



الإمارات العربية المتحدة

ملاحق قُطرية سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الإمارات العربية المتحدة



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة

الاسكوا
ESCWA

رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلِّ إنسان.

ملاحق قُطرية

سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الإمارات العربية المتحدة



© 2023 الأمم المتحدة

جميع الحقوق محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

تُوجّه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،

صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

المحتويات

4 مقدمة
5 1. الإطار التشريعي العام
9 2. الإطار المؤسسي
10 ألف. وزارة الموارد البشرية والتوطين
10 باء. وزارة تنمية المجتمع
10 جيم. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
11 دال. وزارة التربية والتعليم العالي
11 هاء. وزارة الصحة ووقاية المجتمع
11 واو. دائرة تنمية المجتمع (أبوظبي)
11 زاي. هيئة الرعاية الأسرية (أبوظبي)
11 حاء. هيئة تنمية المجتمع (دبي)
12 طاء. مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم
13 3. العمل والتوظيف
15 ألف. القطاع العام
18 باء. القطاع الخاص
19 4. التعليم والتأهيل المهني
23 5. الرعاية الصحية والاجتماعية
26 6. البيئة المساندة
30 7. الخلاصة
32 الحواشي

مقدمة

والتنمية المستدامة لأفراد المجتمع. وعملت أجهزة الدولة ومؤسساتها على تحقيق الدمج المجتمعي للأشخاص ذوي الإعاقة عبر استحداث وتطوير التشريعات والسياسات والبرامج اللازمة. وكانت الإمارات العربية المتحدة من الدول السبّاقة إلى الانضمام إلى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري في عام 2008. ووفاءً بالتزاماتها، صدر المرسوم الاتحادي رقم (166) لسنة 2009 للمصادقة على الاتفاقية وما يترتب عليها من التزامات وطنية ولمواءمة التشريعات والآليات الوطنية لمتابعة ورصد تنفيذ الاتفاقية.

ويتناول هذا التقرير التشريعات والسياسات والاستراتيجيات والبرامج التي تُعنى بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويحلل مدى الاتساق في ما بينها، ويسلّط الضوء على الفجوات التي تعترضها في حال وجودها. ويعتمد هذا التقرير على الأطر التشريعية العامة الضامنة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وعلى رأسها دستور الدولة، يليه «قانون حقوق المعوقين» ومن ثم سائر القوانين الناظمة لدينامية العمل لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة.

اعتمدت معظم الدول العربية سياسات تهدف إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الشاملة والمتساوية في المجتمع، وذلك استجابة للاتفاقيات والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة. وفي هذا الإطار، وقّعت معظمها على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أو صادقت عليها، وسعت إلى مواءمة تشريعاتها وسياساتها الوطنية مع بنود الاتفاقية.

وتعتمد معظم الدول العربية عدداً من السياسات والمبادرات الرامية إلى إحراز تقدّم أكبر نحو تنفيذ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً بما يعود بالنفع على الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى المجتمع بأسره. كما أنها تعمل على مواءمة قوانينها وأنظمتها المحلية مع مضمون اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف ضمان مساواة هؤلاء الأشخاص بالآخرين، وتكافؤ الفرص المتاحة لهم، وتيسير حياتهم أسوةً بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة في المجتمع.

وفي هذا السياق، تسعى الإمارات العربية المتحدة إلى الاستثمار في عنصرها البشري، والدفع بعجلة التنمية والتقدّم، وتوفير الأيدي العاملة، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية



الإطار التشريعي العام

شَدَّ «قانون المعاقين»
على عدم جواز أن تكون
الإعاقة عقبة أو سبباً لحرمان
الأشخاص ذوي الإعاقة من
الحصول على الحقوق والخدمات
الاجتماعية، والاقتصادية، والصحية،
والتعليمية، والمهنية،
والثقافية، والترفيهية.

كفل دستور الإمارات العربية المتحدة¹ الحق في العمل والتعليم والصحة لجميع المواطنين. وكونه أسمى قوانين الدولة، يرسى الدستور مبادئ المساواة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص. وهو يكفل الحق في العمل كركن من أركان تقدّم الإنسان وينظّم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل. ويشير الدستور الى عدم التمييز بين المواطنين في مجال العمل، بحيث تكون الوظائف العامة متاحة للجميع، وإلى أن التعليم حقّ متاح - لا بل إلزامي - في مرحلته الابتدائية ومجاني في كل مراحل الأخرى. أما على صعيد الطبابة والصحة، فقد نصّ الدستور على تشجيع إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج العامة والخاصة بحيث توفّر للمواطنين الرعاية الصحية وسبل الوقاية من الأمراض والأوبئة. وفي ظل ذلك، يكون الدستور النظام الأساسي الذي يرسى حقوق جميع المواطنين، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، ليوثّر الغطاء التشريعي والمنطلق التنفيذي لضمان حقوقهم الأساسية أسوةً بجميع المواطنين.

المعاقين» على توفير فرص العمل والوظائف، بل شمل الحقوق اللصيقة بالعمل والتي من شأنها تحفيز العامل على الإنتاجية، ومنها التأهيل والتعليم، وكذلك الأمر بالنسبة لتوفير الخدمات والتقديمات الصحية التي تحميه من مخاطر العمل وتبني له شبكة حماية صحية.

وكرس المشرّع في دولة الإمارات العربية المتحدة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بموجب «القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009»². وتُعنى الجهات الاتحادية والمحلية في الدولة بتطبيق هذا القانون.

ودعماً لجهود الإمارات العربية المتحدة الرامية إلى دعم حق كل مواطن في العمل، وفي التطور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وفي دعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، أنشأت حكومة إمارة دبي «هيئة تنمية المجتمع في دبي» بموجب القانون رقم (12) لسنة 2008⁴. وقد أنيطت بالهيئة عدة مسؤوليات تتعلق بتنظيم وتطوير كل ما يدعم مجالات التنمية الاجتماعية في الإمارة، بما في ذلك التشريعات والاستراتيجيات والسياسات، ومن ضمنها تلك التي تعترف بحقوق الإنسان لجميع «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) وتراعيها وتعزّزها وتدعمها، وذلك بالتعاون والتنسيق مع المؤسسات والجهات الحكومية المعنية.

