفئة كذلك حق النشر والقدرة على الوصول إلى نفس المعلومات مثل غيرهم في المجتمع. وقد يتطلب هذا وجود نماذج معينة وتقنيات بحث معينة. على سبيل المثال، استخدام نماذج لغة بريل للأشخاص المصابين بالعمى، ولغة الإشارة للأشخاص الذين يعانون من الصمم.

ومن أهم حقوقهم المساواة وعدم التمييز وقد عرّف قانون حقوق الأشخاص المعاقين رقم 31 عام 2007 التمييز على أساس الإعاقة بأنه كل حد أو تقييد أو استبعاد أو إبطال أو إنكار مرجعه الإعاقة، لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في هذا القانون أو في أي قانون آخر. وقد ورد نص صريح في المادة 3 بند ج: تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين الأشخاص على أساس الإعاقة.

كما ورد في المادة 5 في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: المساواة وعدم التمييز

- 1- تقر الدول الأطراف بأن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون وبمقتضاه ولهم الحق دون أي تمييز وعلى قدم المساواة في الحماية والفائدة اللتين يوفرهما القانون.
 - 2- تحظر الدول الأطراف أي تمييز على أساس الإعاقة وتكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية القانونية المتساوية والفعالة من التمييز على أي أساس.
 - 3- تتخذ الدول الأطراف، سعياً لتعزيز المساواة والقضاء على التمييز، جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - 4- لا تعدُّ التدابير المحددة الضرورية للتعجيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية.
- وكذلك حق الشخص ذي الإعاقة بالعمل والتوظيف وهو حق مشروع وعلى المؤسسات والمنظمات توفير السبل لتسهيل ذلك.
- 2- ولنتحقق من هذا الحق وغيره قم بتنفيذ النشاط التالي:

نشاط رقم 17:

الهدف من النشاط: تحديد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بدراسة حالة والتطبيق.
الزمن: 20 دقيقة

العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.
الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 17، نسخة لكل مشارك.
الخطوات والإجراءات: اطلب من المشاركين دراسة ورقة الحالة التالية والمرفقة في نشاط رقم 17، ثم مناقشة النتائج والتوصل إلى حل. ثم ناقش الإجابات.
الحالة الدراسية هي:
ليلى مديرة محل تجاري لعمل عائلي في العاصمة. كانت تقود إلى المنزل في سيارتها، عندما حدث تصادم شديد بين سيارتها وسيارة أخرى كانت تقود بسرعة مما أدى إلى تدهور سيارتها، الأمر الذي تركها مشلولة من الخصر إلى أسفل. وبعد أن تحسنت صحتها وتعافت بشكل وتدرجت على استعمال كرسي متحرك، أصبحت على استعداد للعودة إلى العمل في المحل.
ولكنها تعرّف أنه ليس من السهولة الوصول إلى العمل بالنسبة لها، لأنه يحتوي على درج كبير عند المدخل، ولا يوجد أي تسهيلات في الحمام (المنافع العامة)، ومكتب الكاشير مرتفع جداً. وكتبت لأصحاب العمل ليعيدوها إلى عملها، لكنهم رفضوا لأنهم يقولون إنها لم تعد تستطيع أن تقوم بوظيفتها. ولم يقدموا أية أسباب لتوضيح رفض طلبها.

تقدمت ليلى بشكوى عن طريق منظمة قانونية تُعنى بحالات شبيهة بحالتها، لأنها تعرّف أن هذه المنظمة من المنظمات غير الحكومية التي فيها ويديرها أشخاص من ذوي إعاقة، وأنها تثق بهم، وهي تريد أن تفعل شيئاً، ولكن لا تعرّف ما هو.

تحدث المسؤول إلى صاحب المحل، وسمع ردهم بأن مطالب ليلي مكلفة للغاية لاستيعابها، وفي جميع الأحوال حسب رأيهم أنها كانت ستترك العمل لأنها تزوجت ويمكن أن ترزق بالأطفال وتنشغل بالعائلة على أي حال. ويقولون أنه ليس لديهم مسؤوليات بموجب العقد لإعادتها لعملها. ذهب الشخص وتحدث إلى موظف مدني في وزارة العمل، وقال له أنها مسألة خاصة وتتعلق بطرفي التعاقد وينبغي للدولة أن لا تتدخل. ولاحظ أنه لا يوجد شيء في القانون ينص أو يوجب صاحب العمل أن يعيدها إلى عملها. ولاحظ أيضاً أن ليلي ليست مواطنة تحمل رقم وطني، وبالتالي لا مسؤولية للحكومة. وأوضحت ليلي سابقاً بأن هذا هو الحال منذ سنين، وأنها مقيمة بشكل قانوني وعاشت في البلاد لمدة 15 عاماً.

تقرر ليلي أن تبدأ الإجراءات في المحكمة الجزائية. وفعلاً كسبت القضية لكن صاحب العمل قدم استئناف وكسب القضية في النهاية لصالحه. ولم تقدم المحكمة الأسباب التفصيلية لهذا القرار. تعتقد ليلي أنه لا جدوى من متابعة الإجراءات القانونية إلى أبعد من ذلك، فتقرر الكتابة إلى لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد صادقت الحكومة مؤخراً على البروتوكول الاختياري ويمكن لك أن تستخدم قضية ليلي كحالة اختبار.

والآن قم بطرح السؤال التالي: هل فيكم من يعرف بعض نصوص القانون في الدستور الأردني والداعمة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة؟

لقد عملت المملكة الأردنية الهاشمية لأكثر من ربع قرن في مجال تطوير البيئة المحلية من أجل ضمان تحقيق مبادئ تهيئة الفرص، والحماية، وتطوير إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة. ويُنصُّ البند السادس من الدستور الأردني لعام 1952 على أن "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". وقد قُصد من ذلك شمول الأشخاص من ذوي الإعاقة، على الرغم من عدم ذكرهم بشكل رسمي أو صريح. وقد كان لوضع معايير صُلبة لتمثل التشريعات الوطنية للعناية بالأشخاص ذوي الإعاقة في عام 1993، وتأسيس المنظمات الحكومية وغير الحكومية والخاصة بما فيها المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المُعوقين، الأثر الأكبر في دعم الأشخاص ذوي الإعاقة ومنحهم التسهيلات على نطاق واسع في مجالات الصحة، وإعادة التأهيل، والمجالات العلمية، والعمل، والحركة، والخدمات الاقتصادية والعناية، وغيرها.

وقد ساهم الأردن في بداية الذكرى الألفية الثالثة بفعالية ضمن الجهود الدولية الرامية لصياغة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فكان الأول من بين البلدان العربية في التوقيع على هذه الاتفاقية، ومن الدول العشرين التي وقعت وصادقت على هذه الاتفاقية، مما أهلها للحصول على حق العضوية في لجنة المراقبة لمتابعة التزامات البلدان العالمية في تنفيذ هذه الاتفاقية. وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ وأصبحت سارية المفعول في الثالث من شهر أيار عام 2008، وقد نصت المادة الواقعة تحت البند 1 وهو الغرض على: "الغرض من هذه الاتفاقية هو تعزيز وحماية

وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين في جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة.
أما فيما يتعلق بحق التعليم بشكل خاص فقد نصت المادة 4- من قانون رعاية الأشخاص المعاقين رقم 31 لسنة 2007 مع مراعاة التشريعات النافذة، توفر الجهات ذات العلاقة كل حسب اختصاصها للمواطنين المعوقين الحقوق والخدمات المبينة وفقاً لأحكام هذا القانون في المجالات التالية: من قانون رعاية الأشخاص المعاقين رقم 31 لسنة 2007

ب - التعليم والتعليم العالي:

- ✓ فرص التعليم العام والتعليم المهني والتعليم العالي للأشخاص المعوقين حسب فئات الإعاقة من خلال أسلوب الدمج.
- ✓ اعتماد برامج الدمج بين الطلبة المعوقين وأقرانهم من غير المعوقين وتنفيذها في إطار المؤسسات التعليمية
- ✓ التجهيزات المعقولة التي تساعد الأشخاص المعوقين على التعلم والتواصل والتدريب والحركة مجاناً بما في ذلك طريقة برايل ولغة الإشارة للصم وغيرها من التجهيزات اللازمة.
- ✓ إجراء التشخيص التربوي ضمن فريق التشخيص الكلي لتحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها واحتياجاتها.
- ✓ إيجاد الكوادر الفنية المؤهلة للتعامل مع الطلبة المعوقين.
- ✓ برامج في مجال الإرشاد والتوعية والتثقيف للطلبة المعوقين وأسرهم.
- ✓ التقنيات الحديثة في تدريس وتعليم الطلبة المعوقين في القطاعين العام والخاص بما في ذلك تدريس مبثني الرياضيات والحاسوب
- ✓ قبول الطلبة المعوقين الذين اجتازوا امتحان الدراسة الثانوية العامة وفق شروط يتفق عليها بين المجلس ومجلس التعليم العالي للقبول بالجامعات الرسمية.
- ✓ وسائل التواصل للصم من خلال توفير أشكال من المساعدة بما في ذلك تامين مترجمي لغة الإشارة.

ملحق رقم 2: اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري الصادر عن الأمم المتحدة والمُعتمد في 13 كانون أول 2006. يوضح كافة الحقوق العالمية للأشخاص ذوي الإعاقة.

ملحق رقم 3: قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 الصادر عن المجلس الأعلى لشؤون المعوقين في الأردن.

التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل القانون والقضاء

يتم تطبيق النتائج باستعراض ورقة العمل كما في النشاط رقم 18 التالي:

نشاط رقم 18:

الهدف من النشاط: توضيح لكيفية التعامل مع الأشخاص من ذوي الإعاقة في ظل القانون والقضاء
الزمن: 20 دقيقة

العمل مجموعات من اثنين أو ثلاثة مشاركين.

الأدوات: ورقة عمل نشاط رقم 18 نسخة لكل مشارك.

الخطوات والإجراءات: توزيع ورقة نشاط رقم 18 على الأفراد في مجموعات.

ثم عمل مناقشة عامة وجماعية.

تتضمن ورقة العمل القوانين والنصوص فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة في مجال القضاء والقانون، وهي كما يلي:

تشكل **المادة (101) فقرة 1 من الدستور الأردني** القاعدة العامة في تقرير حق الجميع في اللجوء إلى القضاء، بغض النظر عن جنسيتهم أو أصولهم، وبمعزل عن كونهم من الأشخاص ذوي الإعاقة أو من غيرهم، حيث نصت هذه المادة على أن "المحاكم مفتوحة للجميع ومصونة من التدخل في شؤونها.

كما أورد **قانون رقم 31 لسنة 2007 في مادته (4) فقرة (ط) بند (1)** بعض الأحكام التي تنظم الحق في اللجوء إلى القضاء؛ حيث نصت على أنه "تراعى الظروف الصحية للشخص المعوق من حيث الأماكن الخاصة بالتوقيف إذا اقتضت طبيعة القضية وظروف توقيفه.

وقد نصت **المادة (230) من قانون أصول المحاكمات الجزائية** على أنه "إذا كان المتهم أو الشاهد أبكم أصم ولا يعرف الكتابة عين الرئيس للترجمة بينه وبين المحكمة من اعتاد مخاطبته أو مخاطبة أمثاله بالإشارة أو بالوسائل الفنية الأخرى". كما نصت **المادة 231 من القانون** نفسه على أنه "إذا كان الأبكم والأصم من الشهود أو المتهمين يعرف الكتابة فيسطر كاتب المحكمة الأسئلة والملاحظات ويسلمها إليه فيجيب عليها خطياً". وفي الاتجاه نفسه، أورد **قانون 31 لسنة 2007 في مادته (4) فقرة (ط) بند (1)** حكماً مماثلاً، حيث نص على "توفير التقنيات المساعدة للأشخاص المعوقين بما في ذلك ترجمة لغة الإشارة".

المادة 17 من قانون كاتب العدل- يجب على ذوي العلاقة أو وكلائهم أن يحضروا أمام الكاتب العدل بالذات وأن تكون محل إقامتهم الدائمة أو المؤقتة ضمن دائرة اختصاص الكاتب العدل وأن يكون الشهود راشدين وعاقلين عالمين بهوية ذوي العلاقة، وأن لا يكون بينهم أعمى، أو أخرس ويشترط أن لا يكونوا من أصول أو فروع ذوي العلاقة أو أزواجهم، ويجب أن يكون المعروفون عالمين بهوية ذوي العلاقة، أما الترجمان فيكفي أن يكون عاقلاً بالغاً.

وفيما يلي بعض التوضيحات المتعلقة بالأشخاص المعاقين وقانون العقوبات:

- لا يوجد في قانون العقوبات الأردني أحكاماً جزائية تستهدف هذه الفئة لا باعتبار عندما يكون الضحية من الجريمة من ضمنها ولا باعتبار أن يكون على العكس الجاني من ضمن هذه الفئة باستثناء ما جاء في المواد 92 (التي أعفت من العقوبة المعاق عقلياً أو نفسياً بشكل يؤثر بالإرادة) والمواد 293 و 297 و 418 من القانون والتي شددت العقوبة على من يرتكب بحق هؤلاء جرائم الاعتداء الجنسي والاحتيال.
- هناك حاجة ملحة إلى إضافة وصف جرمي خاص بالاعتداء على المعوقين بحيث يكون هناك عقوبة مخصوصة بهذا الفعل على أن تكون هذه العقوبة ملائمة لنوع الجريمة وتعتمد المعايير الدولية الحديثة في فرض العقوبات.
- هناك حاجة ملحة إلى ابتكار عقوبات بديلة لتلائم الأوضاع الخاصة للمعوقين في الحالات التي يرتكب فيها احد المعوقين جريمة جزائية يعاقب عليها القانون حيث لا يعقل وضعه في ذات المعتقلات والسجون المهيأة للأشخاص الأصحاء .
- يجب تشديد العقوبات على الأشخاص الذين توكل إليهم مهمة رعاية المعوقين ويرتكبون جرائم جنسية أو جسدية ضدهم.

يمكن للمدرب الاستعانة ببعض النقاط التالية التي استخلصها الكاتب د. مهدي العزة في تقرير "المجتمع المدني حول حالة تطبيق اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" في الأردن.

ملحق رقم 4

ويظهر الاستعراض الأولي لهذه النصوص، خصوصاً ما ورد في قانون رقم 31 لسنة 2007؛ أنها تتبنى منظوراً طبيياً في التعاطي مع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في اللجوء إلى القضاء؛ إذ يتصدّر النص عبارة "تراعى الظروف الصحية"، ويبدو هذا التوجه، الذي ينظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم حالات مرضية، منسجماً والتوجه العام السائد في منظومة التشريعات الوطنية وفي السياسات والخطط والبرامج ذات العلاقة، على النحو الذي سبق بيانه، وفقاً لما هو مبين في غير موضع من هذا التقرير.

وقد سبقت الإشارة إلى أن المشرع الأردني قد اعتبر أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية والأشخاص ذوي الإعاقة السمعية، فضلاً عن الأشخاص ذوي الإعاقة النفسية والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية؛ ليسوا أهلاً للشهادة في المعاملات التجارية والمدنية؛ وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 17 من قانون كاتب العدل، الأمر الذي يضع قيداً آخر على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارسة حقهم في اللجوء إلى القضاء، على أساس من المساواة مع الآخرين.

يعد غياب التهيئة والترتيبات التيسيرية المعقولة عن مرفق القضاء من أكبر العوائق التي تحول دون تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بممارسة حقهم في التقاضي، على أساس من المساواة مع الآخرين.

ولم يتطرق المشرع الأردني إلى مسألة الترتيبات التيسيرية المعقولة والتهيئة إلا في أضيق الحدود، قاصراً ذلك على ترجمة لغة الإشارة للأشخاص الصم، سواء كانوا مدعين أو مدعى عليهم، شهوداً أو متهمين

ويلاحظ على هذه النصوص، على الرغم من كونها تولي اهتمامًا محمودًا للغة الإشارة، أنها لم تُشر، لا من قريب ولا من بعيد، إلى الضوابط التي ينبغي أن تتوافر في المترجم لاطمئنان المحكمة وركونها إلى تحقق التواصل الفعال في أقصى درجاته وصوره، ولا يقدر في هذا النقد الادعاء بأن هذه مسألة إجرائية متروكة لتعليمات أو تقدير المحكمة، إذ إن اشتراط أن يكون المترجم من الخبراء العدول المشهود لهم بالأمانة والكفاءة لا يبدو أمرًا تفصيليًا يمكن إغفاله في معرض تلك النصوص، خصوصًا إذا ما علمنا أن هناك نقصًا واضحًا في الخبرات في هذا المجال.

وتشير المقابلات، التي أجراها الفريق مع المركز الوطني لحقوق الإنسان، إلى أن ثمة نقصًا واضحًا في التهيئة البيئية والترتيبات التيسيرية المعقولة والخبرات في مراكز الأمن وأماكن التوقيف والسجون، مما يضع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف تتزايد فيها احتمالات المساس بحقوقهم الدستورية في التقاضي دون تمييز، وعلى أساس من المساواة مع الآخرين.

وعلى الرغم من إيجابية التفات الجهات المختصة إلى أهمية هذه المسألة، إلا أن عزل الموقوفين والمحكومين في جناح خاص بهم لا يبدو السبيل الأمثل لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص في هذا الصدد. إذ كيف سيتم التعامل وتصنيف الموقوفين والمتهمين من ذوي الإعاقة وفصلهم وفقًا لسبب توقيفهم أو إدانتهم؟ فهل سيتم الزج مثلًا بالأشخاص ذوي الإعاقة كافةً في هذا الجناح المهيأ، بغض النظر عن طبيعة التهمة أو الجريمة المرتكبة، ومن ثم الإخلال بمبدأ تصنيف الموقوفين والمحكومين بما ينسجم ومعايير وضوابط العدالة الجنائية وفلسفة علم الإجرام؟

وفيما يخص الأطفال ذوي الإعاقة؛ فلم تتضمن منظومة التشريعات الوطنية الخاصة بالأحداث، المتمثلة في قانون مراقبة سلوك الأحداث رقم 37 لسنة 2006 وقانون الأحداث رقم 24 لسنة 1968، تدابير خاصة بالأطفال ذوي الإعاقة، لا من حيث إجراءات محاكمتهم، ولا من حيث تهيئة مراكز الإصلاح، ولا من حيث دور رعاية الأحداث.

التشريعات والامتيازات والاحتياجات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة

سيتم في هذا الجزء استعراض حالة تم ذكرها من قبل محامون مختصون لحالات ووقائع حقيقية حدثت في المجتمع ونترك التعليق عليها مع الاطلاع على القانون المرتبط تالياً، حيث يناقش المدرب الحضور بالحالات والقانون كيفما يراه مناسباً.

أولاً: قانون العقوبات الأردني في التعامل مع ذوي الإعاقة

الحالة الأولى: العقوبات:

من الأمثلة على التطبيق العملي لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القانون بالرغم من عدم ذكرهم بشكل واضح أو أفراد مواد تتعلق بهم من القصاص الواقعية:

راجعنا شخص مقعد وأفاد أنه تعرض له شخص بهتك العرض ونتيجة أنه مقعد لم يتمكن من الدفاع عن نفسه، وكان هذا الشخص مستاء لأنه سمع أن القانون لا يراعي المقعدين، ولكن بعد تم إعلامه بأن القانون جاء بصورة غير مباشرة وشملهم ورغم عدم قناعته بذلك إلا أنه وبعد أن توجه للمحكمة وتمت المحاكمة وجد بالفعل أن المحكمة قد غلظت العقوبة على الجاني وشدتها عليه أكثر مما اعتادت المحاكم الحكم به في مثل هذه الجرائم.

وبالواقع العملي أيضاً ونتيجة ما نراه أمامنا في المحاكم نجد أن القضاة يرفضون تخفيض العقوبة على الجاني للحد الأدنى - كون أن هنالك حد أدنى للعقوبة وحد أعلى - في حال ارتكبت من على شخص ذي إعاقة.

القانون المرتبط بالعقوبات

1. إن قانون العقوبات الأردني لم يميّز ذوي الإعاقة في العديد من نصوصه بالرغم من أنه قد شدّد العقوبة على الجرائم التي يتعرض إليها ذوي الإعاقة وذلك في الباب السابع الجرائم المخلة في الأخلاق والآداب العامة ومنها ما ورد في المادة 293 (من واقع أنثى) (غير زوجة) لا تستطيع المقاومة بسبب ضعف أو عجز جسدي أو نفسي أو عقلي يعد مرتكباً للجرم المنصوص عليه في المادة (292) من هذا القانون ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها فيها.) وكذلك ما جاء في المادة 297 (يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة من هنك عرض إنسان لا يستطيع المقاومة بسبب عجز جسدي أو نقص نفسي أو بسبب ما استعمل نحوه من ضروب الخداع أو حمله على ارتكابه).
2. إن هذه التشريعات تحسب للمشرّع الأردني لما يتعرض له ذوي الإعاقة من عنف واستغلال جسدي ونفسي أكثر من غيرهم نتيجة أن الإعاقة التي يعانون منها والتي قد تحول دون دفاعهم عن أنفسهم بالشكل اللازم.
3. إلا أنه كان على المشرّع الأردني توسيع الدائرة المعنية بذوي الإعاقة في قانون العقوبات وتشريع نصوص تعدّ الجريمة التي تقع على الأشخاص ذوي الإعاقة ذات طبيعة خاصة ويجعل من هذا

ظرفاً مشدداً، حيث أن هنالك نصوص لم تميّز بين الجرم الواقع على شخص عادي أو على شخص ذو احتياجات خاصة فالعقوبة ذاتها كما لو أن الاعتداء وقع على شخص عادي سليم فمثلاً تعرض الشخص ذي الإعاقة للنشل أو الخطف أو الضرب أو الإهانة قد يكون أسهل من الشخص العادي السليم.

4. ولذلك ليس بإمكاننا إلقاء اللوم على القضاء الأردني كون أنه ينظر في قضايا ذوي الإعاقة كما لو أنه شخص سليم، وحبذا لو يقوم المشرع بوضع النص العام بأن الجرائم التي تقع عليهم يكون ذلك ظرفاً مشدداً على مرتكبها .

ثانياً: التسهيلات الضريبية والجمركية والرسوم المخفضة التي نصت عليها القوانين الأردنية لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة

الحالة الثانية: قانون التسهيلات الضريبية و الجمركية و الرسوم:

راجعنا شخص و كان يعاني من إعاقة في كلتا ساقية وهو بحاجة إلى العلاج الدائم والمستمر حيث أنه إن توقف لا يستطيع السير على قدميه وأخبرنا بأنه تقدم بطلب إلى دائرة الجمارك لاستيراد سيارة خاصة بالمقعدين ألزمته دائرة الجمارك أن يدفع ما نسبته 40% رسوم جمركية لحاجة دفع الرسوم، تم إخباره بإقامة دعوى لاسترداد الرسم كونه مصاب بإعاقة والقانون أعفاه من الرسوم وفعلاً قام برفع دعوى واسترد كامل الرسوم التي دفعها.

القوانين الأردنية التي نصت على التسهيلات الضريبية والرسوم المخفضة.

1. قانون حقوق الأشخاص المعوقين لسنة 2007.
2. نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين لسنة 2013
3. تعليمات الحالات التي يجوز فيها استيفاء أجور المعالجة وأثمان الأدوية وأسس وشروط استيفائها من المشترك أو غير المقنن أو المعاق أو أي منتفع مع أي منهم أو المتبرع بالدم أو الحاصل على بطاقة متبرع بالأعضاء وتتم معالجته في الوزارة وتعديلاتها رقم 2 لسنة 2004 / وزارة الصحة .
4. قانون الهيئة الوطنية لإزالة الألغام وإعادة التأهيل لسنة 2000.

طبيعة الإعفاءات الممنوحة:

1. إعفاء جمركي وضريبي على وسيلة نقل شخصية واحدة (سيارة) : حيث يعفي القانون المعوقين من رسوم الجمارك ومن الضرائب التي تفرضها الدولة على السيارات بحيث يصبح من حق المعوق الحصول على سيارة بدون جمرك وبدون ضريبة للأردنيين فقط وفق الشروط المحددة في المواد 5-9 من نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين لسنة 2013 تنفيذاً لنص المادة 4/و من قانون رعاية الأشخاص المعوقين لسنة 2007 .

2. استقدام عامل أجنبي بدون دفع الرسوم المقررة قانوناً لاستقدام العمال الأجانب: حيث يسمح القانون للمعوق استقدام عامل أجنبي للعمل لديه في مجال الرعاية الشخصية دون دفع أية رسوم وذلك للأردنيين فقط وفق الشروط المحددة في المادة 11 من نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين لسنة 2013 تنفيذاً لنص المادة 4/و من قانون رعاية الأشخاص المعوقين لسنة 2007 .
3. إعفاء مدارس الأشخاص المعوقين ومراكزهم ومؤسساتهم التابعة للجمعيات الخيرية من الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات وضريبة الأبنية والمسقات والمعارف ورسوم طوابع الواردات ورسوم تسجيل العقارات المقامة عليها هذه المدارس وأي ضرائب أو عوائد تحسين أخرى مفروضة عليها وذلك وفق الشروط المحددة في المادة 13 من نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين لسنة 2013 تنفيذاً لنص المادة 4/و من قانون رعاية الأشخاص المعوقين لسنة 2007.
4. إعفاء المراكز والمؤسسات والمدارس التابعة للجمعيات الخيرية التي تقوم على خدمة الأشخاص المعوقين من الرسوم الجمركية على وسائل النقل والتي تزيد سعتها على (9) ركاب كما تعفى من ضريبة الأبنية والمسقات وأي ضرائب أخرى على العقارات التي تملكها شريطة إرفاق سندات تسجيل ومخططات لتلك العقارات صادرة عن دائرة تسجيل الأراضي و بشرط أن تكون مؤسسات غير ربحية وفق الشروط المحددة في المادة 14 من نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين لسنة 2013 تنفيذاً لنص المادة 4/و من قانون رعاية الأشخاص المعوقين لسنة 2007.
5. إعفاء التجهيزات المعقولة واللازمة للأشخاص المعوقين بما في ذلك المواد التعليمية والطبية والرياضية والوسائل المساعدة والأدوات والآلات وقطعها من الرسوم الجمركية والضريبة العامة والخاصة على المبيعات ورسوم طوابع الواردات ومن أي رسوم أو ضرائب أخرى بالتنسيق من وزارة التنمية الاجتماعية. وفقاً للمادة 18 من نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين لسنة 2013 تنفيذاً لنص المادة 4/ و من قانون رعاية الأشخاص المعوقين لسنة 2007 .
6. فيما يتعلق الإعاقات الناتجة عن انفجار الألغام نص القانون الأردني على إعادة تأهيل المصابين من الألغام المزروعة في الأراضي الأردنية وتهيئة المتطلبات اللازمة لمعالجتهم بما في ذلك تطبيق نظام تأمين صحي خاص بهم وتأمين دخل مناسب لهم يساعدهم على مواجهة ظروفهم المعيشية وفقاً للمادة 3 من قانون الهيئة الوطنية لإزالة الألغام وإعادة التأهيل لسنة 2000.
7. الإعفاء من تكاليف العلاج في المستشفيات الحكومية مقابل رسوم رمزية و ذلك وفقاً لنص المادة 4 من تعليمات الحالات التي يجوز فيها استيفاء أجور المعالجة وإثمان الأدوية وأسس وشروط استيفائها من المشترك أو غير المقدر أو المعاق أو أي منتفع مع أي منهم أو المتبرع

بالدم أو الحاصل على بطاقة متبرع بالأعضاء وتتم معالجته في الوزارة وتعديلاتها رقم 2 لسنة 2004 / وزارة الصحة .

