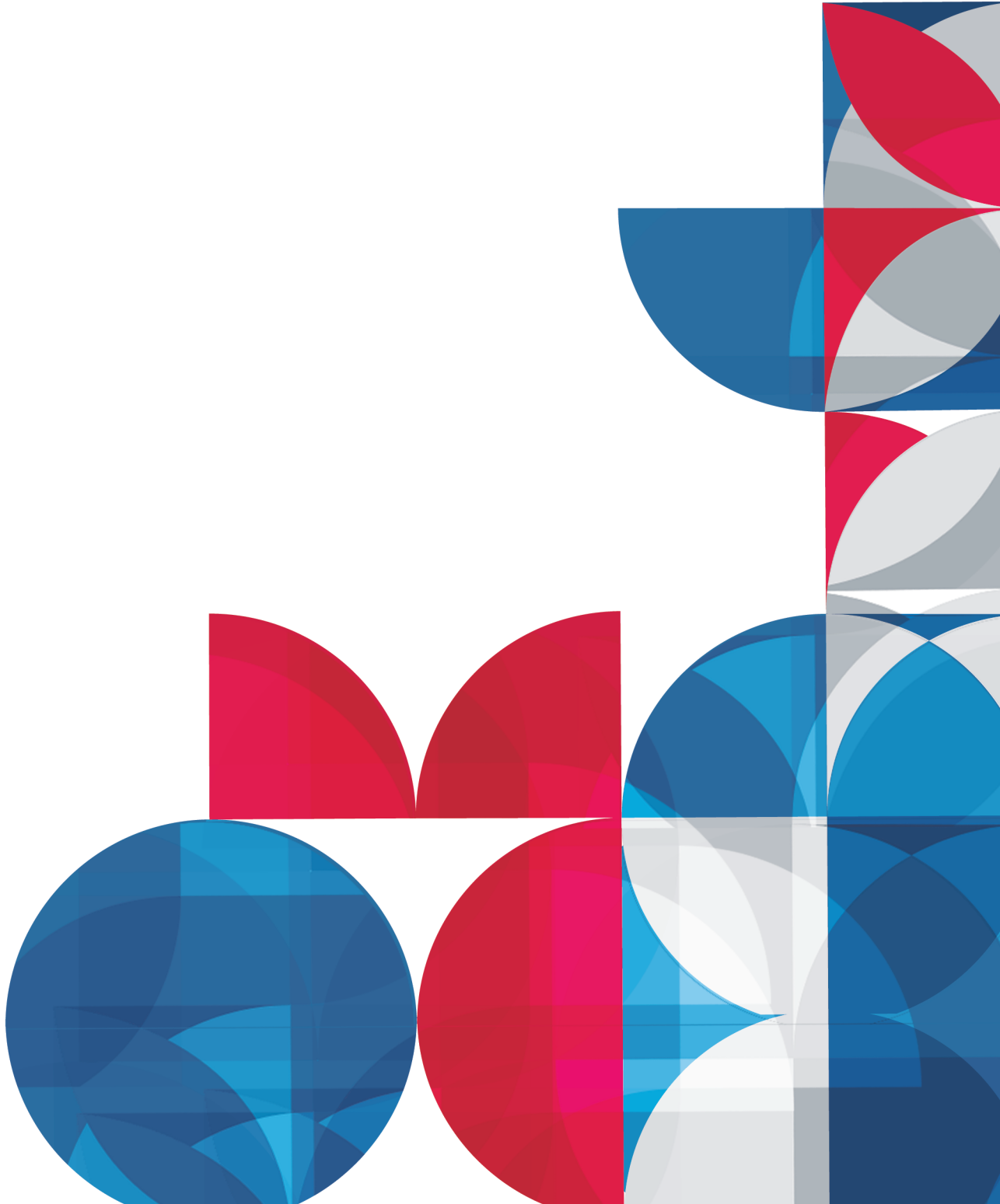


الفصل الثامن

مرتكزات ومبادئ عامة
متقاطعة في مختلف مراحل العمل



الفصل الثالث

مركزات ومبادئ عامة متقاطعة في مختلف مراحل العمل

س ١١

من هو الشخص ذو الإعاقة المقصود في هذه الوثيقة؟

ج ١١

هو كل شخص لديه إعاقة بمعناها الحسي: جسدياً أو ذهنياً أو نفسياً، ويتولد عن اصطدام هذه الإعاقة بعوائق خارجية في البيئة المحيطة (عقبات مادية: عدم وجود منحدرات، عدم وجود معلومات وأدوات خاصة بطريقة بريـل للمكفوفين، عدم وجود مترجم إشارة...) وحواجز سلوكية (الأفكار والصور النمطية والاتجاهات السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة)؛ حالة تجعل الشخص مقيداً ولا يمكنه ممارسة حقوقه وحياته على أساس من المساواة مع الآخرين. فالشخص الأصم، مثلاً، لديه إعاقة جسدية تتمثل في فقدان حاسة السمع، وهو إذا أراد أن يعمل لدى جهة ما، فإنه سيجد نفسه مكبلاً ولا يمكنه ذلك، لأن بيئة العمل تفتقر لعنصر التواصل مع الآخرين، نظراً لعدم وجود مترجم لغة إشارة يسهل التواصل بينه وبين العاملين، فإذا ما أزيل هذا العائق البيئي المتمثل بعدم وجود مترجم إشارة، فإن الشخص يغدو متمتعاً مثل غيره بالتواصل ومن ثم يمكنه الالتحاق بالعمل وأداء مهامه.