وتواصلت جهود الإمارة الرامية إلى تعزيز الدمج والتمكين المجتمعي من خلال إعداد «استراتيجية دبي للإعاقة 2020» التي شملت عدة محاور أساسية، هي البيئة المؤهلة، والتعليم الدامج، والصحة الدامجة، والحماية الاجتماعية، والتوظيف الدامج. ويتضمن محور التوظيف الدامج مبادرات هدفها تمكين «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) اقتصادياً من خلال

وشدّد هذا القانون على عدم جواز أن تكون الإعاقة عقبة أو سبباً لحرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على الحقوق والخدمات، ولا سيما في مجال الرعاية، والخدمات الاجتماعية، والاقتصادية، والصحية، والتعليمية، والمهنية، والثقافية، والترفيهية. وبالنسبة لحق العمل، فهو مكفول في القطاعين العام والخاص، شأنه شأن ما تتضمنه الخدمة من مكافآت وإجازات أو معاش تقاعدي. وأشار القانون إلى نسبة معينة يحددها مجلس الوزراء من إجمالي عدد الموظفين العاملين في كل الوظائف في القطاعين العام والخاص لتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة³. ونص القانون على إنشاء لجنة تسمى بـ «اللجنة المتخصصة لعمل المعاق» تُشكّل بقرار من مجلس الوزراء، ويوكل إليها رسم السياسات اللازمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث تُشجّع وتدعم الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين لإنشاء مشاريع ذات جدوى ومردود اقتصادي. كما تقترح هذه اللجنة الإجراءات اللازمة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة من كل أنواع الاستغلال في العمل، كما تعمل على تشجيع وتوجيه القطاع الخاص لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم وتشغيلهم. ولم يقتصر «قانون حقوق

الوطني الموحد للإعاقات (أصحاب الهمم) في دولة الإمارات العربية المتحدة»⁶، والذي يهدف إلى إرساء تصنيف موحد يشمل جميع الإعاقات على صعيد الدولة ويساعد الجهات المعنية على التنسيق والتعاون في ما بينها لتوحيد أدوات الكشف عن الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد احتياجاتهم.

وتواصلت جهود الإمارات العربية المتحدة في تعزيز وحماية حقوق «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة)، بما في ذلك حقهم في العمل والتعليم والرعاية الصحية والعيش الكريم، دون تمييز على أساس الإعاقة، بإصدار القوانين والقرارات المحلية على مستوى الإمارة. وتتضمن هذه القوانين القانون رقم (3) لسنة 2022 حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي⁷، وقرار المجلس التنفيذي رقم (1) لسنة 2022 بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (3) لسنة 2022 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي⁸.

وكفل كل من القانون واللائحة التنفيذية في إمارة دبي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحرياتهم، وتمثّعتهم بها وممارستها أسوة بالآخرين، وعدم التمييز ضدهم على أساس الإعاقة. وألزم القانون في مواده المختلفة الجهات المعنية بتوفير التعليم والتوظيف الدامج، وإعداد برامج التأهيل وإعادة التأهيل، إضافة إلى توفير الرعاية الصحية، وإتاحة إمكانية الوصول المكاني والرقمي، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. وأمن القانون القنوات المناسبة لاستلام الشكاوى والتظلمات في حال تعرّض الأشخاص ذوي الإعاقة للتمييز أو الإساءة أو الاستغلال أو الحرمان، واتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة ذلك.

ولتنظيم وتسهيل تقديم الخدمات الحكومية لـ «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة)، تم اعتماد تصنيف الإعاقة في 11 فئة رئيسية يضم كل منها عدداً من الفئات الفرعية، حسب ما جاء في دليل التصنيف الصادر برعاية مؤسسة زايد العليا ودائرة تنمية المجتمع⁹. ويتضمن التصنيف مسار الخدمات في إطار كل فئة، بما يشمل الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية. وفي ما يتعلق بقواعد البيانات، تحتفظ إمارة أبوظبي بسجل رسمي لبيانات جميع «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في الإمارة، ويتم الرجوع إليها في عمليات التخطيط عند تقديم الخدمات، وذلك وفقاً لآليات وضوابط تضمن احترام خصوصية الأشخاص ذوي الإعاقة والمحافظة عليها وعدم إساءة استخدام هذه البيانات. كذلك، عملت السلطات في إمارة دبي على مشروع