ثالثاً: الأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي

الحالة الثالثة: قانون العمل:

جاء قانون العمل ووضع حماية للأشخاص ذوي الإعاقة ومن الأمثلة عليها:

شخص كان يعمل لدى شركة وتعرض إلى إصابة في قدمه مما أحدثت له إعاقة فقامت الشركة بفصله. ثم تم التواصل مع الشركة وإخبار المسؤولين فيها بأن قانون العمل ألزم تشغيل ما نسبته 4% من الموظفين المعاقين طالما أنه لا يؤثر على طبيعة العمل. وبالفعل قامت الشركة بإعادته للعمل.

القانون:

أولاً: قانون العمل الأردني

قانون العمل هو قانون عام ينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، إن هذا القانون قد وضع للأشخاص السليمين وذوي الإعاقة على حدٍ سواء وهذا يعتبر من باب المساواة واحترامهم وعدم انتقاص حقوقهم نتيجة هذه الإعاقة بل على العكس تماماً فقد جاء القانون وضمن عمل الأشخاص ذوي الإعاقة بنصوص خاصة حيث حدّد في القانون السابق قبل التعديل نسبة 2% من عدد العمال في مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العمال فيها عن (50) عاملاً ولكن نتيجة التعارض بين قانون حقوق الأشخاص المعوقين وبين هذا القانون قد أثر المشرّع الأردنيّ إحالة هذه المادة لما ورد في قانون حقوق الأشخاص المعوقين علماً بأن النسبة والواردة في هذا القانون هي 4% من العاملين فيها للأشخاص المعوقين بشرط أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك. وهذا يدل على أن المشرّع الأردنيّ راعى ما هو أفضل لذوي الإعاقة وزاد من النسبة الإلزامية لتشغيلهم في المؤسسات والشركات العامة والخاصة.

ثانياً: قانون الضمان الاجتماعي

نصت المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على انه على كل شخص باعتباره عضواً في المجتمع له الحق في الضمان الاجتماعي وله الحق في أن يتم توفيره له، ومن منطلق اجتماعي وسعيًا لغايات توافق التشريعات الأردنية لاتفاقيات حقوق الإنسان وتوفير ضمان وحماية للمجتمع فقد اهتم قانون الضمان الاجتماعي من خلال نصوصه بالعجز وميّر بين العجز الذي يصيب المشترك بالضمان بسبب إصابة العمل وبين العجز الناتج عن أية أسباب أخرى والمقصود هنا العجز الدائم سواء كان كلياً أو جزئياً، وسنركز هنا على ما أسماه القانون بالعجز الطبيعي الدائم.

إن قانون الضمان الاجتماعيّ جاء شاملاً وعماماً لكافة فئات العمال ولم يفرد نصوصاً خاصة بالعامل الذي لديه إعاقة وكان المعيار للانتساب هو أن يكون الشخص المكلف يعمل لدى جهة خاضعة للضمان فقط. إلا أن هذا القانون قد تنطرق لحالات العجز أو الإصابات التي قد تفضي إلى إعاقة حيث أورد التعريفات وما يترتب عليها من حقوق ونص على راتب للعامل في حال أصيب باعتلال أو إعاقة نتيجة العمل.

التعريف القانوني للعجز الكلي الطبيعي:

هو العجز غير الناشئ عن إصابة العمل وغير القابل للشفاء ويحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاوله المؤمن عليه لأي عمل يتقاضى عنه أجرًا أو مهنة تدر عليه دخلاً.

أما العجز الجزئي الطبيعي الدائم: فهو العجز غير الناشئ عن إصابة عمل وغير القابل للشفاء ويفقد المؤمن عليه بسببه القدرة على مزاوله عمله أو مهنته الأصلية إلا أنه لا يحول دون مزاولته لأي عمل آخر يتقاضى عنه أو أي مهنة أخرى تدر عليه دخلاً.

رابعاً: قانون السير

الحالة الرابعة: قانون السير:

راجعنا شخص مصاب بإعاقة (مقعد) لا يمكنه السير وكان يشكو من المواصلات والصعوبة بالتنقل وعلى علمه بأن نتيجة إعاقته لا يستطيع التقدم والحصول على رخصة قيادة فقمنا بإعلامه أن قانون السير لم يميّز بين السائق السليم والشخص ذو إعاقة وأن بإمكانه التقدم والحصول على رخصة مركبة في حال كان لديه مركبة خاصة بالمقعدين وعليه قام بالتقدم للحصول على رخصة.

القانون:

إن المشرّع الأردنيّ قد تطرق لنصوص خاصةً بذوي الإعاقة في قانون السير حيث بدأ بتعريف الشخص المعوق ومن ثم راعى بعض الاحتياجات الخاصة بما يحتاجونه لتسهيل حياتهم فيما يتعلق بقواعد السير والمركبات.

وقد عرف الشخص المعوق بأنه أي شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين.

إن الباحث في قانون السير يجد أنه من القوانين التي لم تميّز بين السائق السليم والشخص ذو الإعاقة إلا من خلال صفة المركبة وشكليتها من الداخل بحيث تكون المركبة الخاصة بذوي الإعاقة مجهزه بحسب الإعاقة شريطة أن يكون السائق سليم الحواس وتطبق عليه قوانين السير والمخالفات كما تطبق على الشخص السليم وذلك كون قانون السير وضع للحفاظ على سلامة السائق أولاً ومن ثم التنظيم ومن بعدها حركة السير.

وبالتالي فإن المشرّع الأردني من خلال قانون السير كان حريصًا على حق ذوي الإعاقة بقيادة مركبه خاصة بما يتناسب مع حالته وقد أصدر عدة انظمه متعلقة بذلك ومنها نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين بمقتضى المادة 31 من الدستور وبناءً على قرار مجلس الوزراء بتاريخ 2013/1/20 حيث قام بالاهتمام بهذا الشخص وتسهيل جميع مخصصاته واحتياجاته على أن يكون سليم الحواس والإعاقة بالأطراف السفلية والسماح له بقيادة مركبة مخصصة لذلك كما نصت المادة 7 من هذا النظام بالإضافة أن تم تكريم المعاق بإعفاء جمركي لحصوله على المركبة من خلال التعليمات الخاصة لإعفاء سيارات المقعدين .

التعليمات الخاصة لإعفاء سيارات المقعدين من الرسوم الجمركية

جاءت هذه التعليمات ونظمت وحددت شروط الحصول على إعفاء للأشخاص ذوي الإعاقة على السيارات حيث أن المادة الأولى تناولت الجهة التي يقدم إليها الطلب واللجان المختصة بنظر حالة مقدم الطلب وتحديد الإعاقة من عدمها . ومن ثم تناولت التعليمات الشروط الواجب توفرها في طالب الإعفاء وشروطاً عامة وحدد المواصفات لهذا الإعفاء الجمركي وكذلك مواصفات المركبة الخاصة بهم.

خامساً : الأشخاص ذوي الإعاقة في قانون الأحوال الشخصية

الحالة الخامسة: قانون الأحوال الشخصية:

راجعتنا سيدة و كانت تشتكي من أن زوجها لا يقوم بعلاج ابنها المصاب بالإعاقة وكانت تشتكي أيضاً من تكلفة العلاج حيث أنه يحتاج إلى علاج دائم والتكلفة عالية. فأعلمناها أن قانون الأحوال الشخصية ألزم على الأب بان يدفع نفقة علاج أولاده الذين تلزم نفقتهم فقامت بناء على ذلك برفع دعوى نفقة الأبناء وعليه ألزمت المحكمة الأب بان يقوم بعلاج ابنه المعاق.

بالرغم من التعديلات التي طرأت على قانون الأحوال الشخصية في عام 2011 وما جاء من إضافة وتعديل على مواده إلا أن المشرّع لم يتطرق بأي نص من نصوصه إلى ذوي الإعاقة بصفة استثنائية حيث أن جميع نصوصه جاءت عامة ومتدرجة معها في تفسيرها لذوى الإعاقة كغيرهم من الأشخاص العادين و من هذه النصوص ما يلي:

القانون:

1. فيما يتعلق بنفقة العلاج حيث نصت المادة 192 على: (يلزم الأب بنفقة علاج أولاده الذين تلزم نفقتهم) وهذا النص يشمل ذوي الإعاقة مع العلم بان ذوي الإعاقة هم أكثر حاجة إلى نص خاص حول العلاج لم يحتاجوه من علاج بكافة الأشكال والأنواع في حال عدم تعرّف الأب أو عدم وجوده حتى لا يقعوا ضحية ولكي لا يتم استغلال ضعفهم في بعض الحالات.

2. أما بعد سن البلوغ فقد نصت المادة 12 (للقاضي أن يأذن بزواج من به جنون أو عته أو إعاقة عقلية إذا ثبت بتقرير طبي رسمي أن في زواجه مصلحة له وأن ماله غير قابل للانتقال إلى نسله، وأنه لا يشكل خطورة على الطرف الآخر وبعد اطلاعه على حالته تفصيلاً والتحقق من رضاه).
3. و جاء نص المادة 215 و أورد فيها إجراء خاص أمام المحاكم الشرعية متعلق بذوي الإعاقة و جاء فيه : (إذا كان الشخص أصم أبكم أو أعمى أصم أو أعمى أبكم وتعذر عليه بسبب ذلك التعبير عن إرادته جاز للمحكمة أن تعين له وصياً... الخ) و عليه فإن القانون لم يأت بنصوص صريحة لذوي الإعاقة وكيفية التعامل معهم في قانون الأحوال الشخصية الأردني إنما ترك الأمر للقياس فقط.
4. بالمحصلة فإننا لا نجد أي نص يفرد حقوق ذوي الإعاقة بكافة المراحل التي يمر بها الشخص لما ينتج من صعوبة في مراحل حياته لا تكمن فقط بذوي الإعاقة وإنما تلحق الحاضن الذي يقوم على حضائته ففي الولاية مرحلة صعبة للحاضن حيث نصت المادة 223 على الولاية للصغير حيث جاء فيها (ولى الصغير هو أبوة ثم وصي أبيه ثم جده ثم وصى جده ثم المحكمة أو الوصي الذي نصبته المحكمة) وفي حال كان تفريق بين الأب والأم تلحق في مصلحة ذوي الإعاقة مضرة كبيرة وصعوبة على الحاضن إذ بعد الانفصال بين الزوجين تبقى الولاية للأب أو الوصي وفي حال تغيب الولي أو الوصي فإن مصلحة ذوي الإعاقة تتوقف أمام صعوبات تكون عبء عليه لجمود النصوص القانونية التي عاملته على أساس الشخص العادي بدون وجود أي استثناء ولتعارضه مع نصوص الحضانة التي تعطي الحاضن الحق بالحضانة ويكون الولاية أو الوصاية لغير الحاضن مما يكون عقبة أمام الحاضن لذوي الإعاقة لما يستلزمه من حالة خاصة .

سادساً: قانون الشركات وقانون التجارة الحالة السادسة: قانون الشركات و التجارة:

قانون الشركات والتجارة لم يميّز بين الشخص ذو إعاقة والشخص الطبيعي، راجعنا شخص مصاب بإعاقة وكان يرغب بتأسيس شركه للاستيراد والتصدير ويعتقد بأنه لا يمكنه تأسيس شركة كونه مصاب بإعاقة إلا إننا قمنا بإعلامه بأن قانون الشركات لم يميّز بين شخص معاق والشخص طبيعي بناء على ذلك قام الشخص بتأسيس شركة وهو الآن قائم بالأعمال التجارية.

القانون:

لم يميّز القانون الأردني بين الأشخاص ذوي الإعاقة (المعوقين)، والأشخاص الذين لا يعانون من إعاقات، في موضوع الوصية والهبة والتنازل، ولم يتم إعطائهم أية ميزة إضافية أيضاً في قانون الشركات والتجارة، وهذا يعني بمفهوم المخالفة انه يمكن الوصية والهبة والتنازل للشخص ذي الإعاقة، ولا يوجد ما يمنع من تأسيس شركة أو القيام بتعامل تجاري بالنسبة له اخذين بعين الاعتبار عدم وجود مانع من التصرف بيطل الإجراءات.

وهذا أيضاً يعتبر ميزة لذوي الإعاقة من عدم حرمانهم أو تخصيص أعمالهم بأمر محددة أو بشركات محددة وعليه فقد ترك المشرع أمر تأسيس الشركات والمؤسسات والانضمام والدخول بها مطلقاً للجميع .

سابعاً: نظام الخدمة المدنية

الحالة السابعة: قانون الخدمة المدنية خصص بعض المواد للأشخاص المعاقين

تعرض شخص لحادث سير ونتيجة لذلك أصيب بقدمه وحصلت له إعاقة مما أثر على نفسيته ولازم المنزل لأنه كان يعتقد بأنه لا يمكنه العمل ولا يتم توظيفه إلا أنه تم إعلامه بأن يتقدم بطلب توظيف إلى ديوان الخدمة المدنية وفعلاً تقدم بذلك الطلب وتم تعيينه بوظيفة مدخل بيانات كون إصابته لا تؤثر على عمله.

القانون:

لم يرد في نظام الخدمة المدنية نصوصاً محددة تتعلق بذوي الإعاقة. جاء في نظام الخدمة المدنية وتعديلاته والذي أقر مؤخراً وصادق عليه الملك رقم 82 لسنة 2013 وفي المادة 43 الفقرة ج والتي نصت على ما يلي: (يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون: ج-: سالماً من الأمراض والإعاقات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين ذي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص.)، بالتالي فإنه يمكن تعيين الشخص الذي يعاني من إعاقة في الوظيفة العامة بشرط أن لا تؤثر إعاقته على طبيعة عمله، ومثال ذلك يمكن تعيين الشخص الذي يعاني من إعاقة في قدمه كمدخل بيانات على جهاز الحاسب الآلي لان إعاقته لن تؤثر على عمله بيده على الجهاز. ولكن اشترطت المادة وجود شهادة صحية بحالته من المرجع الطبي المختص.

ويفهم من هذه المادة انه في حال كان الشخص طبيعي ولا يعاني من أية إعاقة وحصلت له حادثة سببت له إعاقة في جزء معين من جسمه، فإنه يمكنه الاستمرار بعمله في الوظيفة العامة على أن لا تؤثر إعاقته على انجاز عمله بالشكل الطبيعي.

كما وقد ذكرنا سابقاً بأن قانون حقوق المعوقين قد تناول هذا الشق بأن أوجب على المؤسسات والشركات العامة التي عدد موظفيها بين 25 عامل و 50 عاملاً على تعيين ما نسبته 4% من ذوي الإعاقة بما يتماشى مع مصلحة العمل وقدراتهم .

ثامناً: قانون حقوق الأشخاص المعوقين والاتفاقيات الدولية

اهتمت المملكة الأردنية الهاشمية بشكل كبير بحقوق ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وكان من الدول السباقة بإصدار تشريعات توفر الحماية لأشخاص ذوي الإعاقة بما يكفل لهم حقوقهم سواء بالتشريعات المحلية أو المصادقة على الاتفاقيات الدولية بما يحق المصلحة الفضلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

ويظهر اهتمام الأردن بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التشريعات المحلية ومصادقتها على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بذات الموضوع وبنيتها من خلال ما يلي:

أولاً : التشريعات المحلية

➤ قانون حقوق الأشخاص المعوقين و تعديلاته رقم 31 لعام 2007

يتكوّن القانون من 22 مادة قانونية حيث تتناول المادة الأولى منه تسمية القانون وجاء في المادة الثانية تعريف لأهم المصطلحات الواردة ضمن القانون ومنها (تعريف بالمجلس والرئيس والأمين العام وورد أيضاً تعريف للشخص المعوق بأنه أي شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين بالإضافة إلى مجموعه من المصطلحات المتعلقة بذات الموضوع . وتناولت المادة 3 من القانون رؤية المملكة الأردنية الهاشمية اتجاه المواطنين المعوقين ومصادر انبثاق سياستها والمستمدة من القيم العربية والإسلامية والدستور الأردني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين ويؤكد نص المادة على مجموعه من المرتكزات وهي :

- احترام حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم وحرية اختيارهم واحترام حياتهم الخاصة.
- المشاركة في وضع الخطط والبرامج وصنع القرارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وشؤونهم.
- تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين الأشخاص على أساس الإعاقة.
- المساواة بين الرجل والمرأة المعوقين في الحقوق والواجبات.
- ضمان حقوق الأطفال المعوقين وبناء قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعزيز دمجهم في المجتمع.
- توفير التجهيزات المعقولة لتمكين الشخص المعوق من التمتع بحق أو حرية ما أو لتمكينه من الاستفادة من خدمة معينة.
- قبول الأشخاص المعوقين باعتبارهم جزءاً من طبيعة التنوع البشري.
- لدمج في شتى مناحي الحياة والمجالات وعلى مختلف الأصعدة بما في ذلك شمول الأشخاص المعوقين وقضاياهم بالخطط التنموية الشاملة.
- تشجيع البحث العلمي وتعزيزه وتبادل المعلومات في مجال الإعاقة وجمع البيانات والمعلومات والإحصاءات الخاصة بالإعاقة التي تواكب ما يستجد في هذا المجال.
- نشر الوعي والتثقيف حول قضايا الأشخاص المعوقين وحقوقهم.

ثم جاءت المادة الرابعة (4) وتناولت أهم الحقوق والخدمات الواجب تقديمها وهي المجالات التالية:

- الصحة
- التعليم والتعليم العالي
- التدريب المهني والعمل

- الحياة الاجتماعية والرعاية المؤسسية
- التسهيلات البيئية
- الإعفاءات الجمركية والضريبية
- الحياة العامة والسياسية
- الرياضة والثقافة والترويج

كما تناولت المواد من (5) ولغاية (18) إجراءات تأسيس المجلس الأعلى لشؤون المعوقين وصلاحيات المجلس وآلية عمله وأعضاءه ومهام الرقابة على الجهات والجمعيات المعنية .

➤ ثانيًا : قانون التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 7 لسنة 2008 .

تعدُّ الأردن من الدول السبّاقة دائمًا في التوقيع على الاتفاقيات الدوليّة والتصديق عليها ومراعاتها في قوانينها المحلية والمصادقة على هذه الاتفاقيات بموجب قانون ومن هذه الاتفاقيات التي صدقت بقانون اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

إن هذا القانون يجعل من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الملحقة نافذة ومعمول بها داخل الأردن ويجوز الاحتجاج بها واعتبارها حجة أما الجميع وفي القضاء وكما نعلم فإن الاتفاقيات الدوليّة تسمو على القوانين الداخلية. وقد تم اعتماد الصيغة العربيّة المعتمدة عام 1983 المودعة لدى الأمين العام للأمم المتحدة في مقر الأمم المتحدة في نيويورك وعلى أن يعتبر الإعلان المرفق بوثائق التصديق جزءًا لا يتجزأ من هذا القانون.

ثانيًا: اتفاقيات دولية أخرى

1- الاتفاقية العربيّة بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم 17 لسنة 1993

تتكون الاتفاقية من 34 مادة تتناول الاتفاقية تشغيل وتأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيل شاملة تكفل تحقيق اعلي مستوى لقدراته الأدائية بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعيّة. بالإضافة إلى الاندماج وتصنيف الأشخاص المعوقين ووجود ضمانات على صاحب العمل ومسؤولية الدول الأعضاء اتجاه المعوقين التي ألّزمت المملكة الأردنيّة الهاشميّة بتنفيذ بنودها.

2- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004

أوردت المادة 34 من الاتفاقية بنصوصها حماية لذوي الإعاقة بتوفير فرص عمل متساوية دون تمييز بسبب الإعاقة وكذلك توفير سبل السلامة والحماية أثناء العمل و الخاصة بذوي الإعاقة كما أوردت المادة 40 من ذات الاتفاقية على التزام الدول الأطراف بتوفير الحياة الكريمة لذوي الإعاقات النفسيّة أو الجسديّة والتي تكفل لهم كرامتهم مع تعزيز وتوفير الخدمات الاجتماعيّة

مجانبًا لجميع ذوي الإعاقات وقد صادقت المملكة على "الميثاق العربي لحقوق الإنسان/المعدل" الذي اعتمده القمة العربية في تونس في عام 2004 ونشر في الجريدة الرسمية في نفس العام.

3- الاتفاقية رقم (159) لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين حيث تمت المصادقة عليها في 2003/5/13 .

وهي صادرة عن منظمة العمل الدولية وتهدف الاتفاقية إلى حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز بالعمل ومساواتهم بحقوقهم بالعمل.

4- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008

هذه الاتفاقية هو تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوقهم كاملة على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة. وقد صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية بتاريخ 2008 /8/31 ونشرت في الجريدة الرسمية في العدد (4895) من نفس العام مع تحفظ المملكة على الفقرة 2 من المادة 23 من الاتفاقية وهو لمتعلقة بكفالة الدول الأطراف حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومسؤولياتهم فيما يتعلق بتبني الأطفال.

معلومة إثرائية: ترتيب أولوية الإخلاء والإنقاذ وإطلاق السراح بين الفئات المختلفة

فيما يلي نص المادة 11 من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الأمم المتحدة عام 2006

حالات الخطر والطوارئ الإنسانية

تتعهد الدول الأطراف، وفقا لالتزاماتها بمقتضى القانون الدولي، بما فيها القانون الإنساني الدولي والقانون الدولي لحقوق الإنسان، باتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان حماية وسلامة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يوجدون في حالات تتسم بالخطورة، بما في ذلك حالات النزاع المسلح والطوارئ الإنسانية والكوارث الطبيعية.

في ظل هذه المادة القانونية وضح وضع الأشخاص ذوي الإعاقة؟ مناقشة عامة واستخلاص آراء.

نشاط رقم 19

الهدف: التعرف إلى أولويات إطلاق السراح أو المساعدة

الأدوات ورقة وقلم

الزمن: 20 دقيقة

العمل: فردي أو أزواج من اثنين للنقاش

السؤال:

لدينا حالة حجز فيها الأشخاص التالي وصفهم: شخص معاق حركيًا، أنثى حامل في الشهر السابع، طفل عمره خمس سنوات، شاب 20 سنة، امرأة متزوجة 35 سنة، رجل عجوز 72 سنة، رجل 45 سنة، فتاة 18 سنة.

فكر ثم رتب هؤلاء الأشخاص حسب أولوية الإنفاذ أو إطلاق السراح؟
سؤال مفتوح ويتضمن المناقشة.

وسأجيب من حسب خبرتي بميثاق الأخلاق العام في مثل هذه الحالة، إذ لم أجد أي قانون ينص نصًا حرفيًا على ذلك. المعاق حركيًا لأنه يعجز عن تدبير أموره، الرجل العجوز، الطفل ثم المرأة الحامل. ثم النساء 35 و 18 ثم الرجال 45 و 20 سنة.

تاسعًا: تساؤلات عامة في ظل ما ورد أعلاه

■ **سؤال : هل يدفع ذو الإعاقة ضريبة الدخل كأي شخص آخر؟**

بالرغم من الإعفاءات الجمركية وبعض الإعفاءات من ضريبة المبيعات على بعض السلع والاحتياجات الخاصة بهم التي أعطتها الدول للمعاقين إلا أن قانون ضريبة الدخل رقم (28) لسنة 2009 لم يراعيهم ولم يرد إعفائهم من الضرائب على الدخل أو رفع السقف لها، وتعدّ وهذه من أحد أهم الأمور التي لا بد من مراعاتها للمعاقين وذلك لزيادة معدل الدخل كون أنهم يحتاجون إلى أمور خاصة تختلف عن الشخص السليم وذلك يتطلب منهم التزامات مادية أعلى رواتبهم أو أن يتم إلزام أرباب العمل بتكفل دفع ضرائب الدخل عنهم وفق نسبة معينة يتم تحديدها إلا أننا لا نحبذ هذا الاقتراح لكي لا ينعكس سلبيًا على توظيفهم.

كما وللأسف أيضًا لم يراعي مشروع القانون الخاص بضريبة الدخل المقترح في عام 2014 هؤلاء الأشخاص وعاملهم معاملة الأشخاص السليمين .

■ **سؤال: هل هناك أية محفزات للقطاع الخاص حال توظيف ذوي الإعاقة؟ أو إعفاءات ضريبية؟**

في حقيقة الأمر لا يوجد ما يدفع القطاع الخاص أو يحفزهم لتوظيف الأشخاص المعاقين حيث أنه لم يرد أية مميزات قد يحصلون عليها نتيجة تشغيل الأشخاص المعاقين أو أية إعفاءات من ضرائب أو من أية جهات أخرى.

إن إيجاد مثل هذه الإعفاءات أو الامتيازات هو أمر غاية في الأهمية كون أن تشغيل الأشخاص المعاقين في أي مكان يتطلب من صاحب العمل توفير الوسائل والمرافق الخاصة بالمعاقين وهذا ما يشكل عبء على صاحب العمل لذا فإن أصحاب العمل ممن لا يصل عدد العمال لديه الحد القانوني لتوظيف الأشخاص المعاقين لديه لا يفكر حتى توظيف ذوي الإعاقة .

إلا أنه وبالمقابل نجد أن بعض المؤسسات أو الشركات قد تهيئ وتنشأ المرافق لديها بصورة تراعي احتياج ذوي الإعاقة ولكن ليس بدافع الرغبة بتشغيلهم وإنما طمعًا بالحصول على الاعتماد سواءً أكان عالميًا أم محليًا مثلما ورد في أغلب المعايير الدولية أو المحلية لاعتماد أية مجال سواءً في السياحة أو الرياضة أو الفن أو الصحة أو التعليم... الخ ونذكر منها على سبيل المثال ما ورد في المادة 13 من تعليمات ومعايير الاعتماد العام للجامعات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية رقم (1) لسنة 2010

صادرة بموجب قانون هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي رقم (20) لسنة 2007 وتعديلاته: " يجب أن تؤهل الممرات ورفوف الكتب والطاولات لاستعمال ذوي الإعاقة. كما يجب توفير غرفة خاصة للأشخاص المصابين بإعاقة في البصر أو في السمع أو الذين يحتاجون المساعدة في القراءة. ويجب تزويد المكتبة العامة بأجهزة إنذار وتنبيه ضوئي وسمعي في حالات الخطر، وأشرطة دليلية نحو مخارج الطوارئ وأماكن الإخلاء، والعمل على توفير جهازي حاسوب على الأقل خاصين بالطلبة المعوقين".