س ١٢

ما المقصود بعدم التمييز على أساس الإعاقة في مجال العمل؟

ج ١٢

يقصد به عدم النظر إلى الإعاقة بوصفها حالة مرضية أو حالة عجز، وعدم اعتبارها أساساً لقرار رفض تعيين الشخص أو قبول تعيينه، أو خفض أجره أو عدم

إعطائه مهام فعلية أو عدم ترقيته أو إبتعائه، أو تكليفه بمهام غير تلك الواردة في مسماه الوظيفي، أو معاملته بشكل فيه امتهان لكرامته واستقلالته وخصوصيته أو فصله بسبب الإعاقة. وقد يكون التمييز مباشراً كأن يشترط صاحب العمل في الإعلان عن الوظيفة أو في النموذج المعد للتقدم لها أو أثناء المقابلة "سلامة الجسد واللياقة الصحية والخلو من الأمراض والإعاقات"، وقد يكون غير مباشر كأن يتم وضع شروط أو ظروف تعجيزية من شأنها استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة؛ كأن يشترط "القدرة على الكتابة باليد"؛ بحيث يُستبعد الأشخاص ذوو الإعاقة الجسدية في الأطراف العليا والأشخاص المكفوفون وكثير من الأشخاص الصم، أو أن تصمم جهة العمل على إبقاء القسم الذي توجد فيه الوظيفة الشاغرة في الطابق العلوي مع عدم وجود مصعد؛ بحيث يُستبعد الأشخاص ذوو الإعاقة الجسدية من مستخدمي الكراسي المتحركة على الرغم من إمكانية نقل القسم إلى الطابق الأرضي مثلاً.

س ١٣

ما المقصود بتكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل؟

ج ١٣

يقصد به توفير ظروف بيئية سواء كانت إدارية أو تقنية أو قانونية أو غيرها تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة التنافس على الوظائف والأعمال، والقيام بمهام الوظيفة والترقي فيها وتركها دون وجود عوائق مادية أو سلوكية.

س ١٤

ما المقصود ببيئة العمل؟

الفصل الثالث

مركزات ومبادئ عامة متقاطعة في مختلف مراحل العمل

ج ١٤

يقصد بها مجموعة الإجراءات الإدارية والفنية والقانونية والعملية التي تحكم تصميم الشاغل الوظيفي والإعلان عنه والتعيين فيه وممارسة المهام الموصوفة له، ومكان القيام بهذه المهام والأفراد العاملين فيه والترقي في الوظيفة ونظام الشكاوى والجزاءات والترك الاختياري أو الإجباري للعمل.

س ١٥

ما المقصود بالعوائق المادية والحواجز السلوكية في بيئة العمل؟

ج ١٥

يقصد بالعوائق المادية والحواجز السلوكية في بيئة العمل ما يلي:
أ - العوائق المادية: هي عدم مواءمة مكان العمل خارجياً وداخلياً لوصول الشخص ذي الإعاقة إليه والتنقل فيه، واستخدام مرافقه المختلفة من مداخل ومخارج ومصاعد ودورات مياه ونظم سلامة وأمان وأثاث ووسائل اتصال وأجهزة حاسوب ومعلومات محوسبة أو مكتوبة؛ بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالتنظيم الداخلي للعمل أو تلك المتعلقة بموضوع الوظيفة وغاياتها وأهدافها وكل ما يلزم لممارستها على نحو فعال ومنتج.

ب - الحواجز السلوكية هي الأفكار والاتجاهات المبنية على صور نمطية سائدة في بيئة العمل بين الموظفين أو العمال حول الأشخاص ذوي الإعاقة، وتنعكس على طريقة تواصلهم وتعاملهم معهم إما بحساسية مفرطة أو بأحكام مسبقة عن "عدم مقدرتهم" على القيام بمهام بعينها، أو تجنب الحديث معهم، واتخاذ قرارات بالنيابة عنهم وانتهاك حقوقهم في الاختيار واتخاذ القرار، أو اتخاذهم مثاراً للسخرية أو "جسراً إلى الجنة" على حساب حقوقهم المتأصل في العمل على أساس من المساواة مع الآخرين دون أي شكل من أشكال التمييز.