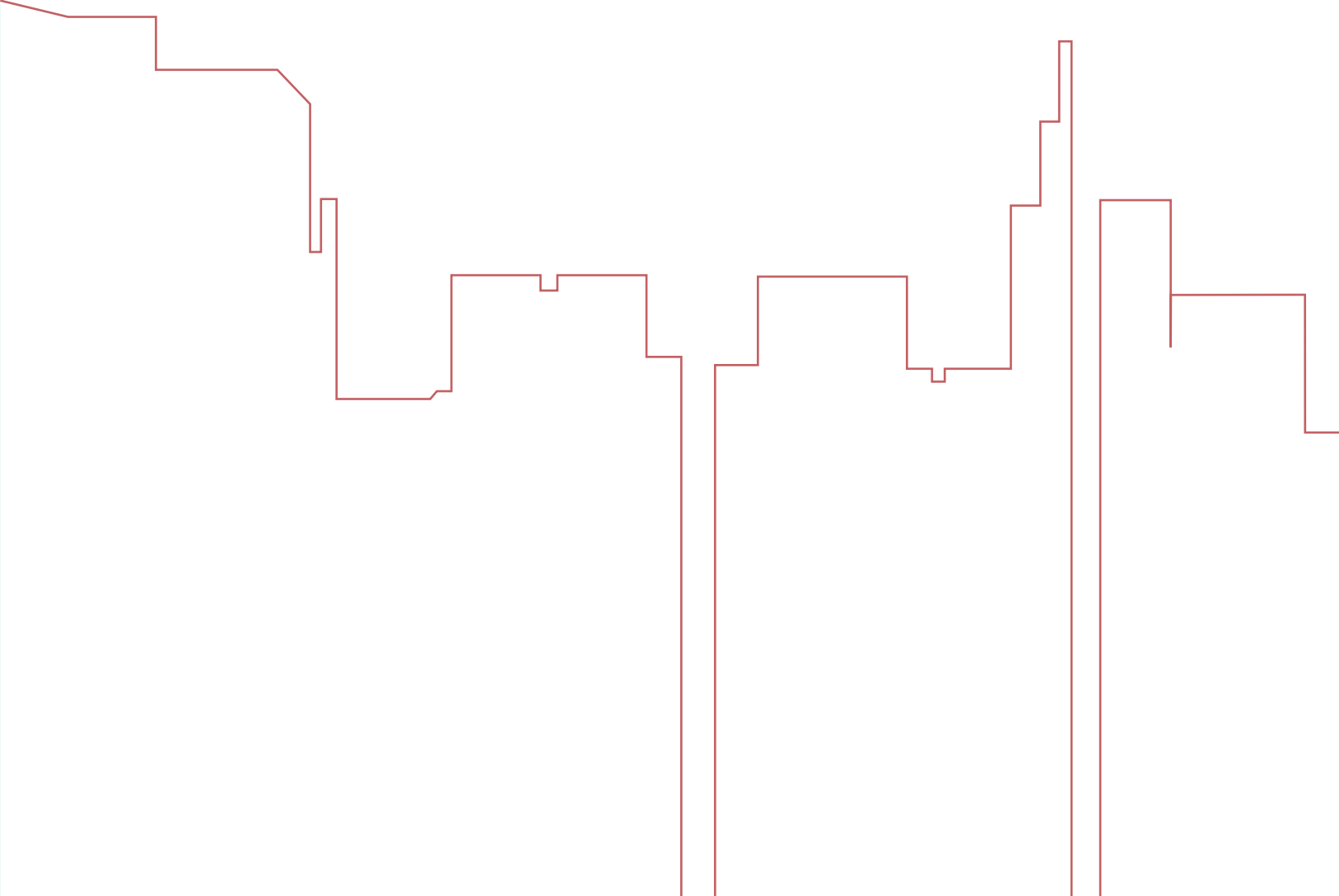
توفير فرص التوظيف لهم، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص أو التوظيف الحر، وتشجيعهم لبدء مشاريعهم الخاصة، من خلال وضع سياسة توظيف دامج تُعنى بدعمهم وتعزّز مشاركتهم في التطور الاقتصادي. ويُضاف إلى ذلك نشر الوعي في قطاعات الأعمال المتنوعة التي أصبحت لديها رغبة في استقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن فرق عملها.

وساهمت بعض المبادرات، مثل مبادرة «دَرْب و وُطْف» في توفير الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة للتواجد في بيئة عمل مفتوحة ومهياة للدمج والتعرف على الجوانب التي ينبغي تطويرها في بيئات العمل، مما ساهم في رغبة أصحاب العمل في توظيفهم والاستفادة من قدراتهم المختلفة. كما هدفت بعض المبادرات، كتنظيم فرص العمل ضمن التوظيف المدعوم، إلى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة ضمن نطاق التوظيف من خلال تقييم برامج التأهيل المهني ومراكز تقديم التوظيف المدعوم. وهي تعمل على توفير فرص التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذين تحول قدراتهم الوظيفية دون دخول سوق العمل المفتوح على الرغم من تأهيل مرافق العمل ووضع الخطط التطويرية وفق أفضل الممارسات العالمية. ونتيجة لذلك، جرى العمل على وضع دليل توجيهي لتنظيم العمل المدعوم لـ «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في الإمارة.

واستكمالاً لدعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات الصحة والتعليم والعمل وإتاحة الوصول المكاني والرقمي وغيرها من الحقوق وضمان تمثّعتهم بهذه الحقوق بشكل كامل وبدون تمييز، أطلقت إمارة أبوظبي «استراتيجية أبوظبي لأصحاب الهمم 2020-2024»⁵، بهدف تمكين «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) وضمان تحقيق دمجهم ومساواتهم بالآخرين. وبذلك، أصبحت إمارة أبوظبي مجتمعاً دامجاً للأشخاص ذوي الإعاقة. وأكدت الاستراتيجية أهمية التحول من النموذج الطبي الذي ينظر إلى الفرد من «أصحاب الهمم» (الشخص ذي الإعاقة) على أنه مريض ويجب أن يخضع للعلاج، وأنه لا يستطيع أن يساهم في تطوير وتنمية المجتمع، إلى النموذج القائم على حقوق الإنسان الذي يؤكد على تكافؤ الفرص وعدم التمييز بسبب الإعاقة. ولتحقيق التحول إلى النموذج الحقوقي، ركزت الاستراتيجية على العمل على تضمين دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع كافة في سياسات وتشريعات القطاعات المختلفة، بما في ذلك قطاع التعليم والصحة والعمل والتوظيف، بهدف الوصول إلى الدمج الشامل. وفي هذا السياق، أطلقت وزارة تنمية المجتمع دليل «التصنيف

التوجيه بتقديم العون والدعم للأشخاص ذوي الإعاقة وتنفيذ مبادرات تكفل لهم حقوقهم كاملة على قدم المساواة بالآخرين في الإمارة.

«قاعدة بيانات أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في الإمارة لتشمل كافة البيانات المحدثة والدقيقة والمصنّفة بحسب التصنيف الوطني للإعاقة، لتكون مرجعاً لأصحاب القرار في





الإطار المؤسسي

تُعتبر وزارة تنمية
المجتمع الجهة
المسؤولة عن حقوق
الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث
يتم التنسيق معها من قبل الجهات
الوزارية الأخرى بشأن الخدمات
المتعلقة بحياة الأشخاص ذوي
الإعاقة، لا سيّما التأهيل
والتطوير الوظيفي.