■ هل لفكرة برنامج القائمة الذهبية للشركات ومؤسسات القطاع العام والخاص أي أثر على الأشخاص ذوي الإعاقة؟

إن البرنامج الصادر من دائرة الجمارك الأردنية فيما يتعلق القائمة الذهبية لتحفيز مؤسسات القطاع الخاص والعام لحثهم على تنفيذ أحكام القانون بشكل عام وقانون الجمارك بشكل خاص مقابل منح الإعاقة. من التسهيلات الجمركية المعتمدة (الاستيراد والتصدير) تتناسب مع مستوى الالتزام التي تظهره نتائج التدقيق الفعلي بهدف التحقق من توفر المعايير والشروط المطلوبة لم تنص على تشغيل المعاقين بشكل صريح إلا أنه ولغايات تحقق الشرط في الشركة أو المؤسسة لا بد لها مراعاة ما جاء في القوانين أعلاه بما يتعلق بتوظيف المعاقين وفقاً للنسبة المحددة كحد أدنى .

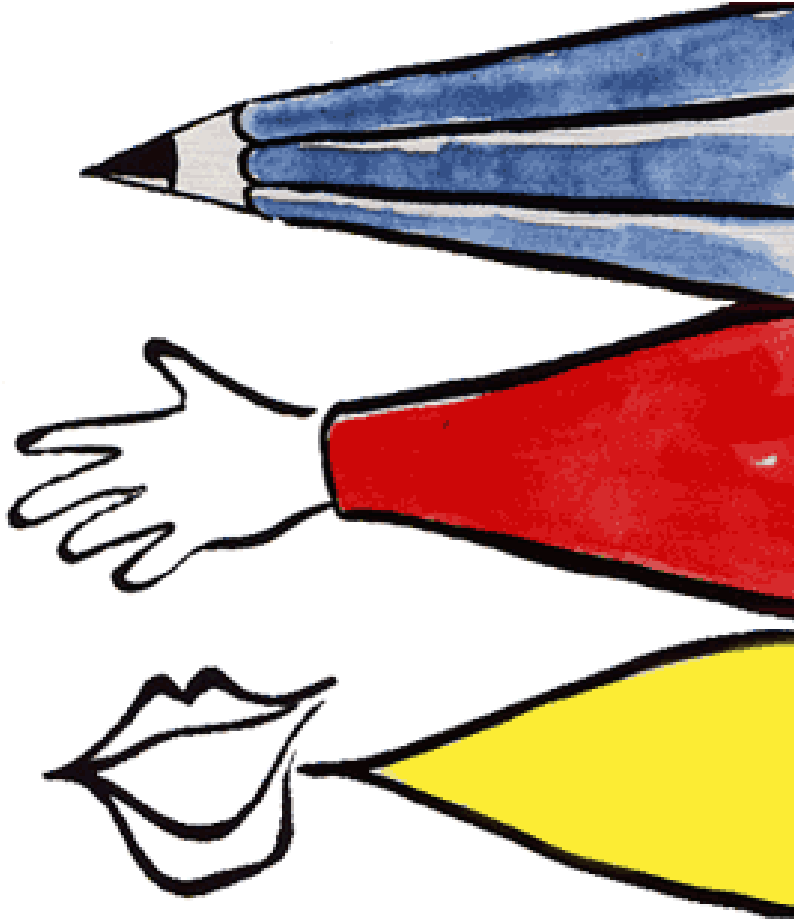
إن مثل هذه التسهيلات هو أمر تسعى له جميع الفئات من المجتمع من الشركات وحتى المؤسسات الفردية وإن أفراد نص يحث على توظيف المعاقين ضمن هذه المتطلبات سيكون له الأثر الكبير في تشغيل ذوي الإعاقة .

■ وهل يحصل الأشخاص المعاقين أو أسرهم على أية معونات مالية خاصة وفقاً لقانون صندوق المعونة الوطنية والتعليمات الخاصة به؟ وهل له أولوية بنص المبالغ؟

إن قانون صندوق المعونة الوطنية قد شمل الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئات التي تحصل على المعونة الوطنية هم وأسرهم حيث أنه وفي التعليمات المعدلة لتعليمات المعونات المالية لرعاية وحماية الأسر المحتاجة لسنة 2013 قد خصت بالذكر الأسر التي تحصل على المعونة المالية الشهرية المتكررة، حال ثبوت حاجتها للمعونة بناء على نتائج الدراسة الاجتماعية والاقتصادية وطيلة فترة انطباق شروط منحها عليها : حيث ورد في المادة 11/هـ وبشكل صريح ومباشر (أسر المعوقين) حيث تعطى الأسرة المعيلة وفقاً للمادة 14 من نفس التعليمات مبلغ 40 دينار عن كل شخص معاق وبعده أقصى شخصان، إلا أن هذا المبلغ قد يزداد إذا كانت الإعاقة مرافقة لأمر أخرى وردت في المادة 16 .

مع أن قانون صندوق المعونة الوطنية قد راعي المعاقين وأسرهم إلا أنه لم يعطهم الأولوية أو الامتياز وترك أمر تقدير الحالات جميعها للجان. كما وانه وبالواقع العملي فإن مقدار المعونة الوطنية قليل جداً مقارنة بمدى الاحتياجات الخاصة للأشخاص المعاقين ولا بد من إعادة النظر في هذه المبالغ .

أوراق الأنشطة



مخطط الأنشطة

رقم النشاط	الهدف من النشاط	الأدوات والمواد
نشاط رقم 16	التحقق من وعي الحضور لمفهوم حقوق، ولمفهوم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.	ورق قلاب، أقلام تخطيط
نشاط رقم 17	تحديد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بدراسة حالة والتطبيق.	ورقة عمل نشاط رقم 17، نسخة لكل مشارك.
نشاط رقم 18	توضيح لكيفية التعامل مع الأشخاص من ذوي الإعاقة في ظل القانون والقضاء	ورقة عمل نشاط رقم 18 نسخة لكل مشارك.
نشاط رقم 19	التعرّف إلى أولويات إطلاق السراح أو المساعدة	ورقة وقلم

نشاط رقم 17

الحالة الدراسية هي:

ليلي مديرة محل تجاري لعمل عائلي في العاصمة. كانت تقود إلى المنزل في سيارتها، عندما حدث تصادم شديد بين سيارتها وسيارة أخرى كانت تقود بسرعة مما أدى إلى تدهور سيارتها، الأمر الذي تركها مشلولة من الخصر إلى أسفل. وبعد أن تحسنت صحتها وتعافت بشكل وتدرجت على استعمال كرسي متحرك، أصبحت على استعداد للعودة إلى العمل في المحل. ولكنها تعرّف أنه ليس من السهولة الوصول إلى العمل بالنسبة لها، لأنه يحتوي على درج كبير عند المدخل، ولا يوجد أي تسهيلات في الحمام (المنافع العامة) ، ومكتب الكاشير مرتفع جداً. وكتبت لأصحاب العمل ليعيدوها إلى عملها، لكنهم رفضوا لأنهم يقولون إنها لم تعد تستطيع أن تقوم بوظيفتها. ولم يقدموا أية أسباب لتوضيح رفض طلبها.

تقدمت ليلي بشكوى عن طريق منظمة قانونية تُعنى بحالات شبيهة بحالتها، لأنها تعرّف أن هذه المنظمة من المنظمات غير الحكومية التي فيها ويديرها أشخاص من ذوي إعاقة، وأنها تثق بهم، وهي تريد أن تفعل شيئاً، ولكن لا تعرّف ما هو.

تحدث المسؤول إلى صاحب المحل، وسمع ردهم بأن مطالب ليلي مكلفة للغاية لاستيعابها، وفي جميع الأحوال حسب رأيهم أنها كانت ستترك العمل لأنها تزوجت ويمكن أن ترزق بالأطفال وتتنشغل بالعائلة على أي حال. ويقولون أنه ليس لديهم مسؤوليات بموجب العقد لإعادتها لعملها. ذهب الشخص وتحدث إلى موظف مدني في وزارة العمل، وقال له أنها مسألة خاصة وتتعلق بطرفي التعاقد وينبغي للدولة أن لا تتدخل. ولاحظ أنه لا يوجد شيء في القانون ينص أو يوجب صاحب العمل أن يعيدها إلى عملها. ولاحظ أيضاً أن ليلي ليست مواطنة تحمل رقم وطني، وبالتالي لا مسؤولية للحكومة. وأوضحت ليلي سابقاً بأن هذا هو الحال منذ سنين، وأنها مقيمة بشكل قانوني وعاشت في البلاد لمدة 15 عامًا.

تقرر ليلي أن تبدأ الإجراءات في المحكمة الجزائية. وفعلاً كسبت القضية لكن صاحب العمل قدم استئناف وكسب القضية في النهاية لصالحه. ولم تقدم المحكمة الأسباب التفصيلية لهذا القرار. تعتقد ليلي أنه لا جدوى من متابعة الإجراءات القانونية إلى أبعد من ذلك، فتقرر الكتابة إلى لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد صادقت الحكومة مؤخراً على البروتوكول الاختياري ويمكن لك أن تستخدم قضية ليلي كحالة اختبار.

هل فيكم من يعرف بعض نصوص القانون في الدستور الأردني والداعمة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة؟

ورقة عمل نشاط رقم 18

اقرأ النص التالي المتعلق ببنود التشريع المرتبطة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول القضاء، وحدد فيه كل من التالي: مأخذ، إيجابيات، سلبيات، التعديلات الواجب توفرها:
اقرأ النص التالي المتعلق ببنود التشريع المرتبطة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول القضاء، وحدد فيه كل من التالي: مأخذ، إيجابيات، سلبيات، التعديلات الواجب توفرها، كفايته، شموله... الخ:
تشكل **المادة (101) فقرة 1 من الدستور الأردني** القاعدة العامة في تقرير حق الجميع في اللجوء إلى القضاء، بغض النظر عن جنسيتهم أو أصولهم، وبمعزل عن كونهم من الأشخاص ذوي الإعاقة أو من غيرهم، حيث نصت هذه المادة على أن "المحاكم مفتوحة للجميع ومصونة من التدخل في شؤونها.

كما أورد **قانون رقم 31 لسنة 2007 في مادته (4) فقرة (ط) بند (1)** بعض الأحكام التي تنظم الحق في اللجوء إلى القضاء؛ حيث نصت على أنه "تراعى الظروف الصحية للشخص المعوق من حيث الأماكن الخاصة بالتوقيف إذا اقتضت طبيعة القضية وظروف توقيفه.

وقد نصت **المادة (230) من قانون أصول المحاكمات الجزائية** على أنه "إذا كان المتهم أو الشاهد أبكم أصم ولا يعرف الكتابة عين الرئيس للترجمة بينه وبين المحكمة من اعتاد مخاطبته أو مخاطبة أمثاله بالإشارة أو بالوسائل الفنية الأخرى". كما نصت **المادة 231 من القانون** نفسه على أنه "إذا كان الأبكم والأصم من الشهود أو المتهمين يعرف الكتابة فيسطر كاتب المحكمة الأسئلة والملاحظات ويسلمها إليه فيجيب عليها خطأ". وفي الاتجاه نفسه، أورد **قانون 31 لسنة 2007 في مادته (4) فقرة (ط) بند (1)** حكماً مماثلاً، حيث نص على "توفير التقنيات المساعدة للأشخاص المعوقين بما في ذلك ترجمة لغة الإشارة".

المادة 17 من قانون كاتب العدل- يجب على ذوي العلاقة أو وكلائهم أن يحضروا أمام الكاتب العدل بالذات وأن تكون محال إقامتهم الدائمة أو المؤقتة ضمن دائرة اختصاص الكاتب العدل وأن يكون الشهود راشدين وعاقلين عالمين بهوية ذوي العلاقة، وأن لا يكون بينهم أعمى، أو أخرس ويشترط أن لا يكونوا من أصول أو فروع ذوي العلاقة أو أزواجهم، ويجب أن يكون المعروفون عالمين بهوية ذوي العلاقة، أما المترجمان فيكفي أن يكون عاقلاً بالغاً.

الجلسة الختامية

اقتراح آلية مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة خطوات للأمام
ختام التدريب



اقتراح آلية مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة خطوات للأمام

آلية مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة

لقد تحدثنا عن احتياجات وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عيش حياة دون تمييز عن غيرهم، وعن التحديات التي تواجههم، وقد آن الأوان لوضع خطط لمناصرتهم. وفي البداية لا بد من توضيح مفهوم كلمة مناصرة، قم بطرح هذا السؤال على الحضور وناقشهم في معنى الكلمة:

- **مُنَاصِرَة:** (اسم) مصدر نَاصَرَ
- مُنَاصِرَةُ الْحَقِّ: التَّأْيِيدُ وَالِدِفَاعُ عَنِ الْحَقِّ، نَصْرُهُ
- نَاصِرَ صَاحِبِهِ: نَصَرَ أَحَدُهُمَا الْآخَرَ
- ناصِرَ يناصر، مُنَاصِرَةٌ، فهو مُنَاصِرٌ، والمفعول مُنَاصِرٌ:
- ناصر صديقه في الانتخابات أي نصره، أيده، عاونه على أمره
- ناصر جاره في وجه المعتدي، ناصر أخاه/ أصدقاءه/ الحكومة/ قضية/ حزبًا/ القانون/ مبدأ، مناصر للحق، مناصرة المبادئ".

ومعنى المناصرة في القانون: الدفاع عن شخص أو قضية، ويسمى المدافع وممثل الدفاع أي المحامي advocate، أي التحدث بالنيابة عن آخر هو صاحب القضية ولهذا فإن المناصرة تدل توجيه انتباه المجتمع إلى قضية مهمة وهي قضية تكافؤ الفرص أمام الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوجيه صانعي القرارات إلى البحث لإيجاد الحل، ولا يمكن أن تنجح إلا بالعمل المشترك مع الآخرين أفراداً ومؤسسات لإحداث التغيير المطلوب. والآن يمكن الحديث عن آلية مقترحة لمناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة.

فيما يلي بعض البنود التي تم اقتراحها والتي يمكن العمل على تطبيقها لتعزيز قضايا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق عمليات المناصرة داخلياً وخارجياً لمناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة وسيتم توزيع هذه الآليات على المجموعات لتوضيح كل واحدة منها بالتفصيل:

المجموعة الأولى: المناصرة مع وسائل الإعلام.

المجموعة الثانية: المناصرة في المجتمع المدني والمحلي.

المجموعة الثالثة: المناصرة والتدريب

المجموعة الرابعة: المناصرة بالتعاون مع منظمات محلية ودولية.

ويجب أن يتم توجيه المشاركين إلى أن المناصرة تعني اتخاذ الأفعال التي من شأنها إحداث التغيير، تغيير سياسات أو مواقف أو برامج خاصة مرتبطة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي هذا المساق قد تبرز خطط عديدة يمكن اعتمادها في المجتمع لمناصرة الأشخاص من ذوي الإعاقة في مجالات شتى.

على المدرب استقبال جميع الأفكار المقترحة وتوثيقها.

وفيما يلي أفرد التوصيات التي أوردها الدكتور مهند العزة في نهاية مقالته وكما كتبها حرفياً
على صعيد السياسات والتشريعات:

1. مراجعة وتعديل نصوص قانون أصول المحاكمات الجزائية، وما يرتبط به من تشريعات وأنظمة وقرارات، وكذلك تعديل قانون مراقبة الأحداث رقم 37 لسنة 2006 وقانون الأحداث رقم 24 لسنة 1968، وتضمينها أحكاماً تحقق تكافؤ الفرص والمساواة في ممارسة الحق في اللجوء إلى القضاء للأشخاص ذوي الإعاقة بمن فيهم الأطفال ذوي الإعاقة دون تمييز، وذلك من خلال النص على إلزام الجهات القضائية والتنفيذية بتقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة والتهيئة البيئية في مرفق القضاء وإجراءات التقاضي، وفي دور الرعاية ومراكز الإصلاح.
2. تضمين الاستراتيجيات الخاصة بوزارة العدل ومديرية الأمن العام ووزارة التنمية الاجتماعية أحكاماً وتدبير تحقق الدمج والمشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة، في تعزيز الوصول المتكافئ إلى مرفق القضاء وتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالفرص ذاتها المتاحة للآخرين في مختلف مراحل التقاضي، وذلك من خلال التشاور الوثيق مع الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم لتحديد أوجه القصور وسبل تلافيتها.

• **على صعيد الممارسات العملية:**

1. قيام المجلس الأعلى بدوره التنسيقي المنصوص عليه في القانون لتنسيق الجهود وتقديم الدعم الفني إلى الجهات الموكل إليها إدارة مرفق القضاء وأمانة عمان والبلديات، بغرض تهيئة مقار ومباني المحاكم والمراكز الأمنية، وفقاً للمعايير المعتمدة في كودة البناء الوطني وتلك المتبناة دولياً، وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم إشراكاً فعالاً في تحقيق ذلك.
2. تطوير دورات تدريبية معرفية وفنية للعاملين في مرفق القضاء والأجهزة الأمنية لتحقيق الحد الأقصى من تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف مراحل التقاضي، على أن تشمل هذه التدريبات على سبيل المثال لا الحصر التدريب على لغة الإشارة، من خلال التشاور مع منظمات وجمعيات الأشخاص الصم، والتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وتوفير مرافقين حسب الطلب والاقتضاء للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير نسخ من عرائض الدعوات وقرارات المحاكم ومحاضر الجلسات بطريقة بريـل وبحروف الطباعة الكبيرة، وذلك من خلال التشاور مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمجلس الأعلى.

ختم الدورة التدريبية

في نهاية التدريب يتم عمل ملخص عام لجميع النتائج التي تم طرحها في هذا التدريب، ويمكن للمدرب أن يجد الطريقة المناسبة لذلك، حيث يمكن الاستعانة بالنتائج، أو يمكن نشاط خاص مثل سؤال وجواب، أو يمكن عمل مجموعات على أن يكون لكل مجموعة قائد يعمل على تنظيم مراجعة وتلخيص كافة الأفكار التي تم طرحها في التدريب. ويمكن للمدرب اختيار أية طريقة أخرى. وقبل الانتقال إلى مرحلة الختام وتوزيع شهادات الحضور على المشاركين يتم عمل التقييم البعدي، وذلك لقياس مدى تطوّر التعلّم عند الأفراد.

عمل تقييم بعدي للمعارف والقدرات المرتبطة بموضوع التدريب وذلك بتوزيع ورقة التقييم البعدي المرفقة بعد تصويرها ورقة لكل مشارك.

أخبرهم أن هذا التقييم يفيد في عمل تقييم عام عن التدريب ومدى كفاءته، ويفيد في تحديد مدى تطوّر المعرفة والمهارات لدى الحضور، وأنه لن يؤثر على العمل حيث لا يوجد اسم فلن يتم وصم أي شخص بعدم المعرفة، وشجعهم على استعمال إجابة " لا أعرف" في حال عدم معرفة الإجابة وعدم التحزّر، حتى تكون المصادقية عالية. وفي هذا التقييم يتم كذلك قياس مدى الرضا العام عن التدريب، والحصول على التغذية الراجعة عن برنامج التدريب والأنشطة ومهارات المدرب، لذا شجعهم على الإجابة عن الأسئلة المرفقة حول هذا في ورقة التقييم البعدي المرفقة. ويمكن كذلك عمل تقييم أداء عام للتدريب باستعمال ورقة التقييم المرفقة كذلك. وبعد ذلك يتم شكر الجميع وإعطاء الفرصة لمن يريد أن يعبر عن رأيه حول التدريب. ثم توزيع الشهادات على الحضور، ويفضل أن تكون مرتبة هجائياً حسب الاسم الأول أو اسم العائلة وإعلام الحضور بذلك الترتيب. النقط صورة لكل مشارك يتسلم شهادته، ثم صورة جماعية لجميع الحضور. استأذنتهم في احتمالية نشر هذه الصور بأي شكل من الأشكال.

التقييم البعدي لتدريب التمكين الاجتماعي والقانوني لذوي الإعاقة
السؤال الأول: اقرأ العبارات التالية وحدد إذا كانت صحيحة أم خطأ في مضمونها، وضع إشارة عند
العمود المناسب للإجابة، الرجاء استعمال اختيار "لا أعرف" في حال عدم التيقن من الإجابة:

الرقم	العبارة	نعم	لا	لا أعرف
1	تعني الإعاقة من ناحية طبية أي ضرر يصيب أحد الأشخاص ويسبب العجز الكلي فقط.			
2	من المصطلحات المقبولة لذوي الإعاقة الأعمى، الأطرش، الأعرج.			
3	يُقصد بتكافؤ الفرص لذوي الإعاقة بتوفير الظروف المادية للحصول على العلاج.			
4	إن ما نقوم به اتجاه الأشخاص ذوي الإعاقة هو التزام إنساني فقط.			
5	تعمل الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين في جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة.			
6	هناك مجالات عمل محدّدة لذوي الإعاقة.			
7	مستوى الإعاقة يتحدّد من قدرة البيئة على تهيئة الظروف التي تمكن الفرد من المشاركة والتفاعل.			
8	لتحقيق تكافؤ الفرص بين الأشخاص من ذوي الإعاقة مع غيرهم من الزملاء أو الأقران يجب توفير خدمات وتسهيلات تتناسب مع الاحتياجات الخاصة بكل نوع من أنواع الإعاقة.			
9	يجب العمل على حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز، والعنف بكافة أنواعها.			
10	تتعرض النساء ذوات الإعاقة لنوع واحد من أنواع التمييز وهو التمييز على أساس النوع الاجتماعي.			
11	تظهر الإعاقة بشكل واضح بسبب القصور في الخدمات المجتمعية.			

السؤال الثاني: ارسم دائرة حول رمز الإجابات الصحيحة لكل فقرة من الفقرات التالية، لا تتحرز في حال لم تعرف الإجابة بيقين، الرجاء استعمال اختيار "لا أعرف" في حال عدم التيقن من الإجابة.
اختر جميع الإجابات التي تعتقد أنها صحيحة

السؤال	(أ)	(ب)	(ج)	(د)
1) تُعرف الإعاقة من منظور اجتماعي بأنها:	نتاج للتفاعل بين القصور البدني	حالة غير طبيعية تصيب الجسد البشري أو العقل البشري محدثة	وجود قصور في أحد الوظائف الجسدية.	لا أعرف

		انزعاجاً، أو ضعفاً في الوظائف، أو إرهاقاً للشخص المصاب مع إزعاج.	والحسي والذهني الذي يعاني منه الشخص وبين البيئة التشريعية والمادية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد مما يؤثر على حالته.	
لا أعرف	هو حالة غير طبيعية تصيب الجسد البشري أو العقل البشري محدثة انزعاجاً.	أي ضرر يصيب الأشخاص ينتج عنه اعتلال بأحد الأعضاء أو الضرر الذي يسبب العجز الكلي أو الجزئي.	كل حد أو تقييد أو استبعاد أو إبطال أو إنكار مرجعه الإعاقة لأي من الحقوق أو الحريات.	(2) أي من التالي تعني التمييز على أساس الإعاقة:
لا أعرف	ذوي الإعاقة	العاجزين	أصحاب الاحتياجات الخاصة	(3) من المصطلحات الأكثر قبولاً والتي تطلق على أصحاب الإعاقات هي:
لا أعرف	للمرأة والرجل ذوو الإعاقة على حد سواء.	للمرأة ذات الإعاقة أكثر من الرجل.	للرجل ذوي الإعاقة أكثر من المرأة	(4) التمييز على أساس الإعاقة يكون:
لا أعرف	مصاب بمتلازمة داون	مستخدم الكراسي المتحركة	الأطرش	(5) أي من العبارات التالية لا يسمح باستخدامها مع ذوي الإعاقة:
لا أعرف	تسهيلات إدارية	تسهيلات مادية فقط	تسهيلات بيئية	(6) أي من التالي خطأ فيما يتعلق بالاحتياجات والتسهيلات التي يجب توفيرها لذوي الإعاقة:
لا أعرف	المعوقات مرتبطة بالصحة فقط.	معوقات مرتبطة بذوي الإعاقة شخصياً	لا يوجد معوقات	(7) من المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وتمنعهم من الوصول:
لا أعرف	نحن مسرورون برويتك وفخورون بإرادتك وأنتك تقدمت لهذه الوظيفة رغم ظروفك.	متى حدثت معك الإعاقة؟ وهل حاولت معالجتها؟ هل تعتقد بأنك قادر على القيام بمهام الوظيفة رغم إعاقتك؟	هل هناك ترتيبات تيسيرية يجب علينا توفيرها لك لتسهيل قيامك بمهام الوظيفة؟	(8) أي من التالية يمثل الطريقة الصحيحة في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل:
لا أعرف	فريق إداري وسكرتارية.	استخدام اللغة المكتوبة	مكتب وحاسوب	(9) أي من التالية تمثل المواد المطلوب توفرها

		بدل التحدث والكلام.	ناطق.	للمعامل لبعض أنواع الإعاقة في مكان العمل.
لا أعرف	مساعدة الأسرة على تقبلهم.	توفير فرص العمل والتشغيل عن طريق التدريب.	إتاحة فرص التعليم لهم فقط.	10) تهدف عملية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة إلى:
لا أعرف	حق التعلم والعمل والمشاركة السياسية وعدم التمييز وتكافؤ الفرص على حد سواء مع الآخرين.	حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حق اللجوء إلى القضاء في حالات خاصة.	قبول الأشخاص ذوي الإعاقة إلزامي.	11) أي من التالية الأكثر صحة فيما يتعلق بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007:
لا أعرف	من المهم التأكد من أن متطلبات الوظيفة تناسب الأشخاص من غير ذوي الإعاقة.	عدم وجود أي قيود حول مقدم الطلب وإن كان من الأشخاص ذوي الإعاقة في لوائح التوظيف.	ينبغي توفير معلومات عن شواغر العمل/ طلبات التوظيف بشكله المعتاد.	12) تقوم السياسة المعتمدة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على:
لا أعرف	وسائل التواصل بتوفير أشكال من المساعدة مثل تأمين مترجمي لغة الإشارة.	توفير معلمين مؤهلين.	اعتماد برامج الدمج بين الطلبة المعوقين وأقرانهم من غير المعوقين وتنفيذها في إطار المؤسسات التعليمية.	13) أي من التالية تمثل الخدمات اللازم توفيرها لذوي الإعاقة للحصول على حقوقهم في التعليم:
لا أعرف	"إذا كان الأبكم والأصم من الشهود أو المتهمين يعرف الكتابة فيسطر كاتب المحكمة الأسئلة والملاحظات ويسلمها إليه فيجيب عليها خطياً.	تقرير حق الجميع في اللجوء إلى القضاء، إلا ذوي الإعاقة.	تراعى الظروف الصحية للشخص المعوق من حيث الأماكن الخاصة بالتوقيف، فلا يتم توقيفه.	14) أي من التالي يُعد من القوانين التي توضح كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل القانون والقضاء:
لا أعرف	هناك حاجة ملحة إلى ابتكار عقوبات بديلة لتلائم الأوضاع الخاصة للمعوقين في الحالات التي	لا يوجد حاجة ملحة إلى إضافة وصف جرمي خاص بالاعتداء على المعوقين.	لا يوجد في قانون العقوبات الأردني أحكاماً جزائية تستهدف هذه الفئة أو الاعتداء عليها.	15) أي من التالي يُعد من القوانين التي توضح كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل قانون العقوبات:

	يرتكب فيها أحد المعوقين جريمة جزائية يعاقب عليها القانون			
لا أعرف	5%	2%	4%	18) حدّد قانون العمل نسبة لتوظيف ذوي الإعاقة نسبة إلى عدد العمال في مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العمال فيها عن (50) عاملاً والنسبة هي:
لا أعرف	إذا كان يعاني من إعاقة حركية وإعاقة ذهنية.	إذا كان يعاني من إعاقة حركية وإعاقة سمعية	إذا كان يعاني من إعاقة حركية فقط	19) لم يميّز قانون السير بين السائق السليم والشخص ذو إعاقة وسمح لهم بقيادة المركبات فقط:
لا أعرف	هو العجز غير الناشئ عن إصابة العمل وغير القابل للشفاء ويحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه لأي عمل يتقاضى عنه أجرًا أو مهنة تدر عليه دخلاً.	كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن (75%).	كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة جزئية.	20) يُعرف العجز الكلي الطبيعي قانونياً بـ:

السؤال الثالث: اقرأ العبارات التالية وحدد إذا كانت صحيحة أم خطأ في مضمونها، وضع إشارة عند العمود المناسب للإجابة، الرجاء استعمال لا أعرف في حال عدم التيقن من الإجابة:

الرقم	العبرة	نعم	لا	لا أعرف
1	بالرغم من التعديلات التي طرأت على قانون الأحوال الشخصية في عام 2011 وما جاء من إضافة وتعديل على مواده إلا أن المشرّع لم يتطرق بأي نص من نصوصه إلى ذوي الإعاقة بصفة استثنائية حيث أن جميع نصوصه جاءت عامة ومتدرجة معها في تفسيرها لذوي الإعاقة كغيرهم من الأشخاص العاديين.			

			2	لم يميّز القانون الأردني بين الأشخاص ذوي الإعاقة، والأشخاص الذين لا يعانون من إعاقات، في موضوع الوصية والهبة والتنازل، ولم يتم إعطائهم أية ميزة إضافية أيضاً في قانون الشركات والتجارة.
			3	ورد في نظام الخدمة المدنية نصوصاً محددة تتعلق بذوي الإعاقة.
			4	أنه في حال كان الشخص طبيعي ولا يعاني من أية إعاقة، وحصلت له حادثة سببت له إعاقة في جزء معين من جسمه، فلا يمكنه الاستمرار بعمله في الوظيفة العامة بغض النظر عن تأثير إعاقته على انجاز عمله بالشكل الطبيعي.
			5	إن قانون الضمان الاجتماعي جاء شاملاً وعمماً لكافة فئات العمال ولم يفرّد نصوصاً خاصة بالعامل الذي لديه إعاقة وكان المعيار للانتساب هو أن يكون الشخص المكلف يعمل لدى جهة خاضعة للضمان فقط.
			6	اهتمت المملكة الأردنية الهاشمية بشكل كبير بحقوق ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة و كانت من الدول السبّاقة، بإصدار تشريعات توفر الحماية لأشخاص ذوي الإعاقة بما يكفل لهم حقوقهم سواء بالتشريعات المحلية أو المصادقة على الاتفاقيات الدولية.
			7	تعدّ الأردن من الدول السبّاقة دائماً في التوقيع على الاتفاقيات الدولية والتصديق عليها ومراعاتها في قوانينها المحلية والمصادقة على هذه الاتفاقيات بموجب قانون ومن هذه الاتفاقيات التي صدّقت بقانون اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
			8	الاتفاقيات الدولية الأخرى الخاصة بذوي الإعاقة هي: الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم 17 لسنة 1993، الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008.
			9	هل يدفع ذو الإعاقة ضريبة الدخل كأى شخص آخر؟
			10	يوجد محفزات للقطاع الخاص في حال توظيف ذوي الإعاقة وتقديم إعفاءات ضريبية لهم.
			11	هل لفكرة برنامج القائمة الذهبية للشركات ومؤسسات القطاع العام والخاص أي أثر على الأشخاص ذوي الإعاقة؟
			12	لا يحصل الأشخاص المعاقين أو أسرهم على أية معونات مالية خاصة وفقاً لقانون صندوق المعونة الوطنية والتعليمات الخاصة به وليس له أولوية بنص المبالغ.

السؤال الرابع: الرجاء أن تقوم بكتابة رقم من 1 إلى 10 في الفراغ التالي ليمثل مدى رضاك عن التدريب بحيث أن رقم 10 يدل على رضا تام، ورقم 1 يمثل عدم الرضا أبداً:.....

السؤال الخامس: فضلاً أن تكتب لنا رأيك في التدريب بشكل عام من حيث:

ما رأيك بمحتوى مادة التدريب؟

ما رأيك بالأنشطة والتمارين؟

ما رأيك بأسلوب المُدرِّب وطريقته في طرح الموضوع والتعامل مع الحضور، ومهاراته العامة؟

نموذج تقييم الأداء العام للتدريب

اسم المتدرِّب: اسم التدرِّيب (النشاط):
اسم المدرِّب: تاريخ التدرِّيب:
يرجى تحديد مستوى التقييم الذي يعبر عن ملاحظتك:

المجال	الوصف	مستوى التصنيف			
		ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول
المحتوى (الضمون)	كفاية المادة وموائمتها للموضوع				
	تحقيق نتائج المادة التدريبية				
	تغطية الموضوعات المطروحة لنتائج التدريب				
	الملخصات منظمة تنظيماً جيداً وسهلة للمتابعة				
	تسلسل المواضيع من المجهول إلى المعروف، ومن البسيط إلى المعقد				
	أخذ كل نتاج حقه من الوقت في التوضيح				
	تم التنوع في استخدام الوسائط البصرية والسمعية لتحقيق النتائج				
	بالمقارنة مع التدريبات الأخرى، يُعدُّ هذا التدريب من مستوى:				
المهارات المكتسبة	قدّم التدريب مهارات ذات صلة لتعزيز الوظيفة				
	ساعد التدريب على تغطية الاحتياجات الخاصة بك				
	المهارات والمعارف المكتسبة قابلة للتطبيق في عملك				
المدرِّب	ردود فعله فعّالة وناجحة				
	يملك القدرة على إدارة الجلسات				
	تمكّن من تهيئة البيئة المناسبة				
	لديه القدرة على عرض المادة بوضوح وسلاسة				
	لديه معرفه وإلمام بموضوع التدريب				
	يملك خبرة مهنية عالية				
	يعزّز البيئة التحفيزية للمشاركين				
	يملك القدرة على ربط محتوى المادة التدريبية مع متطلبات الوظيفة				
	كان نموذجاً يُحتذى به				
	يملك الالتزام بالوقت				
المكان	بالمقارنة مع أداء المدرّبين الآخرين، يُعد هذا المدرِّب على مستوى:				
	فعالية الخدمات اللوجستية				
	ملائمة ترتيبات الجلسة في القاعة لموضوع التدريب				
	كفاية الضيافة في الاستراحات				

الملاحق



فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
	اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	1
	قانون رقم (31) لسنة 2007 قانون حقوق الأشخاص المعوقين في الأردن	2
	اخرافات القانون في عدم تطبيق القوانين الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة في حق العمل	3

ملحق رقم 1

اختراقات القانون في عدم تطبيق القوانين الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة في حق العمل المادة (27): العمل والعمالة

تناول قانون رقم 31 لسنة 2007 حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في مادته الرابعة فقرة (ج)، التي نصت في بندها الثاني على "حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية"⁽¹⁾. ثم أورد المشرع في البند (4) من الفقرة نفسها ضرورة التزام صاحب العمل بتقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة، تطبيقاً لما أورده القانون ذاته في مادته (3) فقرة (و)، التي اعتبرت هذه المسألة من المبادئ العامة التي يقوم عليها القانون، ويجب أن تنعكس على سائر أحكامه ونصوصه.

وما كان الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ليثير مشكلة ما، لو أن الأمر توقف عند هذه النصوص، بيد أن المشرع أبى إلا أن يكرس الممارسات التمييزية التي يجابهها الأشخاص ذوو الإعاقة في مجال العمل منذ عقود، في نصوص تشريعية تضيء عليها صفة المشروعية، تأسيساً على فلسفة وموروث نمطي طبي فردي لا يلقي للعوائق البيئية والحوازر السلوكية بالأعلى الرغم من كونها بادية الأثر في انتهاك حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، والتمييز ضدهم وإقصائهم عن سوق العمل على نحو واضح جلي.

فقد تبنى المشرع الأردني نهج النسبة المئوية المقطعة، أو ما يعرف بـ"الكوتة" وسيلة لضمان الحد الأدنى لتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالحق في العمل في القطاعين العام والخاص؛ فنصت المادة الرابعة من قانون رقم 31 لسنة 2007 في فقرتها (ج) بند (3) على "إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن 25 عاملاً ولا يزيد على 50 عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على 50 عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن 4% من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك". ولا بد من الإشارة، قبل الخوض في تحليل هذا النص، إلى أن "الكوتة" أيًا كان مجالها هي وسيلة استثنائية ترمي إلى تعزيز وتسريع المساواة في ممارسة حق أو حرية ما، وهذا المعنى عينه هو ما تبنته الاتفاقية في مادتها الخامسة التي اعتبرت في فقرتها الرابعة أن "ما يُتخذ من تدابير خاصة لتسريع تحقيق المساواة لا يعد شكلاً من أشكال التمييز". فالكوتة إذن هي تدبير خاص لا يضيّق من نطاق الحق وممارسته. وبعبارة أخرى؛ فإن النسبة المئوية التي تضمنها الكوتة هي الحد الأدنى الذي لا ينبغي النزول عنه أو التقليل منه بحال. ومع ذلك فإنه من اللافت للنظر أن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل قد غدا مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بهذه النسبة، وكأنها هي مناط الحق ووجهه الظاهر، فإذا ما تحققت اعتُبر الحق وكأنه قد تمت كفالاته وانقضى بموجب ذلك التزام الدولة بتشغيل المواطنين من ذوي الإعاقة.

⁽¹⁾http://www.lob.gov.jo/ui/laws/search_no.jsp?no=31&year=2007.

وعودًا على نص "الكوتة"، فإن النص المشار إليه أنفاً يشترط أن "تسمح طبيعة العمل" بتطبيقها. والواقع أن هذا الشرط ليس مقتصرًا على أعمال "الكوتة" فحسب، بل على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم بوجه عام، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص. ولما كان قانون رقم 31 لسنة 2007 وقانون العمل رقم 8 لسنة 1996⁽²⁾ والقوانين المعدلة له لم تحدّد جهة وضوابط تحقق هذا القيد الخاص بـ"سماح طبيعة العمل بتشغيل الشخص ذي الإعاقة"؛ فإن المرجع في ذلك سوف يكون، دائماً وأبداً، إلى سلطة الطبيب وما يرتئيه من خلال الفحص والتشخيص الطبي المحض؛ في تكريس غير مسبوق لسلطة مطلقة أعطيت للأطباء في تقرير مصير الأشخاص ذوي الإعاقة، وما إذا كانوا يستحقون ممارسة حقوقهم وحرّياتهم على أساس من المساواة مع الآخرين.

فقد بيّن نظام اللجان الطبية رقم 58 لسنة 1977⁽³⁾ الشروط الواجب توافرها في طالب التوظيف في القطاع العام؛ حيث نصت المادة (13) فقرة (أ) من هذا النظام على أنه "يجب أن يتوفر في طالبي التوظيف الشروط المبينة في الملحق رقم (1) وأن تتوفر درجة قوة البصر كما جاء في الملحق رقم (2)". كما نصت الفقرة (ج) من المادة نفسها على "أن الإصابة بأحد الأمراض الوارد ذكرها في الملحق رقم (3) تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة".

وبالعودة إلى الملحقات التي يحيل نظام اللجان الطبية إليها⁽⁴⁾؛ نجد أنها قد استثنت الأشخاص ذوي الإعاقة تماماً من شغل الوظائف، في سابقة تمييزية لم تعرّف لها تشريعات العالم مثيلاً إلا في ما ندر. فالملحق رقم (1) الذي أحالت عليه الفقرة (أ) من المادة (13) من هذا النظام ينص على "الشروط الواجب توفرها لدى طالبي الاستخدام: 1. درجة كافية من الذكاء؛ 2. سمع طبيعي وخلو من الأمراض الأذنية التي قد تمنع من القيام بالوظيفة؛ 3. سلامة العينين من أي نقص أو مرض يمكن أن يؤثر على القيام بالوظيفة؛ 4. سلامة النطق؛ 5. سلامة البنية؛ 6. سلامة القلب والرئتين؛ 7. سلامة القفص الصدري وخلوه من التشوهات المعيبة؛ 8. سلامة الأطراف والعمود الفقري والمفاصل وخلوها من العيوب التي تؤثر على طبيعة العمل؛ 9. سلامة الأسنان سواء كانت طبيعية أو اصطناعية".

أما الملحق رقم (3) الذي أحالت بشأنه الفقرة (ج) من المادة (13) من النظام نفسه الذي يبين الأمراض التي لا يجوز قبول توظيف الشخص بناءً عليها، فقد أورد جملةً من أمراض الدم والقلب والجهاز التنفسي؛ ومن جملة ما أورده هذا الملحق الإعاقة العصبية والإعاقة النفسية والإعاقة الذهنية؛ حيث نص على "الأمراض التي تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة: ... 14. الصرع؛ 15. الأمراض العقلية".

⁽²⁾http://www.lob.gov.jo/ui/laws/search_no.jsp?no=8&year=1996.

⁽³⁾http://www.lob.gov.jo/ui/bylaws/search_no.jsp?no=58&year=1977.

⁽⁴⁾http://www.moh.gov.jo/MOH/Ar/rules_regulationsdetails.php?ruleid=148 .

ولعله واضح مدى الإقصاء والتمييز الذي تكرسه هذه النصوص ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الظاهرة والأشخاص ذوي الإعاقات غير الظاهرة، في واحد من أهم حقوق الإنسان التي كفلت نصوص الشريعة الدوليّة، فضلاً عن المبادئ الدستورية، التمتع به وممارسته للجميع، دون أي شكل من أشكال التمييز.

ويثور التساؤل في هذا الصدد عن الآلية التي يتم تعيين بعض الأشخاص ذوي الإعاقة من خلالها في بعض الوظائف التي يحظر نظام اللجان الطبية وملحقاته عليهم الالتحاق بها؟ وهو ما تجيب عنه نصوص النظام ذاتها في المادة (16) التي قضت بأن "أ. للوزير أو رئيس الدائرة المختص بموافقة وزير الصحة تعيين طالب التوظيف في وظيفته فنية أو اختصاصه رغم أنه غير لائق من الوجهة الصحيّة على أن لا تتعارض العاهة مع طبيعة العمل. ب. تكون خدمة الشخص الذي عين على هذه الصورة مؤقتة لمدة ثلاث سنوات، وللوزير أو رئيس الدائرة المختص تثبيته في الخدمة الدائمة بموافقة وزير الصحة إذا كان رأي اللجنة الطبية المركزية إن حالته الصحيّة لم تتبدل ولا تؤثر على قيامه بأعمال وظيفته"⁽⁵⁾. فتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة إذن في وظيفة ما لا يكون إلا بقرار استثنائي من اللجنة والوزير المختص، الأمر الذي يؤكد أن حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع بحقوقهم في العمل هو الأصل، وأن تشغيلهم في بعض الوظائف استثناء مقيد بشرط "أن لا تتعارض العاهة مع طبيعة العمل"، وأن يكون التعيين مؤقتاً وفقاً للنص آنف الذكر.

وبغض النظر عن اللغة التمييزية المرفوضة التي يستخدمها المشرع في هذا النص؛ فإنه يذهب بمقتضاه إلى أقصى حد من التمييز الصارخ ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، نتيجة لتبني المنظور الطبي المحض في التعاطي مع قضايا الإعاقة، الذي جعل من الأطباء بوابة الدخول وسبيل الوصول إلى ممارسة الحقوق والحريات والتمتع بها؛ الأمر الذي يعطي الأطباء سلطةً تملو حتى على ما يقره الدستور ويكفله للمواطنين كافةً من مساواة وتكافؤ في الفرص دون تمييز أو إقصاء.

ولم يخرج نظام الخدمة المدنيّة رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته⁽⁶⁾، الذي ينظم التعيين وشغل الوظائف في الدولة، عن هذا التوجه حيث نص في مادته (43)، التي تبين شروط شغل الوظائف العامة، على أنه "يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون: ... ج. سالمًا من الأمراض والإعاقات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين ذوي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص".

والواقع أن هذا النظام لا يخالف نصوص الاتفاقية ومبادئ الدستور والشريعة الدوليّة فحسب، بل يتناقض وينتهك ما أورده ووضعه هو نفسه من مبادئ عامة نصت عليها مادته الرابعة، التي بيّنت أن تكافؤ

⁽⁵⁾http://www.lob.gov.jo/ui/bylaws/search_no.jsp?no=58&year=1977.

⁽⁶⁾http://www.lob.gov.jo/ui/bylaws/search_no.jsp?no=30&year=2007.

الفرص وعدم التمييز والكفاءة هي من أهم الأسس والمرتكزات التي يقوم عليها، ولا يجوز مخالفتها بحال⁽⁷⁾. ومرة أخرى يحيل هذا النص إلى المرجع الطبي الذي يشكل نظام اللجان الطبية، الذي سبقت الإشارة إليه، دستوره ومنهجه بما فيه من أحكام وقيود تمييزية إقصائية، يجب إبطالها والتخلص منها دونما إبطاء.

ولا يتوقع المرء من واقع تشريعي تمييزي كهذا أن يفرز سياسات أو خططاً من شأنها تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في ممارسته والوصول المتكافئ إلى ما يرتبط به من برامج ونشاطات. فقد جاء ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل مقتضياً قاصراً في الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل للأعوام 2010-2012⁽⁸⁾؛ حيث اقتصر على عبارات عامة غير منضبطة، دون أي إشارة إلى الترتيبات التيسيرية المعقولة وأشكال التهيئة البيئية والتصميم العام، بوصفها من أوليات ومستلزمات ممارسة هذا الحق على أساس من المساواة مع الآخرين.

ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن الاستراتيجية الوطنية للتشغيل⁽⁹⁾، وهي بصدد بيان أثر عوامل العرض والطلب في سوق العمل، وتحديداً في جزئيتها المتعلقة بعوامل العرض؛ أوضحت أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات حقيقية في ممارستهم لحقهم في العمل، وأن مرجع ذلك في جزء كبير منه هو غياب آليات تنفيذ وإعمال النصوص القانونية ذات العلاقة. واقترحت هذه الاستراتيجية جملةً من التدابير التدريبية والتوعوية والإعلامية، التي ينبغي تنفيذها بالتنسيق ما بين وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني ووزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسة الضمان الاجتماعي والمجلس الأعلى والمنظمات غير الحكومية؛ بغية تعزيز مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، من خلال إكسابهم مهارات التدريب المهني، وإذكاء الوعي المجتمعي، وتطوير نظام معلومات وقاعدة بيانات حول الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل و"احتياجاتهم"، بما يخدم البرامج المقدمة لهم في هذا المضمار.

وفي الاتجاه نفسه؛ تضمنت الاستراتيجية الوطنية، المرحلة الثانية، جملةً من التدابير في محور التمكين الاقتصادي⁽¹⁰⁾، ترمي إلى تعزيز ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقهم في العمل، من خلال تفعيل النصوص القانونية وضمن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والبيئة المهيأة. ومما يؤخذ على هذه

(7) نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007، المادة الرابعة،

http://www.lob.gov.jo/ui/bylaws/search_no.jsp?no=30&year=2007.

(8) <http://www.mol.gov.jo/Portals/0/Mol%20Strategy/mol%20strategy2010-2012.pdf>.

(9) <http://www.mol.gov.jo/Default.aspx?tabid=354>.

(10) الاستراتيجية الوطنية؛ المرحلة الثانية، محور التمكين الاقتصادي، ص 65-67،

<http://www.hcd.gov.jo/pdf/Arbic%20Strategy.pdf>.

الاستراتيجيات أنها في جملتها تحيل، في شأن تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، إلى تفعيل النصوص التشريعية الراهنة، التي تعد، بحق، مكن الداء و علة الإقصاء، لما تنطوي عليه من أحكام إحالة وإسناد إلى اللجان الطبية وما تصدره من تقارير، تفتقر تمامًا إلى النظرة الشمولية لحالة الإعاقة، بوصفها نتاجًا لتداخل وتفاعل عوامل وعوائق عدة، تلعب الحواجز السلوكية والعوائق البيئية دورًا رئيسيًا في نشأتها وتعميقها.

ويظل نقص الإحصاءات والبيانات والمعلومات الهاجس الأكبر والعائق الأبرز أمام تقييم الواقع التشريعي والسياسات، والسعي إلى إحداث تغيير وتحول حقيقي في هذا المجال، بما يعزز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على أساس من تكافؤ الفرص وعدم التمييز، الأمر الذي دفع واضعي السياسات الوطنية إلى التشديد على هذه المسألة في استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني⁽¹¹⁾، وكذلك استراتيجية التشغيل الوطني والاستراتيجية الوطنية، المرحلة الثانية، على النحو المشار إليه آنفاً. وفي ظل مثل هذا النقص الإحصائي يصعب الحديث عن واقع المرأة ذات الإعاقة، ومدى التمييز الذي تجابهه في سوق العمل على أساس الجنس والإعاقة، وربما الجغرافيا إذا كانت من سكان المناطق النائية، ومع ذلك فإن التجارب الشخصية⁽¹²⁾ تشير إلى أن ثمة تمييزاً مركباً ومضاعفًا تجابهه المرأة ذات الإعاقة، وأنها أقل حظاً في الوصول إلى خدمات التأهيل والتدريب والتعليم بوجه عام، على النحو المبين في المادتين (6) و(24) من هذا التقرير. ولم تتناول الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام 2006-2010، الصادرة عن اللجنة الوطنية لشؤون المرأة⁽¹³⁾، تدابير فعالة لتعزيز حقوق المرأة ذات الإعاقة، وكفالة تمتعها بالحقوق في العمل على أساس من تكافؤ الفرص والمساواة مع الأخريات؛ حيث نصت هذه الاستراتيجية في مجال العمل على "تسهيل سبل اندماج ذات الاحتياجات الخاصة في مجالات العمل المختلفة قدر الإمكان بما لا يتعارض مع طبيعة احتياجاتها الخاصة"⁽¹⁴⁾. ويلاحظ تأثر هذه الاستراتيجية وتبنيها للمنظور الفردي الطبي الرعائي ذاته السائد في منظومة التشريعات الوطنية، سواء كانت قوانين أو أنظمة أو تعليمات؛ إذ يظهر ذلك جلياً من استخدام الاستراتيجية محل البحث لعبارة تمييزية وقيود غير موضوعية، من مثل "قدر الإمكان" و "بما لا يتعارض واحتياجها الخاص".

وفي مقام تحليل التشريعات والسياسات التي تنظم الحق في العمل؛ لا بد من الإشارة إلى أن مؤسسات القطاع الخاص وغير الحكومي، على اختلاف طبيعتها ومجالات نشاطاتها، تتبنى في أنظمتها وتعليماتها الداخلية الفلسفة التمييزية نفسها، التي أرساها المشرع الوطني وواضع السياسات والجهات

⁽¹¹⁾<http://www.mol.gov.jo/LinkClick.aspx?fileticket=a2QQ5L1BYIM%3d&tabid=258>.

⁽¹²⁾ اللقاءات التشاورية المنعقدة في مختلف أقاليم المملكة لمناقشة مسودة التقرير الواقعة في الفترة 22/ حزيران لغاية 16/ تموز/ 2011.

⁽¹³⁾ الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2006-2010، اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة.

⁽¹⁴⁾ الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2006-2010)، ص32-33، المادة السابعة: مجال الاحتياجات الخاصة، اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة.

التنفيذية على حد سواء، فيما يتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بل حتى فصلهم تعسفياً على أساس الإعاقة اللاحقة، ومن ذلك ما نصت عليه تعليمات إدارة الموارد البشرية للمركز الوطني لحقوق الإنسان، التي نصت في مادتها (22) فقرة (أ) على أنه " تنتهي خدمة الموظف في المركز في أي من الحالات التالية: ... عدم اللياقة الصحية"⁽¹⁵⁾. وقد حالت النصوص التشريعية التي تنظم عمل النقابات المهنية دون التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعديد منها، نظراً لكونها تنسج على نفس المنوال، وتردد عين المقال، فيما يخص المنظور المتبنى في التعاطي مع حالة الإعاقة. فالمادة (10) من قانون نقابة المهندسين رقم 15 لسنة 1972⁽¹⁶⁾ والمادة (8) من قانون نقابة المحامين النظاميين رقم 11 لسنة 1972⁽¹⁷⁾، على سبيل المثال، تشترطان للتسجيل في هاتين النقابتين ومزاولة المهنة أن يكون طالب العضوية "متمتعاً بالأهلية المدنية الكاملة". وفي ضوء الفلسفة التشريعية التمييزية السائدة التي تنتقص وتلغي في بعض الأحيان الأهلية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة بوجه عام، والأشخاص ذوي الإعاقة النفسية والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية على وجه الخصوص، على النحو المبين في المادة (12) من هذا التقرير؛ فإنه يتجلى مدى الإقصاء والتمييز الذي يتعرض له هؤلاء الأشخاص، وانتهاك حقهم في الانضمام إلى مثل هذه النقابات، والتمتع بما تكفله من ضمانات، والاستفادة مما تقدمه من خدمات، والأهم من ذلك كله السماح لأعضائها بمزاولة المهنة ذات الصلة.

وتشير ما نسبته 52% ممن تم استطلاع آرائهم في الاستبيان إلى أن هناك غياباً لتكافؤ الفرص في بيئات العمل بوجه عام للأشخاص ذوي الإعاقة⁽¹⁸⁾.