يبرز دور السلطات الإماراتية في العمل على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل عبر العديد من الوزارات والهيئات الحكومية التي تُعنى بتولّي مختلف جوانب الحياة اليومية للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن أبرز هذه الجهات الحكومية الفاعلة:

ألف. وزارة الموارد البشرية والتوطين

الإمارات العربية المتحدة بموجب سياسة الصحة والسلامة المهنية الصادرة عام 2015 عن وزارة الموارد البشرية والتوطين، والتي تُلزم بضبط المخاطر واتخاذ التدابير الوقائية لمنع الحوادث والأمراض والإصابات المهنية أو التقليل منها إلى الحد الأدنى. كما توفر إرشادات العمل الضرورية والتدريب والبرامج التوعوية الملائمة وفق متطلبات مواصفات الصحة والسلامة المهنية، وذلك كما ورد في سياسة الصحة والسلامة المهنية الصادرة عن الوزارة.

تتضمن مهام هذه الوزارة خلق فرص العمل في القطاع الخاص، وإعداد وتطوير القوانين الاتحادية المنظمة لشؤون العمل والعمال والإشراف على تنفيذها، وإدارة سوق العمل واقتراح السياسات العمالية الملائمة للدولة، وتنظيم علاقات العمل بهدف توفير الاستقرار وزيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل. وترتكز استراتيجيتها على توفير بيئة عمل دامجة وصحية وآمنة لكافة المواطنين. كما تلتزم بالقوانين والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية في

باء. وزارة تنمية المجتمع

الأخرى في القطاعين العام والخاص بشأن الخدمات المتعلقة بحياة الأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيّما التأهيل والتطوير الوظيفي. وقد شكّلت بموجب المادة (6) من القانون رقم (2) لسنة 2014¹⁰ «اللجنة العليا لحماية حقوق أصحاب الهمم»، ومهمتها الإشراف على برامج مشاركة ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والأنشطة الأخرى ضمن إمارة دبي.

تعمل الوزارة على تعزيز التنمية الاجتماعية والتلاحم المجتمعي في الإمارات العربية المتحدة، حيث تسهر على بناء مجتمع يكفل الحياة الكريمة للمواطنين. ومن أبرز مهام الوزارة تقديم الضمان الاجتماعي وتطوير نظام الرعاية الاجتماعية لكافة فئات المجتمع، ولا سيّما للأشخاص ذوي الإعاقة. وتُعتبر هذه الوزارة الجهة المسؤولة عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يتم التنسيق معها من قبل الجهات الوزارية المعنية

جيم. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

العالمية المطبّقة في مجال إدارة الموارد البشرية. وتتمتع الهيئة بالشخصية الاعتبارية المستقلة والأهلية القانونية اللازمة لمباشرة جميع الأعمال التي تكفل تحقيق أغراضها، كما أنها تتبع لمجلس الوزراء. وتناط بها الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للوزارات والهيئات الاتحادية.

تسعى الهيئة إلى تحقيق التناغم الوظيفي وتعزيز تنافسية دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تمكين الكفاءات الحكومية وتعزيز الإنتاجية والاستثمار الأمثل للنُظُم والحلول المبتكرة لرأس المال البشري. وهي تهدف أيضاً إلى تنمية وتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير

دال. وزارة التربية والتعليم العالي

التعليمية المتوفرة للطلبة الآخرين من غير ذوي الإعاقة؛ وتوفير معلمين متخصصين في مهارات سلوكية تمنحهم الكفاءة لتدريس الأشخاص ذوي الإعاقة والعناية بهم؛ وتقديم كافة الخدمات والتقنيات المساعدة بدون مقابل للطلاب ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية.

تتولى وزارة التربية والتعليم العالي الشؤون التنظيمية المتعلقة بالتعليم والمدارس والمعاهد التربوية والطلاب بشكل عام. وقد استحدثت الوزارة «إدارة التعليم الدامج» للطلاب ذوي الإعاقة، وأسندت إليها مهام العمل على تأمين وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وضمان إمكانية حصولهم على نفس الفرص

هاء. وزارة الصحة ووقاية المجتمع

واستراتيجيات الرعاية الصحية لتطوير خدماتها الصحية والعلاجية ولتحسين جودة الخدمة العلاجية المقدمة للمرضى، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة.

تقوم وزارة الصحة ووقاية المجتمع بتنظيم ومراقبة وتوفير الخدمات الصحية العامة الوقائية المعززة للصحة، وذلك وفق سياسات وتشريعات معمول بها في إطار شراكات فاعلة محلياً وإقليمياً وعالمياً. وتعمل الوزارة على رسم سياسات

واو. دائرة تنمية المجتمع (أبوظبي)

يهدف لرعاية وتنمية الأفراد والأسر والمجتمع من كافة النواحي، ويشمل الجهات العامة والخاصة، الربحية منها وغير الربحية، التي تقدّم خدمات للقطاع الاجتماعي، وتُعنى بشؤون الأسرة بوجه عام والمرأة والطفل بوجه خاص، كما تُعنى بشؤون القصر والأيتام والمحتاجين و«أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) والشباب وكبار السن ومجهولي النسب.

أنشئت دائرة تنمية المجتمع بموجب القانون رقم 12 لسنة 2018¹¹. وهي تهدف إلى تحقيق نظام متكامل من العمل الاجتماعي في الإمارة، وإلى تشجيع الجهات العاملة في القطاع الاجتماعي ومساندتها لتمكينها من تحقيق أهدافها، والعمل على زيادة الوعي حول أهمية المشاركة في العمل الاجتماعي العام وتعزيز قيم خدمة المجتمع. ويُعزف القطاع الاجتماعي بأنه نظام متكامل من العمل الاجتماعي العام الذي

زاي. هيئة الرعاية الأسرية (أبوظبي)

الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) والشباب وكبار السن والأطفال ومجهولي النسب وفاقدي الرعاية الأسرية، بوجه خاص، من خدمات اجتماعية لحمايتهم ورعايتهم وإعمال حقوقهم المقررة في التشريعات السارية.

أنشئت الهيئة بموجب القانون رقم 4 لسنة 2021¹² كجهة مستقلة تتبع لدائرة تنمية المجتمع في أبوظبي. وهي معنية بالرعاية الأسرية، أي ما يقدم للأسرة أو أي من أفرادها، بوجه عام، وللمرأة والطفل والقصر والأيتام والمحتاجين و«أصحاب

حاء. هيئة تنمية المجتمع (دبي)

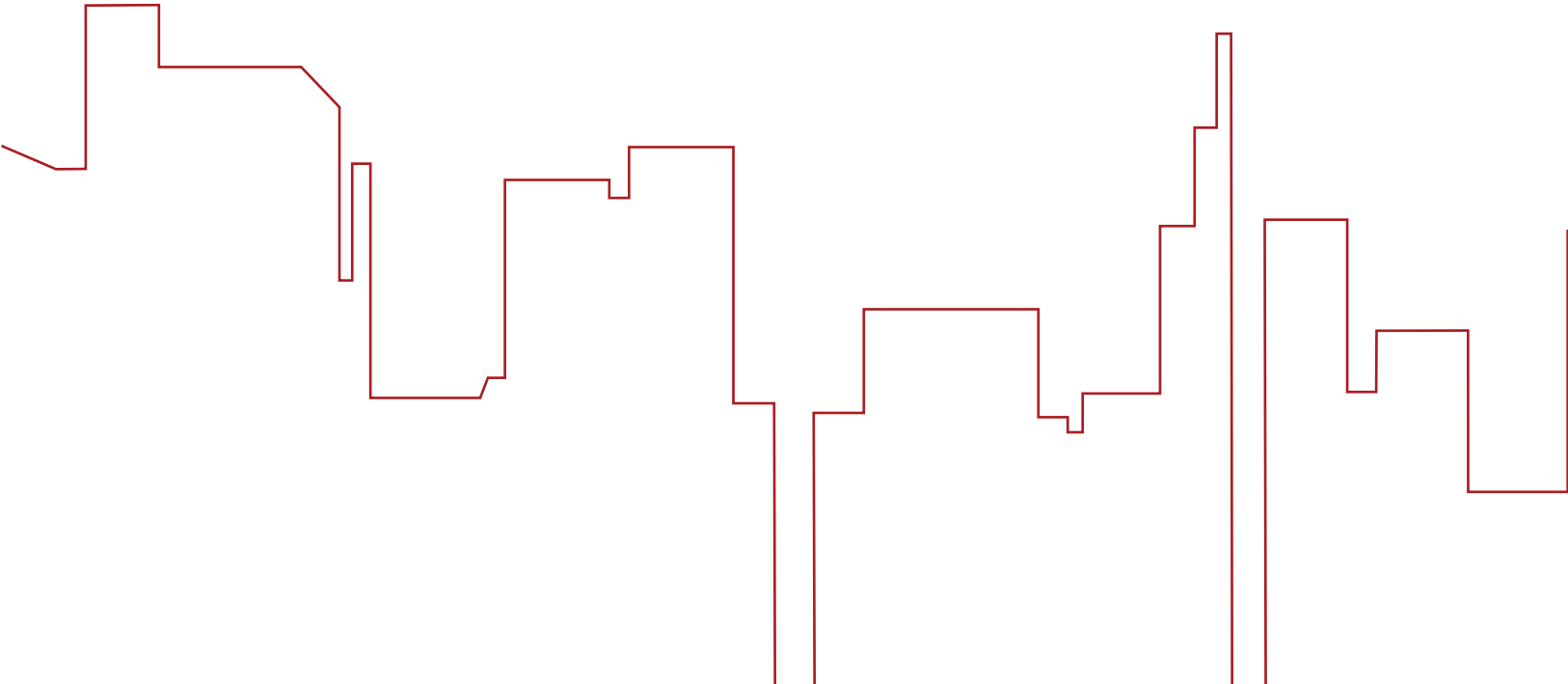
والإشراف العام على تحقيق مخرجات القطاع الاجتماعي وتقديم الخدمات الاجتماعية، وذلك بهدف إنشاء وإدارة نظام متكامل وكفؤ للتنمية والخدمات الاجتماعية في إمارة دبي. وتوفر الهيئة الرعاية للمسنين و«ذوي الاحتياجات الخاصة»، حيث تتعاون مع الجهات الحكومية لتوفير فرص عمل للمواطنين¹⁴.

أنشئت الهيئة بموجب القانون رقم (12) لسنة 2008¹³ الصادر عن حكومة دبي وتعديلاته. وهي هيئة عامة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري والأهلية القانونية اللازمة لمباشرة جميع الأعمال التي تكفل تحقيق أغراضها. وتتولى الهيئة مسؤولية تنظيم وتطوير التنمية الاجتماعية في إمارة دبي

طاء. مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم

تقدّم خدمات متطورة للأشخاص ذوي الإعاقة، وتقوم باستثمار مواردهم وطاقاتهم في بيئة إيجابية لتمكينهم تعليمياً ووظيفياً وثقافياً واجتماعياً بما يناسب إمكانياتهم وتطلعاتهم ويسهم في تفعيل أدوارهم في المجتمع وتحقيق التنمية الاجتماعية.

أنشئت «مؤسسة زايد العليا¹⁵ لأصحاب الهمم» في إمارة أبوظبي بموجب القانون رقم (2) لسنة 2004¹⁶، لتضم جميع المراكز والمؤسسات ودور الرعاية الإنسانية التي تقدّم الخدمات الاجتماعية لـ «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة). وهي





العمل والتوظيف

كفل «قانون حقوق
المعاقين» حقَّ الشخص ذي
الإعاقة في العمل، وأكَّد على
أنه لا يجوز أن تكون الإعاقة عقبة
أمام الحصول على عمل وممارسته،
وأن تكون الكفاءة والخبرة هما
المعيار.

تطبّق الدولة قوانين مختلفة على العاملين، وذلك حسب قطاع العمل واحتياجاته. وتشمل هذه القوانين قانون الموارد البشرية الخاص بالقطاع العام، وقانون العمل الإماراتي الخاص بالقطاع الخاص. وعلى المستوى الاتحادي للإمارات العربية المتحدة، تُناب ب «الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية» الصلاحيات والمسؤوليات العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للوزارات والهيئات الاتحادية التي تندرج تحت مسؤولية وزارة الموارد البشرية والتوطين، بالإضافة إلى تطبيق القوانين المحلية على مستوى الإمارة.