الممارسات العملية

تفيد المقابلة التي أجراها الفريق مع مؤسسة التدريب المهني أن هناك خطوات تحاول المؤسسة القيام بها، من أجل تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى برامجها وخدماتها المتاحة للجميع، وفي هذا الصدد قامت المؤسسة بتهيئة 7 مراكز للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في محافظات مختلفة، كما أنه يتم تدريب ما يقارب 200 شخص من الذكور والإناث من الأشخاص ذوي الإعاقة سنوياً على حرف يدوية ومهنية، من مثل صيانة الأجهزة الإلكترونية والأثاث المنزلي والصناعات الحرفية والغذائية⁽¹⁹⁾. وقد

⁽¹⁵⁾ <http://www.nchr.org.jo/Arabic/عن%20المركز/التعليمات/تعليمات%20إدارة%20الموارد%20البشرية.aspx>.

⁽¹⁶⁾ http://www.lob.gov.jo/ui/laws/search_no.jsp?year=1972&no=15.

⁽¹⁷⁾ http://www.lob.gov.jo/ui/laws/search_no.jsp?no=11&year=1972.

⁽¹⁸⁾ الاستبيان الخاص بقياس رضا المعنيين عن مستوى ممارسة بعض الحقوق والوصول إلى الخدمات الأساسية الذي صممه الائتلاف وقام بتوزيعه في مختلف محافظات المملكة.

⁽¹⁹⁾ مقابلة مع خميس أحمد، مشرف النشاطات، مؤسسة التدريب المهني، 2011/1/24.

تضمنت الخطة الاستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني⁽²⁰⁾ مشروعًا خاصًا بتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وتهيئة البنية التحتية في مراكز التأهيل المهني لتتواءم ومتطلبات الوصول إليها واستخدامها، وقد رُصد لهذا المشروع، الذي بدأ تنفيذه عام 2009 وينتهي عام 2011، مبلغ 210 ألف دينار. أما مراكز تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية؛ فتقدم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة والمتوسطة، من خلال مركزين رئيسيين في محافظة الزرقاء ومحافظة إربد؛ حيث يتم تدريب الملتحقين والملتحات بهذين المركزين على الحرف اليدوية التقليدية (النجارة، الحدادة، الصناعات الجلدية، الخ). ومما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام أن أعداد المتدربات من الفتيات والنساء ذوات الإعاقة يبدو متدنيًا مقارنةً بأعداد الذكور، وذلك وفقًا لبعض الأرقام الإحصائية المحدودة المتوافرة⁽²¹⁾. وتشير المقابلة، التي أجراها الفريق مع المسؤولين عن برامج التأهيل في هذه المراكز، إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية لا يتم استقبالهم بدعوى عدم وجود برامج ملائمة يمكنهم الاستفادة منها، الأمر الذي يعكس محدودية هذه البرامج وإقصائها لشريحة واسعة من الأشخاص ذوي الإعاقة⁽²²⁾.

وقد أصدر مرصد الحركة العمالية التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، في كانون الأول عام 2009، تقريرًا بعنوان "تشغيل المعوقين في الأردن: طموحات كبيرة وواقع صعب"⁽²³⁾؛ كشف عن تدني كبير في نسبة الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة ونفسي البطالة في أوساطهم، حيث تبلغ نسبة المشتغلين منهم 12% من المجموع الكلي للأشخاص ذوي الإعاقة، الذين لا تتوافر إحصائيات دقيقة تحدد حقيقة تعدادهم، على النحو المبين في المادة (31) من هذا التقرير. وقد لاحظ تقرير مرصد الحركة العمالية أيضًا تدنيًا كبيرًا في نسبة المستفيدين من برامج الإقراض الميسر لتمويل المشاريع الصغيرة، إذ لم يتجاوز عدد المستفيدين من برامج القروض في صندوق التنمية والتشغيل 20 شخصًا، منذ مباشرته لأعماله عام 1991، علمًا بأن عدد المستفيدين من القروض التمويلية المباشرة من هذا الصندوق قد بلغ في عام 2009 وحده 1419 مستفيدًا، وذلك وفقًا لتقرير "مؤشرات الإنجاز للربع الأول 2009" الصادر عن الصندوق⁽²⁴⁾. والواقع أن هذه الأرقام تشير إلى مدى الإقصاء والانتهاك للذات يجتاحان الحقوق الاقتصادية

⁽²⁰⁾[http://www.vtc.gov.jo/vtc%20-%20final%20-%20Sept%20%2022%20-%2008%20\(2\).htm](http://www.vtc.gov.jo/vtc%20-%20final%20-%20Sept%20%2022%20-%2008%20(2).htm).

⁽²¹⁾[http://handicapped.awardspace.com./](http://handicapped.awardspace.com/)

⁽²²⁾ مقابلة مع محمد القريوتي مساعد شؤون الأشخاص المعوقين، ومحمد أبو الليل مدير مركز التأهيل والتشغيل المهني الرصيفة، وزارة التنمية الاجتماعية، 2011/2/27.

⁽²³⁾http://www.labor-watch.net/files/2011/Employment_for_Disabled_People_in_Jordan.pdf.

⁽²⁴⁾http://www.def.gov.jo/RichTextBoxFiles/File/enjaz_4_2009.pdf.

للأشخاص ذوي الإعاقة، الذين يجب وضع خطط وبرامج إقراض مرنة لهم، تأخذ بعين الاعتبار متطلبات التهيئة البيئية والترتيبات التيسيرية المعقولة في أي مشروع تشغيلي أو إنتاجي، يرغب الشخص ذو الإعاقة في تصميمه وتنفيذه.

والواقع أن ثقافة العيب والتقاليد الاجتماعية غير المنصفة تدفع بالعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصاً النساء منهم، إلى عدم الإفصاح عما يتعرضن له من أشكال تحرش أو تمييز مباشر داخل العمل أو مؤسسة التدريب والتأهيل، ومع ذلك فإن تجارب المعنيين في اللقاءات التشاورية تشير إلى ممارسات تمييزية، تبدأ بالتقليل من مقدرة الشخص ومحاولة عزله وعدم إسناد مهام وظيفية حقيقية له، وقد تنتهي بفسله فصلاً تعسفياً على أساس الإعاقة⁽²⁵⁾.

وتشير نتائج الاستبيان إلى أن الغالبية الساحقة ممن تم استطلاع آرائهم من الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم يرون أن ثمة نقصاً كبيراً في التهيئة وتكافؤ الفرص والتدابير التشريعية، التي تمكنهم من الوصول إلى فرص عمل متساوية مع الآخرين⁽²⁶⁾.

التوصيات

• على صعيد السياسات والتشريعات:

1. إلغاء نظام اللجان الطبية رقم 58 لسنة 1977 بصفته الأساس التشريعي لشرط "اللياقة الصحية" وإلغاء العمل بالتقارير الطبية بوصفها المرجعية في تحديد قبول الشخص ذي الإعاقة في وظيفة ما أو رفض تشغيله بناءً عليها، والاستعاضة عن ذلك بتقارير مهنية صادرة عن فريق متخصص بحقوق الإنسان وقضايا الإعاقة، تبيّن نوع الترتيبات التيسيرية اللازمة وأشكال التهيئة في الوظيفة المتقدم إليها، على أن يكون للأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم تمثيل قوي ومشاركة فعالة في هذا الفريق؛
2. تضمين قانون العمل وقانون رقم 31 لسنة 2007 نصاً يجعل من كل طلب أو إعلان توظيف يتضمن شرط "اللياقة الصحية والخلو من الإعاقات" شرطاً باطلاً واجب الإلغاء؛
3. إلغاء عبارات "بما تسمح به الإعاقة، أو بما تسمح به طبيعة العمل، أو على أن لا تتعارض طبيعة العمل مع الإعاقة الخ" أينما وردت، في أي قانون أو نظام أو تعليمات أو قرارات أو استراتيجيات أو خطط، أيًا كانت طبيعتها وجهة إصدارها؛
4. تضمين الاستراتيجيات الصادرة عن وزارة العمل ومركز تنمية الموارد البشرية والمجلس الأعلى بنوداً وتدابير، تعزز من حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتدريب المهني والتعليمي

(25) اللقاءات التشاورية المنعقدة في مختلف أقاليم المملكة لمناقشة مسودة تقرير الواقعة في الفترة 22/ حزيران لغاية 16/ تموز/ 2011.

(26) الاستبيان الخاص بقياس رضا المعنيين عن مستوى ممارسة بعض الحقوق والوصول إلى الخدمات الأساسية الذي صممه الائتلاف وقام بتوزيعه في مختلف محافظات المملكة.

والتقني، في ظل بيئة خالية من العوائق والحواجز التي تحول دون تحقق تكافؤ الفرص والمساواة في هذا المجال؛

5. إصدار الأنظمة التنفيذية التي تكفل تطبيق نص البند (4) من الفقرة (ج) من المادة (4) من قانون رقم 31 لسنة 2007، المتعلقة بإلزام جهة العمل بتقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة، واعتبار امتناع جهة العمل عن تقديمها تمييزاً يستوجب المساواة والتصحيح.

• **على صعيد الممارسات:**

1. تطوير نظام لجمع البيانات وإجراء الإحصاءات الدقيقة حول مدى وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل، ورصد الانتهاكات والتمييز المباشر وغير المباشر الذي قد يمارس ضدهم، بما في ذلك عدم تقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة وأشكال التهيئة اللازمة لتوفير بيئة عمل خالية من العوائق؛
2. تطوير دليل إرشادي حول مستلزمات وأشكال الترتيبات التيسيرية المعقولة لمختلف الوظائف ومصادر الحصول عليها؛
3. تصميم برامج للإقراض الميسر الذي يأخذ بعين الاعتبار متطلبات الترتيبات التيسيرية المعقولة في المشاريع الإنتاجية والتشغيلية، التي يسعى الأشخاص ذوو الإعاقة إلى مباشرتها وتمويلها؛
4. مراجعة وتعديل البرامج والخدمات التي تنفذها وتقدمها مؤسسة التدريب المهني ومراكز التأهيل والتشغيل التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية وتهيئتها، بما يكفل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة جميعاً إليها دونما إقصاء لإعاقة بعينها؛
5. تنظيم حملات مدافعة وكسب تأييد من جانب الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم، لضمان بيئة تشريعية ومادية في مختلف المناطق خصوصاً النائية منها؛ تكفل تحقق تكافؤ الفرص والمساواة للأشخاص ذوي الإعاقة، وبصفة خاصة للمرأة ذات الإعاقة.

نظام اللجان الطبية (نظام رقم 58) لسنة 1977 / نظام اللجان الطبية)

المادة 13 من نظام اللجان الطبية

- أ - يجب أن يتوفر في طالبي التوظيف الشروط المبينة في الملحق (رقم 1) وان تتوفر درجة قوة البصر كما جاء في الملحق (رقم 2)
- ب- يجوز أن تعاد معاينة طالب الاستخدام بعد إجراء العملية التي يحتاجها أو المعالجة اللازمة .
- ج - إن الإصابة بأحد الأمراض الوارد ذكرها في الملحق رقم 3 تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة
- د- أن الإصابة بأحد الأمراض الوارد ذكرها في الملحق رقم 4 لا تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة.
- هـ- يجب توفر الشروط الخاصة الوارد ذكرها في الملحق رقم 5 في بعض الوظائف المعينة لطالب الاستخدام لهذه الوظائف .

و- الملحق (رقم 6) يعين تقدير تقريبي للنقص في الكفاءة الشخصية للعمل أو العجز الذي ينشأ عن الإصابات بسبب فقد عضو أو جزء منه أو فقد منفعته
ملحق رقم (1)

الشروط الواجب توفرها لدى طالبي الاستخدام:

- 1-درجة كافية من الذكاء
- 2-سمع طبيعي وخلو من الأمراض الاذنية التي قد تمنع من القيام بالوظيفة
- 3-سلامة العينين من أي نقص أو مرض يمكن أن يؤثر على القيام بالوظيفة .
- 4-سلامة النطق
- 5-سلامة البنية
- 6-سلامة القلب والرئتين
- 7-سلامة القفص الصدري وخلوه من التشوهات المعيبة
- 8-سلامة الأطراف والعمود الفقري والمفاصل وخلوها من العيوب التي تؤثر على طبيعة العمل .
- 9-سلامة الأسنان سواء كانت طبيعية أو اصطناعية .

*** ملحق رقم (2)**

شروط توفر درجة قوة البصر:

- 1- قوة الإبصار 12/6 في كل عين أو 6-6 في أحدهما و 18-6 في الأخرى
- 2- يجوز استعمال النظارات على أن لا تزيد قوة العدسة عن ستة دياتبورات .
- 3- في العدسات اللاصقة يجب أن لا تزيد قوة العدسة عن ناقص خمسة ونصف أو زائد ستة ونصف دابوينز.

*** ملحق رقم (3)**

الأمراض التي تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة :

- 1- الفتق بأنواعه والقيله الكبيرة بأنواعها لحين الشفاء بالعملية الجراحية .
- 2- القيله الدموية وقيلة داء الفيل .
- 3- الطحال المستأصل بسبب المرض
- 4- الدرن الرئوي الناشط.
- 5- التهاب القصبات المزمن المصحوب بتغيير في شكل الصدر وعلامات سريرييه واضحة في الرئتين

- 6- الأمراض الرئوية الحادة وتحت الحادة بأنواعها وأسبابها المختلفة وكذلك الخراجات الرئوية والتجمعات الصدرية (الانصبابات الجنبية) وغيرها من التقيحات الصدرية إلى أن تشفى شفاء تاما .
- 7- الأورام الخبيثة بأنواعها .
- 8- الأورام السليمة لحين استئصالها .
- 9- ضغط الدم غير الطبيعي إذا لم يتجاوب مع المعالجة
- 10- الزلال الذي لا يتجاوب مع المعالجة
- 11- البيلة السكرية
- 12- أورام الغدة النخامية
- 13- مرض اديسون Edison's
- 14- الصرع
- 15- الأمراض العقلية
- 16- السفلس
- 17- أمراض القلب العضوية
- 18- التهاب الكلى المزمن
- 19- الأمراض والتقرحات الجلدية التي تتعارض مع طبيعة العمل .

* ملحق رقم (4)

- الأمراض التي لا تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة:**
- 1- داء بوت (opus) متى تم شفاؤه وتقرر ذلك بعد فحصه بالأشعة .
 - 2- الشلل الطفلي إذا لم يتعارض مع طبيعة العمل .
 - 3- تشوهات القدم إذا لم تتعارض مع طبيعة العمل.
 - 4- تشوهات الكسور المعيبة وأية تشوهات أخرى إذا لم تتعارض مع طبيعة العمل .
 - 5- حالات البتر بالأطراف والقدم واليد والأصابع إذا لم تتعارض مع طبيعة العمل ، وكذلك الأطراف الصناعية التي تؤدي وظيفة العضو بطريقة مرضية .
 - 6- الترنية (حج الجمجمة) أو فقد جزء من عظام الرأس إذا لم تتعارض مع طبيعة العمل وثبت من فحص أشعة الجمجمة ورسام المخ عدم وجود تغيرات غير طبيعية وكان قد مضى على تاريخ حدوث الأصابة أكثر من سنتين .
 - 7- الدوالي البسيطة بدون مضاعفات إذا لم تتعارض مع طبيعة العمل.
 - 8- الكلية المستأصلة إذا كان البول طبيعيا والكفاءة الكلوية في الحدود الطبيعية.
 - 9- الطحال المستأصل بسبب إصابة (غير مرضية)

- 10- التهاب القصبات المزمنة البسيطة ، التي لم تؤد إلى تغير في شكل الصدر أية تغيرات مرضية في الرئتين .
- 11- اثر الزلال (Trace) إذا اثبت من الفحص أن البول خال من علامات مرضية أخرى وضغط الدم طبيعي
- 12- تضخم الغدة الدرقية السليم الفيزيولوجي الغير مترافق مع اختلالات موضعية أو علامات زيادة نشاط الغدة أو نقصها .
- 13- اعوجاج العمود الفقري البسيط إذا لم يتعارض مع طبيعة العمل .

الشروط الخاصة بملحق رقم (5)

- 1- يشترط تمييز الألوان للفئات التالية والمرشحون لبعثاتها : مدرسو الفنون الجميلة والكيمياء والنبات والحيوان والمرشحون لبعثاتها .
- 2- معلمو التربية الرياضية: لا يسمح باستعمال النظارات ويشترط عدم وجود تفرطح القدمين والعاهات والتشوهات أيا كانت.
- 3- المعلمون والمرشحون لبعثاتها: يشترط سلامة السمع والنطق والصوت .
- 4- مقرر درجات الإبصار الخاصة :
- أ - فئات درجات إبصار ممتازة: يشترط أن لا تقل قوة الإبصار عن 9-6 - 9-6 بنظارة أو بدونها مع تمييز الألوان للفئات التالية (طبيب عيون، مهندس، مساح، حاسب، مصور، رسام، راصد جوي)
- ب- فئات درجة أبصار فوق العادية: يشترط أن لا تقل قوة الإبصار عن 9-6 , 12-6 بنظارة أو بدونها مع تمييز الألوان لفئات الفحص المجهرية من العاملون في المختبرات .
- ج- فئات إبصار اقل من العادي: يجوز أن تكون قوة الإبصار بنظارة أو بدونها ، 18-6 و 18-6 أو 9-6 و 24-6 لفئات المدرسين الدينين (إمام , واعظ , الخ).

ملحق رقم 2

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

اعتمدت ونشرت على الملأ وفتحت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 611/61، المؤرخ في 13 كانون الأول/ديسمبر 2006

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية،

أ- إذ تشير إلى المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة التي تعترف بما لجميع أفراد الأسرة الإنسانية من كرامة وقيم متصلة وحقوق متساوية غير قابلة للتصرف كأساس للحرية والعدالة والسلام في العالم.

ب- وإذ تعترف بأن الأمم المتحدة قد أعلنت، في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفي العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان، أن لكل فرد، دون تمييز من أي نوع، الحق في التمتع بجميع الحقوق والحريات المنصوص عليها في تلك الصكوك، ووافقت على ذلك.

ج- (وإذ تؤكد من جديد الطابع العالمي لجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وعدم قابليتها للتجزئة وترابطها وتعاضدها وضرورة ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بهذه الحقوق بشكل كامل ودون تمييز، د- (وإذ تشير إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، واتفاقية حقوق الطفل، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

هـ- (وإذ تدرك أن الإعاقة تشكل مفهوما لا يزال قيد التطور وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحوادث في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين.

و- (وإذ تعترف بأهمية المبادئ، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات الواردة في برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين وفي القواعد الموحدة المتعلقة بتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في تعزيز وصياغة وتقييم السياسات والخطط والبرامج والإجراءات على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والدولي لزيادة تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة.

ز- (وإذ تؤكد أهمية إدماج قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية المستدامة ذات الصلة.

ح- (وإذ تعترف أيضا بأن التمييز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكا للكرامة والقيمة المتأصلتين للفرد.

ط- (وإذ تعترف كذلك بتنوع الأشخاص ذوي الإعاقة.

ي- (وإذ تقر بالحاجة إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم أولئك الذين يحتاجون دعماً أكثر تركيزاً.

- ك- وإذ يساورها القلق لأن الأشخاص ذوي الإعاقة، بالرغم من مختلف هذه الصكوك والعهود، لا يزالون يواجهون في جميع أنحاء العالم حواجز تعترض مشاركتهم كأعضاء في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين وانتهاكات لحقوق الإنسان المكفولة لهم.
- ل- وإذ تقر بأهمية التعاون الدولي في تحسين الظروف المعيشية للأشخاص ذوي الإعاقة في كل البلدان، وبخاصة في البلدان النامية.
- م- وإذ تعترف بالمساهمة القيمة الحالية والمحتملة للأشخاص ذوي الإعاقة في تحقيق رفاه مجتمعاتهم وتنوعها عموماً، وبأن تشجيع تمتعهم بصورة كاملة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية ومشاركتهم الكاملة سيفضي إلى زيادة الشعور بالانتماء وتحقيق تقدم كبير في التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع والقضاء على الفقر.
- ن- وإذ تعترف بأهمية تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة باستقلالهم الذاتي واعتمادهم على أنفسهم، بما في ذلك حرية تحديد خياراتهم بأنفسهم.
- س- وإذ ترى أنه ينبغي أن تتاح للأشخاص ذوي الإعاقة فرصة المشاركة بفعالية في عمليات اتخاذ القرارات بشأن السياسات والبرامج، بما في ذلك تلك التي تهمهم مباشرة.
- ع- وإذ يساورها القلق إزاء الظروف الصعبة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يتعرضون لأشكال متعددة أو مشددة من التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وغيره من الآراء أو الأصل الوطني أو العرقي أو الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو السن أو أي مركز آخر،
- ف- وإذ تعترف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة غالباً ما يواجهن خطراً أكبر في التعرض، سواء داخل المنزل أو خارجه، للعنف أو الإصابة أو الاعتداء، والإهمال أو المعاملة غير اللائقة، وسوء المعاملة أو الاستغلال،
- ص- وإذ تعترف بأنه ينبغي أن يتمتع الأطفال ذوو الإعاقة تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الأطفال الآخرين، وإذ تشير إلى الالتزامات التي تعهدت بها الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الطفل تحقيقاً لتلك الغاية،
- ق- وإذ تؤكد الحاجة إلى إدماج منظور جنساني في جميع الجهود الرامية إلى تشجيع تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة الكامل بحقوق الإنسان والحريات الأساسية،
- ر- وإذ تبرز أن أكثرية الأشخاص ذوي الإعاقة يعيشون في ظروف يسودها الفقر، وإذ تقر في هذا الصدد بالحاجة الملحة إلى تخفيف ما للفقر من تأثير سلبي على الأشخاص ذوي الإعاقة،
- ش- وإذ تضع في اعتبارها أن توفر أوضاع يسودها السلام والأمن على أساس الاحترام التام للمقاصد والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة واحترام صكوك حقوق الإنسان السارية من الأمور التي لا غنى عنها لتوفير الحماية الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما في حالات النزاع المسلح والاحتلال الأجنبي،
- ت- وإذ تعترف بما لإمكانية الوصول إلى البيئة المادية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وخدمات الصحة

والتعليم والإعلام والاتصال من أهمية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع الكامل بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية،

ث- وإذ تدرك أن الفرد، الذي يتحمل واجبات تجاه الأفراد الآخرين والمجتمع الذي ينتمي إليه، تقع على عاتقه مسؤولية السعي من أجل تعزيز الحقوق المكرسة في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان وإعمال تلك الحقوق،

خ- واقتناعاً منها بأن الأسرة هي الوحدة الطبيعية والأساسية للمجتمع وأنها تستحق الحماية من جانب المجتمع والدولة، وأن الأشخاص ذوي الإعاقة وأفراد أسرهم ينبغي أن يحصلوا على الحماية والمساعدة اللازمتين لتمكين الأسر من المساهمة في التمتع الكامل على قدم المساواة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة،

ذ- واقتناعاً منها بأن اتفاقية دولية شاملة ومتكاملة لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم ستقدم مساهمة جوهرية في تدارك الحرمان الاجتماعيّ البالغ للأشخاص ذوي الإعاقة، وستشجع مشاركتهم في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أساس تكافؤ الفرص، سواء في البلدان النامية أو البلدان المتقدمة النمو،

قد اتفقت على ما يلي:

المادة 1: الغرض

الغرض من هذه الاتفاقية هو تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة. ويشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

المادة 2: التعاريف

لأغراض هذه الاتفاقية:

"الاتصال" يشمل اللغات و عرض النصوص، وطريقة برايل، والاتصال عن طريق اللمس، وحروف الطباعة الكبيرة، والوسائط المتعددة الميسورة الاستعمال، فضلاً عن أساليب ووسائل وأشكال الاتصال المعززة والبديلة، الخطية والسمعية، وباللغة المبسطة والقراءة بواسطة البشر، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصال الميسورة الاستعمال؛

"اللغة" تشمل لغة الكلام ولغة الإشارة وغيرها من أشكال اللغات غير الكلامية؛

"التمييز على أساس الإعاقة" يعني أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. ويشمل جميع أشكال التمييز، بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة؛

"الترتيبات التيسيرية المعقولة" تعني التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي

الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها؛
”التصميم العام“ يعني تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأكبر قدر
ممكن، دون حاجة إلى تكيف أو تصميم متخصص. ولا يستبعد ”التصميم العام“ الأجهزة المعينة لفئات
معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة حيثما تكون هناك حاجة إليها .

المادة 3: مبادئ عامة

فيما يلي مبادئ هذه الاتفاقية

1. احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم
واستقلاليتهم؛
2. عدم التمييز؛
3. كفالة مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع؛
4. احترام الفوارق وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية؛
تكافؤ الفرص؛
5. الوصول؛
6. المساواة بين الرجل والمرأة؛
7. احترام القدرات المتطورة للأطفال ذوي الإعاقة واحترام حقهم في الحفاظ على هويتهم.

المادة 4: الالتزامات العامة

تتعهد الدول الأطراف بكفالة وتعزيز أعمال كافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية إعمالاً تاماً لجميع
الأشخاص ذوي الإعاقة دون أي تمييز من أي نوع على أساس الإعاقة. وتحقيقاً لهذه الغاية، تتعهد الدول
الأطراف بما يلي:

1. اتخاذ جميع التدابير الملائمة، التشريعية والإدارية وغيرها من التدابير، لإنفاذ الحقوق المعترف بها
في هذه الاتفاقية
2. اتخاذ جميع التدابير الملائمة، بما فيها التشريع، لتعديل أو إلغاء ما يوجد من قوانين ولوائح
وأعراف وممارسات تشكل تمييزاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة؛
3. مراعاة حماية وتعزيز حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع السياسات والبرامج؛
4. الامتناع عن القيام بأي عمل أو ممارسة تتعارض وهذه الاتفاقية وكفالة تصرف السلطات
والمؤسسات العامة بما يتفق معها؛
5. اتخاذ كافة التدابير المناسبة للقضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب أي شخص أو
منظمة أو مؤسسة خاصة
6. إجراء أو تعزيز البحوث والتطوير للسلع والخدمات والمعدات والمرافق المصممة تصميمًا عامًا،
كما تحددها المادة 2 من هذه الاتفاقية، والتي يفترض أن تحتاج إلى أدنى حد ممكن من المواءمة

- وإلى أقل التكاليف لتلبية الاحتياجات المحددة للأشخاص ذوي الإعاقة، وتشجيع توفيرها واستعمالها، وتعزيز التصميم العام لدى وضع المعايير والمبادئ التوجيهية؛
7. إجراء أو تعزيز البحوث والتطوير للتكنولوجيات الجديدة، وتعزيز توفيرها واستعمالها، بما في ذلك تكنولوجيات المعلومات والاتصال، والوسائل والأجهزة المساعدة على التنقل، والتكنولوجيات المعينة الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، مع إيلاء الأولوية للتكنولوجيات المتاحة بأسعار معقولة؛
8. توفير معلومات سهلة المنال للأشخاص ذوي الإعاقة بشأن الوسائل والأجهزة المساعدة على التنقل، والتكنولوجيات المعينة، بما في ذلك التكنولوجيات الجديدة، فضلا عن أشكال المساعدة الأخرى، وخدمات ومرافق الدعم؛
9. تشجيع تدريب الأخصائيين والموظفين العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية لتحسين توفير المساعدة والخدمات التي تكفلها تلك الحقوق.

فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تتعهد كل دولة من الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة بأقصى ما تتاحه الموارد المتوافرة لديها، وحيثما يلزم، في إطار التعاون الدولي، للتوصل تدريجيا إلى أعمال هذه الحقوق إعمالا تاما، دون الإخلال بالالتزامات الواردة في هذه الاتفاقية والواجبة التطبيق فورا، وفقا للقانون الدولي.

تتشاور الدول الأطراف تشاورا وثيقا مع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم الأطفال ذوو الإعاقة، من خلال المنظمات التي تمثلهم، بشأن وضع وتنفيذ التشريعات والسياسات الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية، وفي عمليات صنع القرار الأخرى بشأن المسائل التي تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، وإشراكهم فعليا في ذلك.

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أي حكم يتيح على نحو أوفى أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة قد يرد في قانون دولة طرف أو في القانون الدولي المعمول به في تلك الدولة. ولا يجوز فرض أي تقييد أو انتقاص لأي حق من حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها أو القائمة في أي دولة طرف في هذه الاتفاقية، عملا بقانون أو اتفاقية أو لائحة أو عرف بحجة أن هذه الاتفاقية لا تعترف بهذه الحقوق والحريات أو تعترف بها في نطاق أضيق.

يمتد سريان أحكام هذه الاتفاقية إلى جميع أجزاء الدول الاتحادية دون أي قيود أو استثناءات.

المادة 5: المساواة وعدم التمييز

- 1- تقر الدول الأطراف بأن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون وبمقتضاه ولهم الحق دون أي تمييز وعلى قدم المساواة في الحماية والفائدة اللتين يوفرهما القانون.
- 2- تحظر الدول الأطراف أي تمييز على أساس الإعاقة وتكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية القانونية المتساوية والفعالة من التمييز على أي أساس.

- 3- تتخذ الدول الأطراف، سعياً لتعزيز المساواة والقضاء على التمييز، جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- 4- لا تعدُّ التدابير المحددة الضرورية للتعجيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية.

المادة 6: النساء ذوات الإعاقة

- 1- تقر الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.
- 2- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الملائمة لكفالة التطور الكامل والتقدم والتمكين للمرأة، بغرض ضمان ممارستها حقوق الإنسان والحريات الأساسية المبينة في هذه الاتفاقية والتمتع بها.

المادة 7: الأطفال ذوو الإعاقة

- 1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الضرورية لكفالة تمتع الأطفال ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وذلك على قدم المساواة مع غيرهم من الأطفال .
- 2- يكون توكي أفضل مصلحة للطفل، في جميع التدابير المتعلقة بالأطفال ذوي الإعاقة، اعتباراً أساسياً.
- 3- تكفل الدول الأطراف تمتع الأطفال ذوي الإعاقة بالحق في التعبير بحرية عن آرائهم في جميع المسائل التي تمسهم مع إيلاء الاهتمام الواجب لآرائهم هذه وفقاً لسنهم ومدى نضجهم، وذلك على قدم المساواة مع غيرهم من الأطفال وتوفير المساعدة على ممارسة ذلك الحق، بما يتناسب مع إعاقتهم وسنهم.

المادة 8: إنكاء الوعي

- 1- تتعهد الدول الأطراف باعتماد تدابير فورية وفعالة وملائمة من أجل:
1. إنكاء الوعي في المجتمع بأسره بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك على مستوى الأسرة، وتعزيز احترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم؛
 2. مكافحة القوالب النمطية وأشكال التحيز والممارسات الضارة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، بما فيها تلك القائمة على الجنس والسن، في جميع مجالات الحياة؛
 3. تعزيز الوعي بقدرات وإسهامات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 2- وتشمل التدابير الرامية إلى تحقيق ذلك ما يلي:
- أ- بدء ومتابعة تنظيم حملات فعالة للتوعية العامة تهدف إلى:
 - 1' تعزيز تقبل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛
 - 2' نشر تصورات إيجابية عن الأشخاص ذوي الإعاقة، ووعي اجتماعي أعمق بهم؛

- 3'تشجيع الاعتراف بمهارات وكفاءات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، وإسهاماتهم في مكان العمل وسوق العمل؛
- ب- تعزيز تبني موقف يتسم باحترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مستويات نظام التعليم، بما في ذلك لدى جميع الأطفال منذ حداثة سنهم؛
- ت- تشجيع جميع أجهزة وسائل الإعلام على عرض صورة للأشخاص ذوي الإعاقة تتفق والغرض من هذه الاتفاقية؛
- ث- تشجيع تنظيم برامج تدريبية للتوعية بالأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم.

المادة 9: إمكانية الوصول

- 1- لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العيش في استقلالية والمشاركة بشكل كامل في جميع جوانب الحياة، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة التي تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات، بما في ذلك تكنولوجيات ونظم المعلومات والاتصال، والمرافق والخدمات الأخرى المتاحة لعامة الجمهور أو المقدمة إليه، في المناطق الحضرية والريفية على السواء. وهذه التدابير، التي يجب أن تشمل تحديد العقبات والمعوقات أمام إمكانية الوصول وإزالتها، تنطبق، بوجه خاص، على ما يلي:
- أ- المباني والطرق ووسائل النقل والمرافق الأخرى داخل البيوت وخارجها، بما في ذلك المدارس والمسكن والمرافق الطبية وأماكن العمل؛
- ب- المعلومات والاتصالات والخدمات الأخرى، بما فيها الخدمات الإلكترونية وخدمات الطوارئ.
- 2- تتخذ الدول الأطراف أيضا التدابير المناسبة الرامية إلى:
- أ- وضع معايير دنيا ومبادئ توجيهية لتهيئة إمكانية الوصول إلى المرافق والخدمات المتاحة لعامة الجمهور أو المقدمة إليه، ونشر هذه المعايير والمبادئ ورصد تنفيذها؛
- ب- كفالة أن تراعي الكيانات الخاصة التي تعرض مرافق وخدمات متاحة لعامة الجمهور أو مقدمة إليه جميع جوانب إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها؛
- ت- توفير التدريب للجهات المعنية بشأن المسائل المتعلقة بإمكانية الوصول التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- ث- توفير لافتات بطريقة برايل وبأشكال يسهل قراءتها وفهمها في المباني العامة والمرافق الأخرى المتاحة لعامة الجمهور؛
- ج- توفير أشكال من المساعدة البشرية والوسطاء، بمن فيهم المرشدون والقراء والأخصائيون المفسرون للغة الإشارة، لتيسير إمكانية الوصول إلى المباني والمرافق الأخرى المتاحة لعامة الجمهور؛

- ح- تشجيع أشكال المساعدة والدعم الأخرى للأشخاص ذوي الإعاقة لضمان حصولهم على المعلومات؛
- خ- تشجيع إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى تكنولوجيات ونظم المعلومات والاتصال الجديدة، بما فيها شبكة الإنترنت؛
- د- تشجيع تصميم وتطوير وإنتاج وتوزيع تكنولوجيات ونظم معلومات واتصالات يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إليها، في مرحلة مبكرة، كي تكون هذه التكنولوجيات والنظم في المتناول بأقل تكلفة.

المادة 10: الحق في الحياة

تؤكد الدول الأطراف من جديد أن لكل إنسان الحق الأصيل في الحياة وتتخذ جميع التدابير الضرورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة فعلياً بهذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين.

المادة 11: حالات الخطر والطوارئ الإنسانية

تتعهد الدول الأطراف، وفقاً لالتزاماتها بمقتضى القانون الدولي، بما فيها القانون الإنساني الدولي والقانون الدولي لحقوق الإنسان، باتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان حماية وسلامة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يوجدون في حالات تنسم بالخطورة، بما في ذلك حالات النزاع المسلح والطوارئ الإنسانية والكوارث الطبيعية.

المادة 12: الاعتراف بالأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع آخرين أمام القانون

- 1- تؤكد الدول الأطراف من جديد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاعتراف بهم في كل مكان كأشخاص أمام القانون.
- 2- تقر الدول الأطراف بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بأهلية قانونية على قدم المساواة مع آخرين في جميع مناحي الحياة.
- 3- تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لتوفير إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الدعم الذي قد يتطلبونه أثناء ممارسة أهليتهم القانونية.
- 4- تكفل الدول الأطراف أن توفر جميع التدابير المرتبطة بممارسة الأهلية القانونية الضمانات المناسبة والفعالة لمنع إساءة استعمال هذه التدابير وفقاً للقانون الدولي لحقوق الإنسان. وتكفل هذه الضمانات أن تحترم التدابير المرتبطة بممارسة الأهلية القانونية حقوق الشخص المعني وإرادته وأفضليته، وأن تكون مجردة من تضارب المصالح ومن التأثير الذي لا مسوغ له، ومتناسبة ومتماشية مع ظروف الشخص، وتسري في أقصر مدة ممكنة، وتخضع لمراجعة منتظمة من جانب سلطة مختصة ومستقلة ومحيدة أو من جانب هيئة قضائية. وتكون هذه الضمانات متناسبة مع القدر الذي تؤثر به التدابير في حقوق الشخص ومصالحه.

5- رهناً بأحكام هذه المادة، تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة والفعالة لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة، على أساس المساواة، في ملكية أو وراثة الممتلكات وإدارة شؤونهم المالية وإمكانية حصولهم، مساواة بغيرهم، على القروض المصرفية والرهن وغيرها من أشكال الائتمان المالي، وتضمن عدم حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل تعسفي من ممتلكاتهم.

المادة 13: إمكانية اللجوء إلى القضاء

- 1- تكفل الدول الأطراف سبلا فعالة للأشخاص ذوي الإعاقة للجوء إلى القضاء على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك من خلال توفير التيسيرات الإجرائية التي تتناسب مع أعمارهم، بغرض تيسير دورهم الفعال في المشاركة المباشرة وغير المباشرة، بما في ذلك بصفتهم شهوداً، في جميع الإجراءات القانونية، بما فيها مراحل التحقيق والمراحل التمهيدية الأخرى.
- 2- لكفالة إمكانية لجوء الأشخاص ذوي الإعاقة إلى القضاء فعلياً، تشجع الدول الأطراف التدريب المناسب للعاملين في مجال إقامة العدل، ومن ضمنهم الشرطة وموظفو السجون.

المادة 14: حرية الشخص وأمنه

- 1- تكفل الدول الأطراف للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين:
 - أ- التمتع بالحق في الحرية الشخصية والأمن الشخصي؛
 - ب- عدم حرمانهم من حريتهم بشكل غير قانوني أو بشكل تعسفي وأن يكون أي حرمان من الحرية متسقاً مع القانون، وألا يكون وجود الإعاقة مبرراً بأي حال من الأحوال لأي حرمان من الحرية.
- 2- تكفل الدول الأطراف في حالة حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من حريتهم، نتيجة أية إجراءات، أن يخول لهم، على قدم المساواة مع غيرهم، ضمانات وفقاً للقانون الدولي لحقوق الإنسان، وأن يعاملوا وفقاً لأهداف ومبادئ هذه الاتفاقية، بما في ذلك توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لهم.

المادة 15: عدم التعرض للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة

- 1- لا يعرض أي شخص للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. وبشكل خاص لا يعرض أي شخص لإجراء التجارب الطبية والعلمية عليه دون موافقته بكامل حريته.
- 2- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية والقضائية وغيرها من التدابير الفعالة لمنع إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع الآخرين، للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.

المادة 16: عدم التعرض للاستغلال والعنف والاعتداء

- 1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتعليمية وغيرها من التدابير المناسبة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، داخل منازلهم وخارجها على السواء، من جميع أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء، بما في ذلك جوانبها القائمة على نوع الجنس.
- 2- تتخذ الدول الأطراف أيضا جميع التدابير المناسبة لمنع جميع أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء بكفالة أمور منها توفير أشكال مناسبة من المساعدة والدعم للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم ومقدمي الرعاية لهم تراعي نوع جنس الأشخاص ذوي الإعاقة وسنهم، بما في ذلك عن طريق توفير المعلومات والتثقيف بشأن كيفية تجنب حالات الاستغلال والعنف والاعتداء والتعرّف عليها والإبلاغ عنها. وتكفل الدول الأطراف أن يراعى في توفير خدمات الحماية سن الأشخاص ذوي الإعاقة ونوع جنسهم وإعاقتهم.
- 3- تكفل الدول الأطراف قيام سلطات مستقلة برصد جميع المرافق والبرامج المعدة لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة رسدا فعالا للحيلولة دون حدوث جميع أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء.
- 4- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتشجيع استعادة الأشخاص ذوي الإعاقة عافيتهم البدنية والإدراكية والنفسية، وإعادة تأهيلهم، وإعادة إدماجهم في المجتمع عندما يتعرضون لأي شكل من أشكال الاستغلال أو العنف أو الاعتداء، بما في ذلك عن طريق توفير خدمات الحماية لهم. وتتحقق استعادة العافية وإعادة الإدماج في بيئة تعزز صحة الفرد ورفاهيته واحترامه لنفسه وكرامته واستقلاله الذاتي وتراعي الاحتياجات الخاصة بكل من نوع الجنس والسن.
- 5- تضع الدول الأطراف تشريعات وسياسات فعالة، من ضمنها تشريعات وسياسات تركز على النساء والأطفال، لكفالة التعرّف على حالات الاستغلال والعنف والاعتداء التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة والتحقق فيها، وعند الاقتضاء، المقاضاة عليها.

المادة 17: حماية السلامة الشخصية

لكل شخص ذي إعاقة الحق في احترام سلامته الشخصية والعقلية على قدم المساواة مع الآخرين.

المادة 18: حرية التنقل والجنسية

- 1- تقر الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بحرية التنقل، وحرية اختيار مكان إقامتهم والحصول على الجنسية، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بما يلي:
 - أ- الحق في الحصول على الجنسية وتغييرها وعدم حرمانهم من جنسيتهم تعسفاً أو على أساس الإعاقة؛

- ب- عدم حرمانهم على أساس الإعاقة من إمكانية حيازة وامتلاك واستعمال وثائق جنسياتهم أو وثائق أخرى لإثبات الهوية أو اللجوء إلى عمليات أخرى مناسبة، مثل إجراءات الهجرة، قد تستدعيها الضرورة لتيسير ممارسة الحق في حرية التنقل؛
- ت- الحق في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلدهم؛
- ث- عدم حرمانهم تعسفاً أو على أساس الإعاقة من حق دخول بلدهم.
- 2- يسجل الأطفال ذوو الإعاقة فور ولادتهم ويكون لهم منذذ الحق في الحصول على اسم والحق في اكتساب الجنسية والحق بقدر الإمكان في أن يعرفوا والديهم وأن يتمتعوا برعايتهم.

المادة 19: العيش المستقل والإدماج في المجتمع

- تقر الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بحق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، مساواة بغيرهم، في العيش في المجتمع، بخيارات مساوية لخيارات الآخرين، وتتخذ تدابير فعالة ومناسبة لتيسير تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة الكامل بحقهم وإدماجهم ومشاركتهم بصورة كاملة في المجتمع. ويشمل ذلك كفالة ما يلي:
- أ- إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة في أن يختاروا مكان إقامتهم ومحل سكنهم والأشخاص الذين يعيشون معهم على قدم المساواة مع الآخرين وعدم إجبارهم على العيش في إطار ترتيب معيشي خاص؛
- ب- إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على طائفة من خدمات المؤازرة في المنزل وفي محل الإقامة وغيرها من الخدمات المجتمعية، بما في ذلك المساعدة الشخصية الضرورية لتيسير عيشهم وإدماجهم في المجتمع، ووقايتهم من الانعزال أو الانفصال عنه؛
- ت- استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع الآخرين، من الخدمات والمرافق المجتمعية المتاحة لعامة الناس، وضمان استجابة هذه الخدمات لاحتياجاتهم.

المادة 20: التنقل الشخصي

- تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة حرية التنقل بأكبر قدر ممكن من الاستقلالية، بما في ذلك ما يلي:
- أ- تيسير حرية تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة بالطريقة وفي الوقت اللذين يختارونهما وبتكلفة في متناولهم؛
- ب- تيسير حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على ما يتسم بالجودة من الوسائل والأجهزة المساعدة على التنقل والتكنولوجيات المعينة وأشكال من المساعدة البشرية والوسطاء، بما في ذلك جعلها في متناولهم من حيث التكلفة؛
- ت- توفير التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة والمتخصصين العاملين معهم على مهارات التنقل؛

ث- تشجيع الكيانات الخاصة التي تنتج الوسائل والأجهزة المساعدة على التنقل والأجهزة والتكنولوجيات المعينة على مراعاة جميع الجوانب المتعلقة بتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة 21: حرية التعبير والرأي والحصول على معلومات

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة التي تكفل ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقهم في حرية التعبير والرأي، بما في ذلك الحق في طلب معلومات وأفكار، وتلقيها، والإفصاح عنها، على قدم المساواة مع الآخرين، وعن طريق جميع وسائل الاتصال التي يختارونها بأنفسهم، على النحو المعرف في المادة 2 من هذه الاتفاقية، بما في ذلك ما يلي:

- أ- تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالمعلومات الموجهة لعامة الناس باستعمال الأشكال والتكنولوجيات السهلة المنال والملائمة لمختلف أنواع الإعاقة في الوقت المناسب ودون تحميل الأشخاص ذوي الإعاقة تكلفة إضافية؛
- ب- قبول وتيسير قيام الأشخاص ذوي الإعاقة في معاملتهم الرسمية باستعمال لغة الإشارة وطريقة برايل وطرق الاتصال المعززة البديلة وجميع وسائل وطرق وأشكال الاتصال الأخرى سهلة المنال التي يختارونها بأنفسهم؛
- ت- حث الكيانات الخاصة التي تقدم خدمات إلى عامة الناس، بما في ذلك عن طريق شبكة الإنترنت، على تقديم معلومات وخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة بأشكال سهلة المنال والاستعمال؛
- ث- تشجيع وسائط الإعلام الجماهيري، بما في ذلك مقدمو المعلومات عن طريق شبكة الإنترنت، على جعل خدماتها في متناول الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- ج- الاعتراف بلغات الإشارة وتشجيع استخدامها.

المادة 22: احترام الخصوصية

- 1- لا يجوز تعريض أي شخص ذي إعاقة، بصرف النظر عن مكان إقامته أو ترتيبات معيشته، لتدخل تعسفي أو غير قانوني في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته أو أي نوع آخر من وسائل الاتصال التي يستعملها، ولا للتهجم غير المشروع على شرفه وسمعته. ولجميع الأشخاص ذوي الإعاقة الحق في حماية القانون لهم من أي تدخل أو تهجم من هذا القبيل.
- 2- تقوم الدول الأطراف بحماية خصوصية المعلومات المتعلقة بالشؤون الشخصية للأشخاص ذوي الإعاقة وبصحتهم وإعادة تأهيلهم على قدم المساواة مع الآخرين.

المادة 23: احترام البيت والأسرة

- 1- تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة للقضاء على التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المسائل ذات الصلة بالزواج والأسرة والوالدية والعلاقات، وعلى قدم المساواة مع الآخرين، وذلك من أجل كفالة ما يلي:

- أ- حق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين هم في سن الزواج في التزوج وتأسيس أسرة برضا معتزمي الزواج رضًا تامًا لا إكراه فيه؛
- ب- الاعتراف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في اتخاذ قرار حر ومسؤول بشأن عدد الأطفال الذين يودون إنجابهم وفترة التباعد بينهم وفي الحصول على المعلومات والتثقيف في مجالي الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة بما يتناسب مع سنهم، وتوفير الوسائل الضرورية لتمكينهم من ممارسة هذه الحقوق؛
- ت- حق الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم الأطفال، في الحفاظ على خصوصيتهم على قدم المساواة مع الآخرين.
- 2- تكفل الدول الأطراف حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومسؤولياتهم فيما يتعلق بالقوامة على الأطفال أو كفالتهم أو الوصاية عليهم أو تبنيهم أو أية أعراف مماثلة، حيثما ترد هذه المفاهيم في التشريعات الوطنية؛ وفي جميع الحالات ترجح مصالح الطفل الفضلى. وتقدم الدول الأطراف المساعدات المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من الاضطلاع بمسؤولياتهم في تنشئة الأطفال.
- 3- تكفل الدول الأطراف للأطفال ذوي الإعاقة حقوقًا متساوية فيما يتعلق بالحياة الأسرية. وبغية إعمال هذه الحقوق ومنع إخفاء الأطفال ذوي الإعاقة وهجرهم وإهمالهم وعزلهم، تتعهد الدول الأطراف بأن توفر، في مرحلة مبكرة، معلومات وخدمات ومساعدات شاملة للأطفال ذوي الإعاقة ولأسرهم.
- 4- تكفل الدول الأطراف عدم فصل أي طفل عن أبويه رغما عنهما، إلا إذا قررت سلطات مختصة، رهناً بمراجعة قضائية، ووفقاً للقوانين والإجراءات السارية عمومًا، أن هذا الفصل ضروري لمصلحة الطفل الفضلى. ولا يجوز بحال من الأحوال أن يفصل الطفل عن أبويه بسبب إعاقة للطفل أو أحد الأبوين أو كليهما.
- 5- تتعهد الدول الأطراف في حالة عدم قدرة الأسرة المباشرة لطفل ذي إعاقة على رعايته بأن تبذل قصارى جهودها لتوفير رعاية بديلة له داخل أسرته الكبرى، وإن لم يتيسر ذلك فداخل المجتمع المحلي وفي جو أسري.

المادة 24: التعليم

- 1- تسلم الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم. ولإعمال هذا الحق دون تمييز وعلى أساس تكافؤ الفرص، تكفل الدول الأطراف نظامًا تعليميًا جامعا على جميع المستويات وتعلما مدى الحياة موجهين نحو ما يلي:
- أ- التنمية الكاملة للطاقت الإنسانية الكامنة والشعور بالكرامة وتقدير الذات، وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتنوع البشري؛
- ب- تنمية شخصية الأشخاص ذوي الإعاقة ومواهبهم وإبداعهم، فضلا عن قدراتهم العقلية والبدنية، للوصول بها إلى أقصى مدى؛
- ت- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة الفعالة في مجتمع حر.

- 2- تحرص الدول الأطراف في أعمالها هذا الحق على كفالة ما يلي:
- أ- عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من النظام التعليمي العام على أساس الإعاقة، وعدم استبعاد الأطفال ذوي الإعاقة من التعليم الابتدائي أو الثانوي المجاني والإلزامي على أساس الإعاقة؛
- ب- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على التعليم المجاني الابتدائي والثانوي، الجيد والجامع، على قدم المساواة مع الآخرين في المجتمعات التي يعيشون فيها؛
- ج- مراعاة الاحتياجات الفردية بصورة معقولة؛
- د- حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الدعم اللازم في نطاق نظام التعليم العام لتيسير حصولهم على تعليم فعال؛
- هـ- توفير تدابير دعم فردية فعالة في بيئات تسمح بتحقيق أقصى قدر من النمو الأكاديمي والاجتماعي، وتتفق مع هدف الإدماج الكامل.
- 3- تمكن الدول الأطراف الأشخاص ذوي الإعاقة من تعلم مهارات حياتية ومهارات في مجال التنمية الاجتماعية لتيسير مشاركتهم الكاملة في التعليم على قدم المساواة مع آخرين بوصفهم أعضاء في المجتمع. وتحقيقاً لهذه الغاية، تتخذ الدول الأطراف تدابير مناسبة تشمل ما يلي:
- أ- تيسير تعلم طريقة برايل وأنواع الكتابة البديلة، وطرق ووسائل وأشكال الاتصال المعززة والبديلة، ومهارات التوجيه والتنقل، وتيسير الدعم والتوجيه عن طريق الأقران؛
- ب- تيسير تعلم لغة الإشارة وتشجيع الهوية اللغوية لفئة الصم؛
- ج- كفالة توفير التعليم للمكفوفين والصم أو الصم المكفوفين، وخاصة الأطفال منهم، بأنسب اللغات وطرق ووسائل الاتصال للأشخاص المعنيين، وفي بيئات تسمح بتحقيق أقصى قدر من النمو الأكاديمي والاجتماعي.
- 4- وضماناً لإعمال هذا الحق، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لتوظيف مدرسين، بمن فيهم مدرسون ذوو إعاقة، يتقنون لغة الإشارة و/أو طريقة برايل، ولتدريب الأخصائيين والموظفين العاملين في جميع مستويات التعليم. ويشمل هذا التدريب التوعية بالإعاقة واستعمال طرق ووسائل وأشكال الاتصال المعززة والبديلة المناسبة، والتقنيات والمواد التعليمية لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 5- تكفل الدول الأطراف إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التعليم العالي العام والتدريب المهني وتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة دون تمييز وعلى قدم المساواة مع آخرين. وتحقيقاً لهذه الغاية، تكفل الدول الأطراف توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة 25: الصحة

تعترف الدول الأطراف بأن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التمتع بأعلى مستويات الصحة دون تمييز على أساس الإعاقة. وتتخذ الدول الأطراف كل التدابير المناسبة الكفيلة بحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على خدمات صحية تراعي الفروق بين الجنسين، بما في ذلك خدمات إعادة التأهيل الصحي. وتعمل الدول

الأطراف بوجه خاص على ما يلي:

- أ- توفير رعاية وبرامج صحية مجانية أو معقولة التكلفة للأشخاص ذوي الإعاقة تعادل في نطاقها ونوعيتها ومعاييرها تلك التي توفرها للآخرين، بما في ذلك خدمات الصحة الجنسية والإنجابية وبرامج الصحة العامة للسكان؛
- ب- توفير ما يحتاج إليه الأشخاص ذوو الإعاقة تحديدا بسبب إعاقاتهم من خدمات صحية، تشمل الكشف المبكر والتدخل عند الاقتضاء، وخدمات تهدف إلى التقليل إلى أدنى حد من الإعاقات ومنع حدوث المزيد منها، على أن يشمل ذلك الأطفال وكبار السن؛
- ج- توفير هذه الخدمات الصحية في أقرب مكان ممكن من مجتمعاتهم المحلية، بما في ذلك في المناطق الريفية؛
- د- الطلب إلى مزاولي المهن الصحية تقديم رعاية إلى الأشخاص ذوي الإعاقة بنفس جودة الرعاية التي يقدمونها إلى الآخرين، بما في ذلك تقديم هذه الرعاية على أساس الموافقة الحرة والمستنيرة، من خلال القيام بجملة أمور منها زيادة الوعي بحقوق الإنسان المكفولة للأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم واستقلالهم الذاتي واحتياجاتهم من خلال توفير التدريب لهم ونشر معايير أخلاقية تتعلق بالرعاية الصحية في القطاعين العام والخاص؛
- هـ- حظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في توفير التأمين الصحي، والتأمين على الحياة حيثما يسمح القانون الوطني بذلك، على أن يوفرا بطريقة منصفة ومعقولة؛
- و- منع الحرمان على أساس التمييز من الرعاية الصحية أو الخدمات الصحية أو الغذاء والسوائل بسبب الإعاقة.