وفق الآليات المعتمّدة في جهة العمل²⁴. ويكفل القرار أيضاً حقَّ الأشخاص ذوي الإعاقة في التنافس مع غيرهم للاستفادة من برامج التدريب والتأهيل المتاحة، والحصول على الشهادات الأكاديمية والمهنية المرتبطة بتلك البرامج، والمشاركة في المؤتمرات والفعاليات ذات الصلة²⁵. وأشار القرار أيضاً إلى حقَّ «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في الاحتفاظ بالوظيفة والعودة إليها وفق قوانين الموارد البشرية النافذة²⁶.

وجاءت نصوص قرار مجلس الوزراء أعلاه متناعمة مع مواد «القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 المعدّل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009 بشأن حقوق المعاقين» (الأشخاص ذوي الإعاقة)، ولا سيّما الفصل الثالث²⁷ المختص بالعمل. فقد كفل هذا الفصل حقَّ الشخص ذي الإعاقة في العمل، وأكد على أنه لا يجوز أن تكون الإعاقة عقبة أمام الحصول على عمل وممارسته، وأن تكون الكفاءة والخبرة هما المعيار. ونصّت مواد هذا الفصل على تجنب النظرة النمطية إزاء المتقدّمين إلى الوظائف من الأشخاص ذوي الإعاقة خلال إجراءات التعيين، وعلى توفير التدريب والتأهيل اللازمين لهم، إضافة إلى دعمهم من خلال إنشاء المشاريع الخاصة بهم.

ونظّمت السلطات الإماراتية قطاع العمل في القطاعين العام والخاص، من خلال إصدار المرسوم بقانون اتحادي رقم (47) لسنة 2021 بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة²⁸، والذي يهدف إلى إرساء القواعد العامة الموحدة للعمل وتعزيز كفاءة سوق العمل وجاذبيته واستدامته. ويسري هذا المرسوم على جميع الموظفين في القطاع العام والعاملين في القطاع الخاص ضمن الحدود

ويظهر اهتمام الإمارات العربية المتحدة بدعم وتمكين «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) لممارسة حقهم في العمل في إصدار وتطبيق «قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم)»¹⁷. وتتضمن الجهات المعنية بهذا القرار، كما جاء في المادة الأولى منه، القطاع العام، بما في ذلك الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية، ومنشآت القطاع الخاص والمؤسسات الأجنبية العاملة في الدولة أو فروعها، والجمعيات والمؤسسات الخيرية والنوادي والمؤسسات الربحية وغير الربحية¹⁸.

وكفل القرار رقم (43) لسنة 2018 عدم التمييز بسبب الإعاقة، وأكد على مبدأ تكافؤ الفرص للجميع والإعلان الوظيفي الدامج، والمساواة في إجراء الاختبارات والمقابلات المرتبطة بالوظيفة، وعدم تبني الأحكام السلبية المسبقة، واعتماد المؤهلات والخبرة كمقياس أساسي للتعيين في الوظائف، والمساواة في الأجور، وتأمين بيئة عمل دامجة. وهذا يقتضي توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من أداء مهامهم الوظيفية على الوجه المطلوب¹⁹، مع مراعاة اعتماد نظام العمل المرن²⁰، وتوفير التدريب والتأهيل والمشاركة فيه أسوة بالآخرين²¹. وقد تطرّق القرار المشار إليه أعلاه إلى وجوب توفير السكن الملائم لـ «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة)²². وكفل القرار أيضاً المساواة في إدارة وتقييم الأداء والترقيات²³. وتطرّق القرار إلى حقَّ «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) بإشراكهم في مناقشة المواضيع المرتبطة بالأداء وفق الوصف الوظيفي للوظيفة التي سيلتحقون بها، بما في ذلك أهدافهم لإنجاز متطلبات الوظيفة وتقييم أدائهم، ومناقشة الترقية والعلوات،

والعاملين في الدولة وتحديد حقوق كافة الموظفين والعاملين على نحو متوازن³⁰. وأبرز ما تم تحديده في هذا المرسوم هو الأجر وساعات العمل والإجازات على أنواعها والمكافآت.

المرسومة له، على ألا يميّز في تطبيقه على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة²⁹. ومن أهداف المرسوم توحيد القواعد العامة للعمل وتطبيقها على كافة شاغلي الوظائف

ألف. القطاع العام

1. قوانين ومراسيم اتحادية

الحكومة الاتحادية والقانون الاتحادي حول «حقوق المعاقين» (الأشخاص ذوي الإعاقة)³⁸. وأكدت اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على عدم التمييز بين العاملين أو المرشحين بسبب الإعاقة، وعلى أن يتم التعيين على ضوء نتائج الاختبارات للوظيفة، وأن يكون المعيار الأساسي هو المهارات التي يمتلكها المتقدم للوظيفة³⁹.

ومع أن القانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 أكد على حق الشخص ذي الإعاقة في العمل، وفي كل ما يرتبط بهذا الحق من المساواة في الحقوق والواجبات، فقد أشار في إحدى المواد المتعلقة بأسباب إنهاء الخدمة⁴⁰ إلى عدم اللياقة الصحية باعتبارها أحد أسباب نهاية الخدمة. ويُسْتَحْسَن توضيح ما تعنيه «اللياقة الصحية» لتجنّب اللبس في تفسيرها وربطها مع النموذج الطبي للإعاقة، مما قد يؤدي إلى حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من حقهم في العمل.

ويلاحظ أن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة كفل الحق في العمل والتعليم والصحة لجميع مواطني الدولة. فقد أشارت المادة (20) منه إلى أن العمل ركن أساسي من أركان تقدّم المجتمع، ويجب توفيره للمواطنين وتهيئة الظروف الملائمة لذلك. وكفل «القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين والمعدّل بقانون اتحادي رقم (14) لعام 2009» حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في القطاعين العام والخاص. وشمل نظام العمل عن بُعد في الحكومة الاتحادية، النافذ بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (27) لسنة 2020⁴¹، العاملين ذوي الإعاقة أسوة بزملائهم من غير ذوي الإعاقة.