المادة 26: التأهيل وإعادة التأهيل

1- تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة، بما في ذلك عن طريق دعم الأقران، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل، وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة. وتحقيقا لتلك الغاية، تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها، وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية، على نحو يجعل هذه الخدمات والبرامج:

- أ- تبدأ في أقرب مرحلة قدر الإمكان، وتستند إلى تقييم متعدد التخصصات لاحتياجات كل فرد ومواطن قوته على حدة؛
- ب- تدعم إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم في المجتمع المحلي وفي جميع نواحي المجتمع، وأن تتاح للأشخاص ذوي الإعاقة على أساس طوعي وفي أقرب مكان ممكن للمجتمعات المحلية، بما في ذلك في المناطق الريفية.

- 2- تشجع الدول الأطراف على وضع برامج التدريب الأولي والمستمر للأخصائيين والموظفين العاملين في مجال تقديم خدمات التأهيل وإعادة التأهيل.
- 3- تشجع الدول الأطراف توفر ومعرفة واستخدام الأجهزة والتقنيات المعينة، المصممة للأشخاص ذوي الإعاقة، حسب صلتها بالتأهيل وإعادة التأهيل.

المادة 27: العمل والعمالة

- 1- تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:
- أ (حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛
- ب (حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتفاضلي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛
- ج (كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛
- د (تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
- هـ (تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
- و (تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛
- ز (تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛
- ح (تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛
- ط (كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛
- ي (تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛
- ك (تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 2- تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم

المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

المادة 28: مستوى المعيشة اللائق والحماية الاجتماعية

- 1- تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بمستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم، بما في ذلك ما يكفيهم من الغذاء والملبس والسكن، وفي مواصلة تحسين ظروف معيشتهم، وتتخذ الخطوات المناسبة لصون هذا الحق وتعزيز أعماله دون تمييز على أساس الإعاقة.
- 2- تقر الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية، والتمتع بهذا الحق دون تمييز بسبب الإعاقة، وتتخذ الخطوات المناسبة لصون هذا الحق وتعزيز أعماله، بما في ذلك تدابير ترمي إلى:
 - أ (ضمان مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة مع الآخرين في فرص الحصول على المياه النقية، وضمان حصولهم على الخدمات والأجهزة المناسبة ذات الأسعار المعقولة، وغير ذلك من المساعدات لتلبية الاحتياجات المرتبطة بالإعاقة؛
 - ب (ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصا النساء والفتيات وكبار السن، من برامج الحماية الاجتماعية وبرامج الحد من الفقر؛
 - ج (ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في حالة فقر وأسرهم من المساعدة التي تقدمها الدولة لتغطية النفقات المتعلقة بالإعاقة، بما فيها التدريب المناسب وإسداء المشورة والمساعدة المالية والرعاية المؤقتة؛
 - د (ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج الإسكان العام؛
 - هـ (ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع الآخرين، من استحقاقات وبرامج التقاعد.

المادة 29: المشاركة في الحياة السياسية والعامّة

- تضمن الدول الأطراف للأشخاص ذوي الإعاقة الحقوق السياسية وفرصة التمتع بها على قدم المساواة مع الآخرين، وتتعهد بما يلي:
- أ (أن تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة إمكانية المشاركة بصورة فعالة وكاملة في الحياة السياسية والعامّة على قدم المساواة مع الآخرين، إما مباشرة وإما عن طريق ممثلين يختارونهم بحرية، بما في ذلك كفالة الحق والفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة كي يصوتوا ويُنخبوا، وذلك بعدة سبل منها:
 - 1' كفالة أن تكون إجراءات التصويت ومرافقه ومواده مناسبة وميسرة وسهلة الفهم والاستعمال؛
 - 2' حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التصويت عن طريق الاقتراع السري في الانتخابات والاستفتاءات العامة دون ترهيب، وفي الترشيح للانتخابات والنقل الفعلي للمناصب وأداء جميع المهام العامة في الحكومة على شتى المستويات، وتسهيل استخدام التكنولوجيا المعينة والجديدة حيثما اقتضى

الأمر ذلك؛

- 3' كفالة حرية تعبير الأشخاص ذوي الإعاقة عن إرادتهم كناخبين، والسماح لهم، عند الاقتضاء، تحقيقاً لهذه الغاية، وبناء على طلبهم، باختيار شخص يساعدهم على التصويت؛
- ب (أن تعمل على نحو فعال من أجل تهيئة بيئة يتسنى فيها للأشخاص ذوي الإعاقة أن يشاركوا مشاركة فعلية وكاملة في تسيير الشؤون العامة، دون تمييز وعلى قدم المساواة مع الآخرين، وأن تشجع مشاركتهم في الشؤون العامة، بما في ذلك ما يلي:
- 1' المشاركة في المنظمات والرابطات غير الحكومية المعنية بحياة البلد العامة والسياسية، بما في ذلك أنشطة الأحزاب السياسية وإدارة شؤونها؛
- 2' إنشاء منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والانضمام إليها كي تتولى تمثيلهم على كل من الصعيد الدولي والوطني والإقليمي والمحلي.

المادة 30: المشاركة في الحياة الثقافية وأنشطة الترفيه والتسلية والرياضة

- 1- تقرر الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة في الحياة الثقافية على قدم المساواة مع الآخرين، وتتخذ كل التدابير المناسبة لكي تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة ما يلي :
- أ (التمتع بالمواد الثقافية بأشكال ميسرة؛
- ب (التمتع بالبرامج التلفزيونية والأفلام والعروض المسرحية وسائر الأنشطة الثقافية بأشكال ميسرة؛
- ج (التمتع بدخول الأماكن المخصصة للعروض أو الخدمات الثقافية، من قبيل المسارح والمتاحف ودور السينما والمكتبات وخدمات السياحة، والتمتع، قدر الإمكان، بالوصول إلى النصب التذكارية والمواقع ذات الأهمية الثقافية الوطنية.
- 2- تتخذ الدول الأطراف التدابير الملائمة لإتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة لتنمية واستخدام قدراتهم الإبداعية والفنية والفكرية، لا لخدمة مصلحتهم فحسب وإنما لإثراء المجتمع أيضاً.
- 3- تتخذ الدول الأطراف جميع الخطوات الملائمة، وفقاً للقانون الدولي، للتأكد من أن القوانين التي تحمي حقوق الملكية الفكرية لا تشكل عائقاً تعسفياً أو تمييزياً يحول دون استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من المواد الثقافية .
- 4- يحق للأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع الآخرين، أن يحظوا بالاعتراف بهويتهم الثقافية واللغوية الخاصة وأن يحصلوا على دعم لها، بما في ذلك لغات الإشارات وثقافة الصم.
- 5- تمكيناً للأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة، على قدم المساواة مع آخرين، في أنشطة الترفيه والتسلية والرياضة، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة من أجل:
- أ (تشجيع وتعزيز مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى أقصى حد ممكن، في الأنشطة الرياضية العامة على جميع المستويات؛
- ب (ضمان إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة لتنظيم الأنشطة الرياضية والترفيهية الخاصة بالإعاقة وتطويرها والمشاركة فيها، والعمل تحقيقاً لهذه الغاية على تشجيع توفير القدر المناسب من التعليم والتدريب

والموارد لهم على قدم المساواة مع الآخرين؛
ج (ضمان دخول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الأماكن الرياضية والترفيهية والسياحية؛
د (ضمان إتاحة الفرصة للأطفال ذوي الإعاقة للمشاركة على قدم المساواة مع الأطفال الآخرين في أنشطة اللعب والترفيه والتسليّة والرياضة، بما في ذلك الأنشطة التي تمارس في إطار النظام المدرسي؛
هـ (ضمان إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الخدمات المقدمة من المشتغلين بتنظيم أنشطة الترفيه والسياحة والتسليّة والرياضة.

المادة 31: جمع الإحصاءات والبيانات

1- تقوم الدول الأطراف بجمع المعلومات المناسبة، بما في ذلك البيانات الإحصائية والبيانات المستخدمة في البحوث، لتمكينها من وضع وتنفيذ السياسات الكفيلة بإنفاذ هذه الاتفاقية. وينبغي أن تفي عملية جمع المعلومات والاحتفاظ بها بما يلي:
أ (الامتثال للضمانات المعمول بها قانوناً، بما فيها التشريعات المتعلقة بحماية البيانات، لكفالة السرية واحترام خصوصية الأشخاص ذوي الإعاقة؛
ب (الامتثال للقواعد المقبولة دولياً لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية والمبادئ الأخلاقية في جمع الإحصاءات واستخدامها.
2- تصنف المعلومات التي يتم جمعها وفقاً لهذه المادة، حسب الاقتضاء، وتستخدم للمساعدة في تقييم تنفيذ الالتزامات التي تعهدت بها الدول الأطراف بموجب هذه الاتفاقية وفي كشف العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في أثناء ممارستهم لحقوقهم والعمل على تذليلها.
3- تضطلع الدول الأطراف بمسؤولية نشر هذه الإحصاءات وتضمن إتاحتها للأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم.

المادة 32: التعاون الدولي

1- تسلم الدول الأطراف بأهمية التعاون الدوليّ وتعزيزه، دعماً للجهود الوطنية الرامية إلى تحقيق أهداف هذه الاتفاقية ومقصدتها، وتتخذ تدابير مناسبة وفعالة بهذا الصدد فيما بينها، وحسب الاقتضاء، في شراكة مع المنظمات الدوليّة والإقليمية ذات الصلة والمجتمع المدنيّ، ولا سيما منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة. ويجوز أن تشمل هذه التدابير ما يلي:
أ (ضمان شمول التعاون الدوليّ للأشخاص ذوي الإعاقة واستفادتهم منه، بما في ذلك البرامج الإنمائية الدوليّة؛
ب (تسهيل ودعم بناء القدرات، بما في ذلك من خلال تبادل المعلومات والخبرات والبرامج التدريبية وأفضل الممارسات وتقاسمها؛
ج (تسهيل التعاون في مجال البحوث والحصول على المعارف العلمية والتقنية؛
د (توفير المساعدة التقنية والاقتصادية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك عن طريق تيسير الحصول على

التكنولوجيا السهلة المنال والمعينة وتقاسمها، وعن طريق نقل التكنولوجيا.
2- لا تمس أحكام هذه المادة التزامات كل دولة طرف بتنفيذ ما عليها من التزامات بموجب هذه الاتفاقية.

المادة 33: التنفيذ والرصد على الصعيد الوطني

- 1- تعين الدول الأطراف، وفقاً لنهجها التنظيمية، جهة تنسيق واحدة أو أكثر داخل الحكومة تعنى بالمسائل المتصلة بتنفيذ هذه الاتفاقية، وتولي الاعتبار الواجب لمسألة إنشاء أو تعيين آلية تنسيق داخل الحكومة لتيسير الأعمال ذات الصلة في مختلف القطاعات وعلى مختلف المستويات.
- 2- تقوم الدول الأطراف، وفقاً لنظمها القانونية والإدارية، بتشكيل أو تعزيز أو تعيين أو إنشاء إطار عمل داخل الدولة الطرف، بما في ذلك آلية مستقلة واحدة أو أكثر، حسب الاقتضاء، لتعزيز هذه الاتفاقية وحمايتها ورصد تنفيذها. وتأخذ الدول الأطراف بعين الاعتبار، عند تعيين أو إنشاء مثل هذه الآلية، المبادئ المتعلقة بمركز وطرق عمل المؤسسات الوطنية المعنية بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها.
- 3- يسهم المجتمع المدني، وبخاصة الأشخاص ذوو الإعاقة والمنظمات الممثلة لهم، في عملية الرصد ويشاركون فيها مشاركة كاملة.

المادة 34: اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

- 1- تنشأ لجنة معنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (يشار إليها فيما يلي باسم "اللجنة")، لتضطلع بتنفيذ المهام المنصوص عليها أدناه.
- 2- تتكون اللجنة، في وقت بدء نفاذ هذه الاتفاقية، من اثني عشر خبيراً. وتزداد عضوية اللجنة بستة أعضاء، بعد حصول الاتفاقية على ستين تصديقاً أو انضماماً إضافياً، لتصل عضويتها حداً أعلى مقداره ثمانية عشر عضواً.
- 3- يعمل أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية ويكونون من المشهود لهم بالأخلاق العالية والمعترف لهم بالكفاءة والخبرة في الميدان الذي تغطيه هذه الاتفاقية. والدول الأطراف مدعوة، عند تسمية مرشحين، إلى أن تولي الاعتبار الواجب إلى الحكم الوارد في الفقرة 3 من المادة 4 من هذه الاتفاقية.
- 4- ينتخب أعضاء اللجنة بواسطة الدول الأطراف مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل، وتمثيل مختلف أشكال الحضارات والنظم القانونية الرئيسية، والتمثيل المتوازن للجنسين، ومشاركة الخبراء ذوي الإعاقة.
- 5- ينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص ترشحهم الدول الأطراف من بين رعاياها في اجتماعات مؤتمر الدول الأطراف. وفي هذه الاجتماعات، التي يتشكل نصابها من ثلثي الدول الأطراف، ينتخب لعضوية اللجنة الأشخاص الذين يحصلون على أعلى عدد من الأصوات وعلى الأغلبية المطلقة من أصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمصوتين.
- 6- تجرى أول انتخابات في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية. ويوجه الأمين العام للأمم المتحدة إلى الدول الأطراف، قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد إجراء أي انتخابات، رسالة يدعوها فيها إلى تقديم أسماء المرشحين خلال فترة شهرين. ويعد الأمين العام عقب ذلك قائمة بأسماء جميع

- الأشخاص المرشحين بهذه الطريقة، وفقا للترتيب الأبجدي، مع توضيح أسماء الدول الأطراف التي ترشحهم، ويقدم القائمة المذكورة إلى الدول الأطراف في هذه الاتفاقية .
- 7- ينتخب أعضاء اللجنة لفترة أربع سنوات. ويجوز أن يعاد انتخابهم مرة واحدة. غير أن فترة عضوية ستة من الأعضاء الذين ينتخبون في الانتخابات الأولى تنتهي عند انقضاء فترة عامين؛ وبعد تلك الانتخابات الأولى مباشرة، يختار رئيس الاجتماع المشار إليه في الفقرة 5 من هذه المادة أسماء هؤلاء الأعضاء الستة عن طريق القرعة.
- 8- ينتخب أعضاء اللجنة الستة الإضافيون عند إجراء الانتخابات العادية، وفقا للأحكام ذات الصلة من هذه المادة.
- 9- في حالة وفاة أو استقالة أحد أعضاء اللجنة أو إعلان ذلك العضو، لأي سبب آخر، عدم قدرته على أداء واجباته، تعين الدولة الطرف التي رشحت ذلك العضو خبيرا آخر يملك المؤهلات ويستوفي الشروط الواردة في الأحكام ذات الصلة من هذه المادة، ليعمل كعضو في اللجنة خلال ما تبقى من فترة ذلك العضو.
- 10- تضع اللجنة النظام الداخلي الخاص بها.
- 11- يوفر الأمين العام للأمم المتحدة الموظفين اللازمين والمرافق الضرورية لكي تؤدي اللجنة مهامها بكفاءة بموجب هذه الاتفاقية، ويدعو إلى انعقاد أول اجتماع لها.
- 12- يتلقى أعضاء اللجنة المنشأة بموجب هذه الاتفاقية أجورهم من موارد الأمم المتحدة، بموافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة، وفقا للمعايير والشروط التي تحددها الجمعية، مع وضع أهمية مسؤوليات اللجنة في الاعتبار.
- 13- يحصل أعضاء اللجنة على التسهيلات والامتيازات والحصانات التي يحصل عليها الخبراء المكلفون بمهام تابعة للأمم المتحدة، حسبما تنص عليه البنود ذات الصلة في اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها.

المادة 35: تقارير الدول الأطراف

- 1- تقدم كل دولة طرف إلى اللجنة، عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، تقريرا شاملا عن التدابير المتخذة لتنفيذ التزاماتها بموجب هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، وذلك خلال فترة عامين عقب بدء نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف المعنية.
- 2- تقدم الدول الأطراف تقاريرها عقب ذلك مرة كل 4 سنوات على الأقل، وكذلك كلما طلبت منها اللجنة ذلك.
- 3- تحدد اللجنة أية مبادئ توجيهية ترى وجوب تطبيقها على محتويات التقارير.
- 4- لا يتعين على الدولة الطرف، التي تقدم تقريرها الأول الشامل إلى اللجنة، تكرار إدراج المعلومات التي سبق تقديمها في التقارير اللاحقة. والدول الأطراف مدعوة إلى أن تنتظر، عند إعداد التقارير التي تقدم إلى اللجنة، في مسألة إعداد هذه التقارير من خلال عملية تتسم بالانفتاح والشفافية وإلى أن تولي الاعتبار الواجب إلى الحكم الوارد في الفقرة 3 من المادة 4 من هذه الاتفاقية.

5- يجوز أن تدرج في التقارير العوامل والصعوبات التي تؤثر على درجة الوفاء بالالتزامات بموجب هذه الاتفاقية.

المادة 36: النظر في التقارير

- 1- تنظر اللجنة في كل تقرير وتقدم ما تراه ملائماً من اقتراحات وتوصيات عامة بشأنه وتحيلها إلى الدولة الطرف المعنية. ويجوز للدولة الطرف أن ترد على اللجنة بأي معلومات تختارها. ويجوز للجنة أن تطلب إلى الدول الأطراف معلومات إضافية ذات صلة بتطبيق هذه الاتفاقية.
- 2- إذا تأخرت دولة طرف تأخراً كبيراً في تقديم تقرير، جاز للجنة أن تشعر الدولة الطرف المعنية بضرورة فحص تطبيق هذه الاتفاقية في تلك الدولة الطرف، استناداً إلى معلومات موثوق بها تناح للجنة، إذا لم يقدم التقرير ذو الصلة في غضون ثلاثة أشهر من توجيه الإشعار. وتدعو اللجنة الدولة الطرف المعنية إلى المشاركة في هذا الفحص. وإذا استجابت الدولة الطرف بتقديم التقرير ذي الصلة، تطبق أحكام الفقرة 1 من هذه المادة.
- 3- يتيح الأمين العام للأمم المتحدة التقارير لكافة الدول الأطراف .
- 4- تتيح الدول الأطراف تقاريرها على نطاق واسع لعامة الجمهور في بلدانها وتيسر إمكانية الاطلاع على الاقتراحات والتوصيات العامة المتعلقة بهذه التقارير .
- 5- تحيل اللجنة، حسبما تراه ملائماً، إلى الوكالات المتخصصة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وسائر الهيئات المختصة، أي تقارير من الدول الأطراف تتضمن طلباً للمشورة أو المساعدة التقنيتين، أو تشير إلى حاجتها لمثل هذه المشورة أو المساعدة، وتشجعها بملاحظات اللجنة وتوصياتها بصدد هذه الطلبات أو الإشارات، إن وجدت .

المادة 37: التعاون بين الدول الأطراف واللجنة

- 1- تتعاون كل دولة طرف مع اللجنة وتساعد أعضائها في الاضطلاع بولايتهم.
- 2-تولي اللجنة، في علاقتها مع الدول الأطراف، الاعتبار اللازم لسبل ووسائل تعزيز القدرات الوطنية لتطبيق هذه الاتفاقية، بما في ذلك عن طريق التعاون الدولي.

المادة 38: علاقة اللجنة مع الهيئات الأخرى

لدم تطبيق هذه الاتفاقية على نحو فعال وتشجيع التعاون الدولي في الميدان الذي تغطيه هذه الاتفاقية: أ (يكون من حق الوكالات المتخصصة وغيرها من أجهزة الأمم المتحدة أن تكون ممثلة لدى النظر في تطبيق ما يدخل في نطاق ولايتها من أحكام هذه الاتفاقية. وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة والهيئات المختصة الأخرى، حسبما تراه ملائماً، لتقديم مشورة خبرائها بشأن تطبيق الاتفاقية في المجالات التي تدخل في نطاق ولاية كل منها. وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة وغيرها من أجهزة الأمم المتحدة لتقديم تقارير عن تطبيق الاتفاقية في المجالات التي تدخل في نطاق أنشطتها؛

ب) تقوم اللجنة، لدى اضطلاعها بولايتها، بالتشاور، حسب الاقتضاء، مع الهيئات الأخرى ذات الصلة المنشأة بموجب معاهدات دولية لحقوق الإنسان، وذلك بغرض ضمان اتساق ما يضعه كل منها من مبادئ توجيهية للإبلاغ واقتراحات وتوصيات عامة، وتفاذي الازدواجية والتداخل في أداء وظائفها .

المادة 39: تقرير اللجنة

تقدم اللجنة كل سنتين تقارير عن أنشطتها إلى الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ويجوز لها أن تقدم اقتراحات وتوصيات عامة بناء على فحص التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف. وتدرج تلك الاقتراحات والتوصيات العامة في تقرير اللجنة إلى جانب تعليقات الدول الأطراف، إن وجدت.

المادة 40: مؤتمر الدول الأطراف

- 1- تجتمع الدول الأطراف بانتظام في مؤتمر للدول الأطراف بغية النظر في أي مسألة تتعلق بتطبيق هذه الاتفاقية.
- 2- يدعو الأمين العام للأمم المتحدة إلى عقد مؤتمر الدول الأطراف، في موعد أقصاه ستة أشهر من بدء نفاذ هذه الاتفاقية. ويدعو الأمين العام إلى عقد الاجتماعات اللاحقة مرة كل سنتين أو بناء على قرار لمؤتمر الدول الأطراف .

المادة 41: الوديع

يكون الأمين العام للأمم المتحدة وديع هذه الاتفاقية.

المادة 42: التوقيع

يفتح باب التوقيع على هذه الاتفاقية لجميع الدول ولمنظمات التكامل الإقليمي في مقر الأمم المتحدة في نيويورك اعتباراً من 30 آذار/مارس 2007.

المادة 43: الرضا بالالتزام

تخضع هذه الاتفاقية لتصديق الدول الموقعة وللإقرار الرسمي من جانب منظمات التكامل الإقليمي الموقعة. وتكون مفتوحة لانضمام أي دولة أو منظمة للتكامل الإقليمي لم توقع الاتفاقية .

المادة 44: منظمات التكامل الإقليمي

- 1- يقصد بتعبير "منظمة التكامل الإقليمي" منظمة تشكلها الدول ذات السيادة في منطقة ما، وتنقل إليها الدول الأطراف فيها الاختصاص فيما يتعلق بالمسائل التي تحكمها هذه الاتفاقية. وتعلن تلك المنظمات، في صكوك إقرارها الرسمي أو انضمامها، نطاق اختصاصها فيما يتعلق بالمسائل التي تحكمها هذه الاتفاقية. وتبلغ الوديع فيما بعد بأي تعديل جوهري في نطاق اختصاصها.

- 2- تنطبق الإشارات في هذه الاتفاقية إلى "الدول الأطراف"، على تلك المنظمات في حدود اختصاصها .
- 3- ولأغراض الفقرة 1 من المادة 45 والفقرتين 2 و 3 من المادة 47 من هذه الاتفاقية، لا يعتد بأي صك تودعه منظمة للتكامل الإقليمي .
- 4- تمارس منظمات التكامل الإقليمي، في الأمور التي تندرج ضمن نطاق اختصاصها، حقها في التصويت في مؤتمر الدول الأطراف، بعدد من الأصوات مساو لعدد دولها الأعضاء التي هي أطراف في هذه الاتفاقية. ولا تمارس تلك المنظمات حقها في التصويت إذا مارست أي دولة من الدول الأعضاء فيها حقها في التصويت، والعكس صحيح.

المادة 45: بدء النفاذ

- 1- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع الصك العشرين للتصديق أو الانضمام .
- 2- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية، بالنسبة لكل دولة أو منظمة للتكامل الإقليمي تصدق على هذه الاتفاقية أو تقرها رسمياً أو تنضم إليها بعد إيداع الصك العشرين من تلك الصكوك، في اليوم الثلاثين من تاريخ إيداع صكها .

المادة 46: التحفظات

- 1- لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافياً لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها .
- 2- يجوز سحب التحفظات في أي وقت.

المادة 47: التعديلات

- 1- يجوز لأي دولة طرف أن تقترح تعديلاً لهذه الاتفاقية وأن تقدمه إلى الأمين العام للأمم المتحدة. ويقوم الأمين العام بإبلاغ الدول الأطراف بأي تعديلات مقترحة، طالبا إليها إشعاره بما إذا كانت تحبذ عقد مؤتمر للدول الأطراف للنظر في تلك المقترحات والبت فيها. فإذا حبذ عقد المؤتمر ثلث الدول الأطراف على الأقل، في غضون أربعة أشهر من ذلك الإبلاغ، فإن الأمين العام يعقد المؤتمر تحت رعاية الأمم المتحدة. ويقدم الأمين العام أي تعديل يعتمده ثلثا الدول الأطراف الحاضرة والمصوتة في المؤتمر إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة للموافقة عليه ثم إلى كافة الدول الأطراف لقبوله.
- 2- يبدأ نفاذ التعديل الذي يعتمد ويقر وفقاً للفقرة 1 من هذه المادة في اليوم الثلاثين من بلوغ عدد صكوك القبول المودعة ثلثي عدد الدول الأطراف في تاريخ اعتماد التعديل. ثم يبدأ نفاذ التعديل تجاه أي دولة طرف في اليوم الثلاثين من إيداع صك قبولها. ولا يكون التعديل ملزماً إلا للدول الأطراف التي قبلته .
- 3- ويبدأ نفاذ التعديل الذي يعتمد ويقر وفقاً للفقرة 1 من هذه المادة ويتعلق حصراً بالمواد 34 و 38 و 39 و 40 تجاه كافة الدول الأطراف في اليوم الثلاثين من بلوغ عدد صكوك القبول المودعة ثلثي عدد الدول

الأطراف في تاريخ اعتماد التعديل، إذا قرر مؤتمر الدول الأطراف ذلك بتوافق الآراء .

المادة 48: نقض الاتفاقية

يجوز لأي دولة طرف أن تنقض هذه الاتفاقية بإشعار خطي توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة. ويصبح هذا النقض نافذاً بعد سنة واحدة من تاريخ تسلم الأمين العام ذلك الإشعار.

المادة 49: الشكل الميسر للاطلاع

يتاح نص هذه الاتفاقية في أشكال يسهل الاطلاع عليها.