وفرضت السلطات، عبر وزارة الموارد البشرية والتوطين، اتباع آلية محدّدة لتحديد كيفية احتساب نسب التوطين في منشآت القطاع الخاص، بموجب القرار الوزاري رقم (279) لسنة 2022. ويتمشى هذا القرار الإداري الداخلي مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لتوفير فرص العمل للمواطنين الإماراتيين

يخضع موظفو القطاع العام لقانون الموارد البشرية الصادر بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية³¹، وهو مرسوم اتحادي يُعنى بتنظيم الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية. وتسري نصوصه على كامل الموظفين المدنيين الذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية وسائر العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة الاتحادية. وتلتزم بأحكام هذا القانون جميع الوحدات التنظيمية المعنية بالجهة الاتحادية وتتأكد من تطبيقه بشكل عادل ومتكافئ³²، بحيث تتناغم أحكامه مع الحق في العمل المكّرس بمقتضى الدستور. كما أشار القانون في المادة (6) إلى نظام العمل المرن. وكفل القانون مبدأ عدم التمييز وتكافؤ الفرص والمساواة في التعيين للوظائف المختلفة، بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث نص على ما يلي: «يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتّمَتُّع بحقوقها.....»³³. وأشار القانون أيضاً إلى توفير الفرص المتكافئة والمساواة والعدالة للموظف ومراعاة التنوع والاختلافات الفردية بهدف تعزيز بيئة عمل ايجابية لدعم تحسين وزيادة الانتاجية³⁴.

وتضمن قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية³⁵ تعريفاً واضحاً للأشخاص ذوي الإعاقة³⁶، وهو مطابق للتعريف الذي تمت الإشارة إليه في «القانون الاتحادي حول حقوق المعاقين» (الأشخاص ذوي الإعاقة)³⁷. وأكدت اللائحة على تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف وعدم التمييز بسبب الإعاقة والتقيّد بالكفاءة عند إجراء الاختيار لأي وظيفة، وذلك في تناسق تام بين ما ورد في القانون الاتحادي بشأن الموارد البشرية في

2. قوانين ومراسيم محلية

أصدرت إمارة أبوظبي القانون رقم (6) لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي، وتعديلاته⁴⁴، ولائحته التنفيذية الصادرة في نيسان/أبريل 2020⁴⁵ لتنظيم إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الذي يشمل الجهات الحكومية التابعة لحكومة الإمارة. وكفل كل من القانون واللائحة حقَّ العمل للأشخاص ذوي الإعاقة أسوة بغيرهم، كما كفل اعتماد مبدأ المساواة في التعيين، وعدم التمييز بسبب الإعاقة، مع إلزام الجهة الحكومية بتهيئة بيئة عمل دامجة تمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة من أداء مهامهم الوظيفية أسوة بغيرهم. وأشارت اللائحة إلى الالتزام بتعيين نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة من إجمالي العاملين في الدوائر الحكومية تحددها الهيئة⁴⁶. وقد ألزمت إمارة أبوظبي مؤسساتها العامة بتوظيف «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) بحيث لا تقل نسبتهم عن 2 في المائة من مجموع العاملين. وتعمل هيئة الموارد البشرية على قياس «مؤشر أصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)» في كل ربع سنوي، وذلك استناداً إلى التعميم رقم (7) لسنة 2020⁴⁷. وقد جاءت هذه متناسقة مع ما أشار إليه «القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006م في شأن حقوق المعاقين المعدّل بقانون رقم (14) لسنة 2009م» بهذا الخصوص⁴⁸.

ومواصلت جهود إمارة أبوظبي من أجل دعم حقوق «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في مجالات التعليم والصحة والتأهيل الفني والتوظيف والخدمات المختلفة ودعم تمكينهم في المجتمع، أنشئت «مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم في عام 2004»⁴⁹. وصدر المرسوم الأميري رقم (7) لسنة 2014 بإعادة تشكيل مجلس إدارتها لتوفر خدماتها في كافة مناطق الإمارة. كما أصدر مجلسها التنفيذي التعميم رقم (1) لسنة 2021⁵⁰ بشأن «دليل تصنيف الإعاقات في إمارة أبوظبي»، والذي نصّ على ضمان حصول جميع فئات الإعاقة في الدولة على الحقوق والخدمات التي من شأنها دمج وتمكين «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة)، وهو ما يعكس استراتيجية أبوظبي لأصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)⁵¹. وتكمن أهمية هذا الدليل المطور في إمكانية تصنيف نوع وشدة الإعاقة، بغية تقديم الخدمات اللازمة والناجعة للشخص المعني.

وتعزيزها. غير أن هذا القرار لا يأتي على ذكر نسبة العاملين ذوي الإعاقة، علماً أن تخصيص نسبة معينة للعاملين ذوي الإعاقة في سياق نظام التوظيف يضمن تواجدهم في العمل ويوفر لهم حظوظاً أوفر للترشح بمقتضى ما كرسته المادة (18) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته بشأن «حقوق المعاقين». وفي إمارة أبوظبي، نص التعميم رقم (7) لسنة 2020 الصادر عن هيئة الموارد البشرية على تخصيص نسبة من الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى ألا تقل هذه النسبة عن 2 في المائة من مجموع الوظائف المعتمدة لكل جهة حكومية في الإمارة.

ويؤقر قرار وزارة الموارد البشرية والتوطين رقم (519) لسنة 2018 الفرص للطلبة لممارسة العمل أو التدريب على العمل في المنشآت الخاصة، أو في منشآت قائمة لغرض التدريب وتخضع لنظام التصاريح الممنوحة من الوزارة. ويطبّق هذا النظام عبر إعطاء التصاريح المؤقتة اللازمة للطلبة ما بين سن 15 و18 عاماً، سواء كانوا من الإماراتيين أو الوافدين. وتُعطى هذه التصاريح لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد، مع التشديد على ضرورة ممارسة التدريب خلال ست ساعات عمل يومياً كحدّ أقصى، مع وجوب إعطاء فترة للراحة. وبالرغم من أهمية النظام لجهة تمكين الطلبة وإعدادهم للدخول إلى سوق العمل، فهو لا يذكر أية اشتراطات أو آليات تحدّد كيفية تدريب الطلبة ذوي الإعاقة.