المادة 50: حجية النصوص

تتساوى في الحجية النصوص الإسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية لهذه الاتفاقية. وإثباتاً لذلك، وقع هذه الاتفاقية الموقعون أدناه المفوضون، المأذون لهم على النحو الواجب من حكومة كل منهم.

ملحق رقم 3

قانون رقم (31) لسنة 2007 قانون حقوق الأشخاص المعوقين في الأردن

نحن عبدالله الثاني ابن الحسين ملك المملكة الأردنية الهاشمية بمقتضى المادة (31) من الدستور وبناءً على ما قرره مجلسا الأعيان والنواب نصادق على القانون الآتي ونأمر بإصداره وإضافته إلى قوانين الدولة:

قانون رقم (31) لسنة 2007

قانون حقوق الأشخاص المعوقين

المادة 1

يسمي هذا القانون (قانون حقوق الأشخاص المعوقين لسنة 2007) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة 2

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

- **المجلس:** المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين
 - **الرئيس:** رئيس المجلس.
 - **الأمين العام:** أمين عام المجلس.
 - **الصندوق:** الصندوق الوطني لدعم الأشخاص المعوقين
- الشخص المعوق:** كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين.
- التمييز على أساس الإعاقة:** كل حد أو تقييد أو استبعاد أو إبطال أو إنكار مرجعه الإعاقة، لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في هذا القانون أو في أي قانون آخر.
- التجهيزات المعقولة:** التجهيزات اللازمة لمواءمة الظروف البيئية من حيث المكان والزمان ووفير المعدات والأدوات والوسائل المساعدة حيثما كان ذلك لازماً لضمان ممارسة الأشخاص المعوقين لحقوقهم على قدم المساواة مع الآخرين على أن لا يترتب ذلك ضرراً جسيماً بالجهة المعنية.
- التأهيل:** نظام خدمات متعدد العناصر يهدف إلى تمكين الشخص المعوق من استعادة أو تحقيق قدراته الجسمية أو العقلية أو المهنية أو الاجتماعية أو الاقتصادية إلى المستوى الذي تسمح به قدراته.
- إعادة التأهيل:** التدابير والبرامج والخطط التي غايتها استرجاع أو تعزيز أو المحافظة على القدرات والمهارات وتطويرها وتنميتها في المجال الصحي أو الوظيفي أو التعليمي أو الاجتماعي أو أي مجال آخر

بما يحقق تكافؤ الفرص والدمج الكامل للشخص المعوق في المجتمع وممارسته لجميع الحقوق والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الآخرين.

التأهيل المجتمعي: مجموعة برامج في إطار تنمية المجتمع لتحقيق التأهيل والتكافؤ في الفرص والدمج الاجتماعي للشخص المعوق.

الدمج: التدابير والبرامج والخطط والسياسات التي تهدف إلى تحقيق المشاركة الكاملة للشخص المعوق في شتى مناحي الحياة دون أي شكل من أشكال التمييز وعلى قدم المساواة مع الآخرين.

المادة 3

تنبثق فلسفة المملكة تجاه المواطنين المعوقين من القيم العربية الإسلامية والدستور الأردني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين وتؤكد على المرتكزات التالية:

- احترام حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم وحرية اختيارهم واحترام حياتهم الخاصة.
- المشاركة في وضع الخطط والبرامج وصنع القرارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وشؤونهم.
- تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين الأشخاص على أساس الإعاقة.
- المساواة بين الرجل والمرأة المعوقين في الحقوق والواجبات.
- ضمان حقوق الأطفال المعوقين وبناء قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعزيز دمجهم في المجتمع.
- توفير التجهيزات المعقولة لتمكين الشخص المعوق من التمتع بحق أو حرية ما أو لتمكينه من الاستفادة من خدمة معينة.
- قبول الأشخاص المعوقين باعتبارهم جزءاً من طبيعة التنوع البشري.
- الدمج في شتى مناحي الحياة والمجالات وعلى مختلف الصعد بما في ذلك شمول الأشخاص المعوقين وقضاياهم بالخطط التنموية الشاملة.
- تشجيع البحث العلمي وتعزيزه وتبادل المعلومات في مجال الإعاقة وجمع البيانات والمعلومات والإحصاءات الخاصة بالإعاقة التي تواكب ما يستجد في هذا المجال.
- نشر الوعي والتثقيف حول قضايا الأشخاص المعوقين وحقوقهم.

المادة 4

مع مراعاة التشريعات النافذة، توفر الجهات ذات العلاقة كل حسب اختصاصها للمواطنين المعوقين الحقوق والخدمات المبينة وفقاً لأحكام هذا القانون في المجالات التالية:

1. الصحة

- البرامج الوقائية والتثقيف الصحي بما في ذلك إجراء المسوحات اللازمة للكشف المبكر عن الإعاقات.
- التشخيص والتصنيف العلمي وإصدار التقارير الطبية للأشخاص المعوقين.

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

- خدمات التأهيل الطبي والنفسيّ والخدمات العلاجية بمستوياتها المختلفة والحصول عليها بكل يسر.
- الرعاية الصحيّة الأولية للمرأة المعوقة خلال فترة الحمل والولادة وما بعد الولادة.
- منح التأمين الصحيّ مجاناً للأشخاص المعوقين بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.
- 2. التعليم والتعليم العالي
- فرص التعليم العام والتعليم المهني والتعليم العالي للأشخاص المعوقين حسب فئات الإعاقة من خلال أسلوب الدمج.
- اعتماد برامج الدمج بين الطلبة المعوقين وأقرانهم من غير المعوقين وتنفيذها في إطار المؤسسات التعليميّة
- التجهيزات المعقولة التي تساعد الأشخاص المعوقين على التعلم والتواصل والتدريب والحركة مجاناً بما في ذلك طريقة برايل ولغة الإشارة للصم وغيرها من التجهيزات اللازمة.
- إجراء التشخيص التربوي ضمن فريق التشخيص الكلي لتحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها واحتياجاتها.
- إيجاد الكوادر الفنية المؤهلة للتعامل مع الطلبة المعوقين.
- برامج في مجال الإرشاد والتوعية والتنقيف للطلبة المعوقين وأسرهم.
- التقنيات الحديثة في تدريس وتعليم الطلبة المعوقين في القطاعين العام والخاص بما في ذلك تدريس مبثني الرياضيات والحاسوب
- قبول الطلبة المعوقين الذين اجتازوا امتحان الدراسة الثانوية العامة وفق شروط يتفق عليها بين المجلس ومجلس التعليم العالي للقبول بالجامعات الرسمية.
- وسائل التواصل للصم من خلال توفير أشكال من المساعدة بما في ذلك تامين مترجمي لغة الإشارة.
- 3. التدريب المهني والعمل
- التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل، بما في ذلك تدريب المدربين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.
- حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية.
- إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (25) عاملاً ولا يزيد عن (50) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (50) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (4%) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

- التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل.
- 4. الحياة الاجتماعية والرعاية المؤسسية
- تدريب اسر الأشخاص المعوقين على التعامل السليم مع الشخص المعوق بصورة لا تمس كرامته أو إنسانيته.
- دمج الطفل المعوق ورعايته التأهيلية داخل أسرته، وفي حال تعذر ذلك تقدم له الرعاية التأهيلية البديلة.
- خدمات التأهيل المهني والاجتماعي وإعادة التأهيل والخدمات المساندة بجميع أنواعها وبما يحقق الدمج والمشاركة الفاعلة للأشخاص المعوقين ولأسرهم.
- الرعاية المؤسسية النهارية أو الإيوائية للأشخاص المعوقين الذين يحتاجون لذلك.
- معونات شهرية للأشخاص المعوقين من غير المقتدرين على الإنتاج وفقاً لأحكام قانون صندوق المعونة الوطنية النافذ المفعول.
- برامج التأهيل المجتمعي وفق السياسات التي يحددها المجلس.
- 5. التسهيلات البيئية
- تطبيق كودة متطلبات البناء الوطني الرسمي الخاص بالأشخاص المعوقين الصادرة عن الجهة ذات العلاقة في جميع الأبنية في القطاعين العام والخاص والمتاحة للجمهور ويطبق ذلك على الأبنية القائمة ما أمكن.
- عدم منح تراخيص البناء لأية جهة إلا بعد التأكد من الالتزام بالأحكام الواردة في البند رقم (1) من هذه الفقرة.
- تأمين كل من شركات النقل العام والمكاتب السياحية ومكاتب تأجير السيارات واسطة نقل واحدة على الأقل بمواصفات تكفل للأشخاص المعوقين استخدامها أو الانتقال بها ببسر وسهولة.
- وصول الأشخاص المعوقين إلى تكنولوجيا ونظم المعلومات بما في ذلك شبكة الانترنت ووسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة والمقروءة وخدمات الطوارئ بما في ذلك تأمين مترجمي للغة الإشارة.
- 6. الإعفاءات الجمركية والضريبية
- إعفاء التجهيزات المعقولة للأشخاص المعوقين بما في ذلك المواد التعليمية والطبية والرياضية والوسائل المساعدة والأدوات والآلات وقطعها من الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات ورسوم طوابع الواردات ومن أية رسوم أو ضرائب أخرى بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.
- إعفاء واسطة نقل واحدة لاستخدام الشخص المعوق ولمرة واحدة من الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات ورسوم طوابع الواردات وأي رسوم أخرى، وتحدد

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

- أسس وشروط منح هذه الإعفاءات وتبديل واسطة النقل بما في ذلك درجة الإعاقة بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.
- إعفاء الأشخاص شديدي الإعاقة من دفع رسوم تصريح العمل لعامل واحد غير أردني بهدف خدمتهم في منازلهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.
 - إعفاء مدارس الأشخاص المعوقين ومراكزهم ومؤسساتهم التابعة للجمعيات الخيرية من جميع الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات وضريبة الأبنية والمسقفات والمعارف ورسوم طوابع الواردات ورسوم تسجيل هذه العقارات وأية ضرائب أو عوائد تحسين أخرى بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.
 - إعفاء مدارس الأشخاص المعوقين ومراكزهم ومؤسساتهم من الرسوم والضرائب المنصوص عليها في البند (4) من هذه الفقرة إذا قدمت خدمات مجانية للأشخاص المعوقين المحولين إليها من المجلس أو من وزارة التنمية الاجتماعية على أن تحدّد الأسس والشروط الواجب توافرها لمنح هذا الإعفاء بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.
7. الحياة العامة والسياسية
- حق الأشخاص المعوقين في ممارسة الترشيح والانتخاب في المجالات المختلفة وتهيئة أماكن ومرافق مناسبة وسهلة الاستعمال تمكنهم من ممارسة حق التصويت بالاقتراع السري في الانتخابات.
 - البيئة المناسبة للمشاركة بصورة فاعلة في جميع الشؤون العامة دون تمييز بما في ذلك المشاركة في المنظمات والهيئات غير الحكومية المعنية في الحياة العامة والسياسية.
8. الرياضة والثقافة والترويج
- إنشاء الهيئات الرياضية والثقافية ودعمها بهدف فتح المجال للأشخاص المعوقين لممارسة أنشطتهم المختلفة بما يلبي حاجاتهم ويطور قدراتهم.
 - دعم مشاركة المتميزين من الأشخاص المعوقين رياضياً وثقافياً في الأنشطة والمؤتمرات الوطنية والدولية.
 - إدخال البرامج والأنشطة الرياضية والترفيهية والثقافية ضمن برامج المؤسسات والمراكز والمدارس العاملة في مجال الإعاقة وتوفير الكوادر المتخصصة والتجهيزات المعقولة لذلك.
 - استخدام المكتبات والحدائق العامة والمرافق الرياضية أمام الأشخاص المعوقين وتوفير التجهيزات المعقولة.
9. التقاضي
- تراعى الظروف الصحية للشخص المعوق من حيث الأماكن الخاصة بالتوقيف إذا اقتضت طبيعة القضية وظروفها توقيفه.
 - توفير التقنيات المساعدة للأشخاص المعوقين بما في ذلك ترجمة لغة الإشارة.

المادة 5

مع مراعاة التشريعات النافذة ذات العلاقة، تستأنس أي جهة مختصة برأي المجلس قبل منح الترخيص لأي جمعية أو هيئة

المادة 6

يؤسس في المملكة مجلس يسمى (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين) يتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري وله بهذه الصفة القيام بجميع التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق أهدافه بما في ذلك إبرام العقود وتملك الأموال المنقولة وغير المنقولة والاقتراض والبيع والرهن وقبول الهبات والتبرعات والإعانات والوصايا والوقف وله حق التقاضي ويمثله لهذه الغاية المحامي العام المدني أو أي محام آخر.

- يكون المركز الرئيسي للمجلس في مدينة عمان وله إنشاء فروع وفتح مكاتب في مراكز محافظات المملكة.
 - يعين رئيس المجلس بإرادة ملكية سامية.
 - يعين أمين عام المجلس بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب المجلس.
 - يشكل المجلس برئاسة الرئيس وعضوية كل من:
 - أمين عام المجلس.
 - أمين عام وزارة التنمية الاجتماعية.
 - أمين عام وزارة العمل.
 - أمين عام وزارة الصحة يسميه وزير الصحة.
 - أمين عام وزارة المالية.
 - أمين عام وزارة التربية والتعليم يسميه وزير التربية والتعليم.
 - وكيل أمانة عمان الكبرى يسميه أمين عمان.
 - أمين عام المجلس الأعلى للشباب.
 - مدير الصندوق.
 - أمين عام اللجنة الاولمبية الموازية الأردنية (البارالمبية).
- سنة ممثلين عن الأشخاص المعوقين اثنان منهم معوقين بصريًا واثنان معوقين حركيًا واثنان معوقين سمعيًا، يتم تعيينهم بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب المجلس على أن يكون واحدًا من كل إعاقة ممثلًا عن الجمعيات العاملة مع تلك الإعاقة.
- ممثل واحد عن أهالي المعوقين ذهنيًا يسميه الرئيس.
- ثلاثة أشخاص من المتميزين في مجال الإعاقة وممن أدوا خدمات للمعوقين يعينون بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب المجلس.
- يختار المجلس في أول اجتماع له من بين أعضائه نائبًا للرئيس يتولى مهامه عند غيابه.

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

تكون مدة العضوية للأعضاء المنصوص عليهم في البنود (11) و (12) و (13) من الفقرة (هـ) من هذه المادة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط.

المادة 7

يتولى المجلس المهام والصلاحيات التالية:

- رسم السياسة الخاصة بالأشخاص المعوقين ومراجعتها ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بقصد توحيد جميع الجهود الرامية لتحسين مستوى وظروف معيشة الأشخاص المعوقين وتسهيل دمجهم في المجتمع.
- المشاركة مع الجهات ذات العلاقة في وضع خطة وطنية شاملة للتوعية والوقاية للحد من حدوث الإعاقات وتخفيف حدتها والعمل على منع تفاقمها.
- متابعة ودعم تنفيذ بنود الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين وما ينبثق عنها من خطط وبرامج وأنشطة.
- اقتراح تعديل التشريعات ذات العلاقة بالأشخاص المعوقين والأنظمة والتعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.
- وضع المعايير اللازمة لجودة البرامج والخدمات المقدمة للأشخاص المعوقين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- المشاركة في الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف المواثيق والاتفاقيات الدولية المتعلقة بشؤون الأشخاص المعوقين التي صادقت عليها المملكة.
- وضع الخطط والسياسات اللازمة لاستثمار أموال المجلس.
- التعاون مع المؤسسات والجهات الوطنية والإقليمية والدولية ذات العلاقة بأهداف المجلس.
- إيجاد مراكز وطنية ريادية للتدريب وإجراء البحوث والدراسات وإنشاء قواعد البيانات المتعلقة بشؤون الأشخاص المعوقين.
- المشاركة في تمثيل المملكة لدى المؤسسات والهيئات العربية والإقليمية والدولية المعنية بشؤون الأشخاص المعوقين.
- تشكيل لجان دائمة ومؤقتة لمساعدة المجلس على القيام بمهامه وتحديد صلاحياتها ومكافآتها.
- إقرار الموازنة السنوية التقديرية للمجلس ورفعها لمجلس الوزراء للمصادقة عليها.
- المصادقة على الحساب الختامي السنوي المدقق.
- إصدار التعليمات التنفيذية المتعلقة بالشؤون المالية والإدارية والفنية في المجلس.
- تحديد الهيكل التنظيمي للمجلس ووصف الوظائف والمهام والمسؤوليات فيه.
- أي أمور أخرى يحيلها الرئيس إليه.

المادة 8

- يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الحاجة لذلك، بدعوة من رئيسة أو نائبه عند غيابه، ويكون النصاب القانوني لاجتماعاته بحضور ما لا يقل عن الأغلبية المطلقة

Social and Legal Empowerment for Disabled people © ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

- لأعضائه على أن يكون من بينهم الرئيس أو نائبه ويتخذ قراراته بأغلبية أصوات أعضائه الحاضرين على الأقل.
- يسمي الرئيس أحد موظفي المجلس أميناً للسجلات يتولى الإعداد لاجتماعات المجلس وتدوين محاضر جلساته وقراراته وحفظ قيوده وسجلاته.
- للرئيس دعوة أي شخص من ذوي الخبرة أو الاختصاص لحضور اجتماعات المجلس للاستئناس برأيه في الأمور المعروضة عليه دون أن يكون له حق التصويت على قراراته.
- تحدّد مكافأة أعضاء المجلس مقابل حضور جلساته بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الرئيس.

المادة 9

يتولى الرئيس المهام والصلاحيات التالية:

- متابعة السياسة العامة التي يضعها المجلس والإشراف على تنفيذ القرارات الصادرة عنه.
- متابعة التقارير الخاصة بأعمال المجلس.
- تمثيل المجلس لدى الغير.
- أي صلاحيات أخرى يفوضها له المجلس على أن يكون التفويض خطياً ومحدداً وموقتاً.

المادة 10

يتولى الأمين العام المهام والصلاحيات التالية:

- تنفيذ قرارات المجلس.
- رفع تقارير دورية عن سير العمل في المجلس إلى الرئيس ليتم عرضها على المجلس.
- الإشراف على موظفي ومستخدمي المجلس وإدارة جميع أجهزته.
- إعداد مشروع الموازنة السنوية التقديرية وعرضها على المجلس قبل انتهاء السنة المالية بمدة لا تقل عن شهرين.
- إعداد الحساب الختامي المدقق وعرضه على المجلس خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية.
- أي صلاحيات أخرى يكلفه بها الرئيس على أن يكون التفويض خطياً ومحدداً وموقتاً.

المادة 11

يكون للمجلس جهاز من الموظفين والمستخدمين يتم تعيينهم وتحديد رواتبهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

المادة 12

- يترتب على كل مؤسسة في القطاع الخاص ثبت امتناعها عن تنفيذ أحكام البند (3) من الفقرة (ج) من المادة (4) من هذا القانون دفع غرامة مالية لا يقل مقدارها عن ضعف الأجرة الشهرية للحد الأدنى لعدد الأشخاص المعوقين المترتب عليها تشغيلهم خلال السنة، وفي حال تكرار المخالفة تضاعف الغرامة.

- تؤول الغرامات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إلى المجلس.

المادة 13

1. يؤسس في المجلس صندوق يسمى (الصندوق الوطني لدعم الأشخاص المعوقين) يرتبط بالرئيس ويكون له حساب مالي مستقل.
يتولى المجلس توفير الموارد المالية اللازمة لدعم البرامج والأنشطة الخاصة بالإعاقات وتوزيع هذه الموارد على جهاتها المختلفة وفق الأسس والمعايير والقرارات الصادرة عن المجلس لهذه الغاية.
تحدّد الأحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل لجنة الصندوق ومديره والعاملين فيه وعقد اجتماعاته والمسؤوليات والصلاحيات وسائر الأمور المتعلقة به بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس لهذه الغاية.

المادة 14

- يكون للمجلس موازنة مستقلة، وتبدأ السنة المالية للمجلس في اليوم الأول من شهر كانون الثاني من كل سنة وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول من السنة ذاتها.

المادة 15

تتكون الموارد المالية للمجلس مما يلي:

- المخصصات المرصودة له في الموازنة العامة للدولة.
- (10%) من صافي أرباح اليانصيب الخيري الأردني الصادر عن الاتحاد العام للجمعيات الخيرية.
- دينار واحد إضافي عن الترخيص السنوي لكل مركبة باستثناء المركبات الزراعية.
- خمسة دنائير عن كل معاملة تسجيل للعقارات.
- خمسة بالآلف من رسوم كل رخصة بناء تصدرها الجهات المختصة.
- الهبات والتبرعات والمنح والهدايا والوصايا المقدمة له شريطة موافقة مجلس الوزراء عليها إذا كانت من مصدر غير أردني.
- البديل الذي يفرضه المجلس بموجب تعليمات خاصة على استخدام مرافقه.
- عوائد استثمار أمواله.
- الغرامات التي تتأتى له وفقاً لأحكام هذا القانون.
- أي مصادر أخرى يوافق عليها المجلس. تحدّد أسس وشروط استيفاء الرسوم المنصوص عليها في البنود (3) و (4) و (5) من الفقرة (أ) من هذه المادة بمقتضى تعليمات يصدرها وزير المالية لهذه الغاية.

المادة 16

- يتمتع المجلس بالإعفاءات والتسهيلات التي تتمتع بها الوزارات والدوائر الحكومية.

المادة 17

تخضع أموال المجلس لرقابة ديوان المحاسبة.

المادة 18

تعدُّ أموال المجلس وحقوقه لدى الغير أموالاً عامة يتم تحصيلها وفقاً لأحكام قانون تحصيل الأموال الأميرية النافذ المفعول.

المادة 19

يصدر مجلس الوزراء الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة 20

يلغي قانون رعاية المعوقين رقم (12) لسنة 1993 وما طرأ عليه من تعديلات.

المادة 21

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون.

المراجع Resources

المراجع الانجليزية

- Tsitsi Chataika, Gender and Disability Mainstreaming Training Manual,2013.
- OHCHR Training Package on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, by copyright (© 2012 United Nations).
- Handicap international-Jordan & Spanish Agency for International Development &Cooperation, & the minister of foreign affairs & cooperation. مشروع وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للخدمات وتمكينهم من اجل تنمية دامجية. في كل من " لواء رويشد وقضاء الضليل"
- Oxfam GB, The Change Maker's Toolkit.

المراجع العربية

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري الصادر عن الأمم المتحدة والمُعتمد في 13 كانون أول 2006.
- الدستور الأردني، 2011.
- قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني وتعديلاته، 2010.
- قانون كاتب العدل وتعديلاته رقم (11) لسنة 1952.
- قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 وتعديلاته لعام 2010.
- قانون الهيئة الوطنية لإزالة الألغام وإعادة التأهيل لسنة 2000 .
- قانون العمل الأردني لسنة 1996 .
- قانون الضمان الاجتماعي رقم(1) لسنة 2014 .
- قانون السر الأردني رقم (49) لسنة 2008 .
- قانون الجمارك رقم 20 لسنة 1998.
- قانون الأحوال الشخصية لسنة 2010 .
- قانون ضريبة الدخل رقم (28) لسنة 2009
- قانون صندوق المعونة الوطنية. قانون رقم (36) لسنة (1986).
- القانون المدني رقم 43 لسنة 1976 وقانون الشركات رقم 22 لسنة 1997.
- نظام الخدمة المدنية لسنة 2014
- الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2006-2010، اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة.
- اللقاءات التشاورية المنعقدة في مختلف أقاليم المملكة لمناقشة مسودة التقرير الواقعة في الفترة /22 حزيران لغاية /16 تموز/2011.
- الاستبيان الخاص بقياس رضا المعنيين عن مستوى ممارسة بعض الحقوق والوصول إلى الخدمات الأساسية الذي صممه الائتلاف وقام بتوزيعه في مختلف محافظات المملكة.
- المجلس الأعلى لشؤون المعاقين، الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام 2007 – 2015.
- المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، واقع الإعاقة في الأردن البيانات الإحصائية والرقمية، 2015.
- المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين و الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، برنامج تعزيز وتطوير المجتمع المدني، (دليل الثلاثين ثلاثون سؤالاً وجواباً حول تحقيق تكافؤ الفرص)2013.
- قانون رقم (31) لسنة /2007 قانون حقوق الأشخاص المعوقين
- العوائق والعراقيل لاشترك أشخاص معاقين ودمجهم في عملية المجتمع ، دراسة ميدانية حول البيئة في الأردن، مركز الشمال والجنوب للحوار والتنمية عمان 2001
- تقرير المجتمع المدني حول حالة تطبيق اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن/2012
- المجلس الأعلى لشؤون المعاقين، الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام 2007 – 2015.

- الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم 17 لسنة 1993
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004
- الاتفاقية رقم (159) لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين حيث تمت المصادقة عليها في 2003/5/13 .
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008
- مؤسسة التدريب المهني، 2011/1/24.

اتصل بنا

جبل عمان، الدوار الثالث، شارع خليل مردم، بناية رقم (8)

ص.ب 930560 عمان 11193 الأردن

ت: 00962-6- 4617277

ف: 00962-6- 4617278

خط الطوارئ: 00962-77- 7387331

الموقع الإلكتروني: www.ardd-jo.org

consult@ardd-legalaid.org

<https://www.facebook.com/ardd.jo?fref=ts>

<https://twitter.com/ARDDLegalAid>

<http://instagram.com/arddlegalaid>



مركز الخدمة- الزرقاء

هاتف: 05 3854647 فاكس: 05 3854646 البريد الإلكتروني: [consult.zarqa@ardd-](mailto:consult.zarqa@ardd-legalaid.org)

legalaid.org

العنوان: شارع الجيش، مقابل مدرسة الثورة العربية الكبرى- مقابل أسواق خالد- ص.ب 930560 عمان

11193

مركز الخدمة- المفرق

هاتف: (02) 6236634 فاكس: (02) 6236633 البريد الإلكتروني:

consult.mafrq@ardd-legalaid.org

العنوان: حي الضباط -دوار عبد الحميد النعيمي- دوران حول الدوار و الرجوع - أول شارع على اليمين مقابل مدرسة عبد الله بن رواحة الأساسية للبنين.

مركز الخدمة- الكرك

هاتف: (03) 2386634 فاكس: (03) 2386633 (البريد الإلكتروني:

consult.karak@ardd-legalaid.org

العنوان: منشية أبو حمور دوار المنشية - أول (يوتيرن) منعطف على الشمال- شارع على اليمين بجانب " الحوت لصيانة السيارات " .

مركز الخدمة- اربد



Social and Legal Empowerment for Disabled people
© ARDD- Legal Aid, Capacity Building Unit

هاتف: 7256634 (02) فاكس: 7256633 (02) البريد الإلكتروني: consult.irbid@ardd-
legalaid.org
العنوان: زبدہ - الشارع اليمین من مستشفى بدیعة - أول شارع شمال علی التقاطع بعد أسواق الرابية