وإضافة إلى إطلاق السياسة الوطنية للتوحد عام 2021، تهدف الجهود المبذولة لدمج الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد إلى دعم هؤلاء الأشخاص في مختلف المراحل العمرية وتمكينهم من إثبات مسارات تعليم واضحة تلبي احتياجاتهم الفردية في مختلف مراحل التعليم والعمل والحياة، مما يؤدي إلى دمجهم واستقرارهم في المجتمع. وترتكز هذه السياسة على عدة محاور، أهمها فرص العمل، والتعليم الدامج، والتأهيل، والرعاية الصحية. وتتسق أهداف هذه السياسة مع أهداف وزارة الصحة ووقاية المجتمع⁴²، ومع أهداف وزارة التربية والتعليم بالنسبة إلى محور الدمج التعليمي في القطاعين العام والخاص⁴³. وبالرغم من نقاط القوة التي تدعم الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد وتتسق مع النصوص الدستورية المتعلقة بالطبابة والتعليم، يتبيّن بحسب وثيقة السياسة نفسها وجود قصور في تأمين برامج التأهيل المهني والوظيفي لهؤلاء الأشخاص.

وأكدت أحكام القانون تطبيقه على جميع الموظفين في الجهات الحكومية، مع الافتراض بأن كلمة «الموظفين» تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن، يُستحسن أن يخصص القانون بنداً لإلزام الجهات الحكومية في الإمارة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة واتخاذ الترتيبات المناسبة لتمكينهم من أداء مهامهم ووظائفهم، تماشياً مع ما أكدته دستور دولة الإمارات العربية المتحدة وقانون الأشخاص ذوي الإعاقة والقانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية في ما يتعلق بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ومساواتهم بالآخرين، وتكافؤ الفرص المتاحة لهم.

وفي عام 2017، صدر في إمارة عجمان المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان⁵⁶. وينظم هذا المرسوم العمل في الجهات الحكومية بالإمارة، وتسري مواده المختلفة على الأشخاص الذين يشغلون الوظائف المدنية في الجهات الحكومية. ووجه القانون الجهات الحكومية بالالتزام بتوفير بيئة عمل مناسبة وشفافة يُراعى فيها التنوع وقدرات كل موظف ومهاراته. ويساعد هذا الالتزام في إيجاد عناصر بيئة العمل الدامجة التي يُراعى فيها احترام التنوع في مكان العمل⁵⁷. وألزم القانون الجهات الحكومية بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة مع توفير بيئة عمل دامجة في مكان العمل⁵⁸.

وينظم قانون الموارد البشرية لعام 2013⁵⁹ العمل في القطاع العام في إمارة رأس الخيمة. وهو يؤكد على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في التوظيف، حيث أشار إلى توظيف «ذوي الاحتياجات الخاصة» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في الهيئات الحكومية وفق مؤهلاتهم، أسوة بالآخرين، وإلى توفير بيئة عمل دامجة.

أما في إمارة الفجيرة، فنظم العمل في الهيئات الحكومية بموجب المرسوم بقانون رقم (1) لسنة 1996 المعدل بالمرسوم بقانون رقم (1) لسنة 2005⁶⁰. ولم ترد في مواد القانون أي إشارة تتعلق بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الجهات الحكومية وحقهم في العمل.

وأصدرت إمارة دبي قانون الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (8) لسنة 2018⁵² الذي كفل حق «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في العمل⁵³. وألزم القانون الدوائر الحكومية في الإمارة بالعمل على اتخاذ الترتيبات التيسيرية المناسبة لإزالة الصعوبات التي يمكن أن يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة ويمكن أن تحول دون أداء مهامهم الوظيفية.

وأولت إمارة دبي اهتماماً كبيراً لدعم «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) وتحقيق الدمج المجتمعي في الإمارة. وتجلّى ذلك في مبادرة «مجتمعي مكان للجميع» التي أطلقت عام 2013 وكان من أهم أهدافها تحويل إمارة دبي بالكامل إلى مدينة صديقة للأشخاص ذوي الإعاقة بحلول عام 2020، وذلك من خلال المشاريع الرامية إلى خلق بيئة مجتمعية دامجة. ولتعزيز المبادرة، تم إصدار القانون المحلي رقم (2) لسنة 2014⁵⁴ بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي، والذي يرمي إلى كفالة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم من جميع صور التمييز أو الإساءة أو الإهمال أو الاستغلال. وتنفيذاً لأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2014 ودمعاً لمبادرة «مجتمعي مكان للجميع»، تم تشكيل اللجنة العليا لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتواصلت جهود الإمارة في تعزيز الدمج المجتمعي، من خلال إعداد «استراتيجية دبي للإعاقة 2020»، والتي شملت عدة محاور، منها المحور المتعلق بالتأهيل والعمل والتوظيف. وتضمن هذا المحور عدداً من المبادرات الهادفة إلى دعم التوظيف الدامج في القطاعين الحكومي والخاص، ومن أهمها مبادرة «درّب ووظّف» التي ساهمت في التعرّف على متطلبات التدريب والتأهيل واحتياجات بيئة العمل لتصبح بيئة دامجة. وإضافة إلى مبادرات التوظيف المدعوم التي ساهمت في خلق فرص عمل لمجموعة من «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة)، تم إعداد دليل توجيهي للاستعانة به في مراكز تقديم التوظيف المدعوم.

وفي إمارة الشارقة، نظم القانون رقم (6) لسنة 2015 بشأن الموارد البشرية وتعديلاته⁵⁵ العمل في الجهات الحكومية، أي الدوائر والهيئات والمؤسسات والجهات التابعة لحكومة الإمارة.

باء. القطاع الخاص

نظّم المُشرّع علاقات العمل في القطاع الخاص لجهة عقود العمل المبرمة بين العامل وصاحب العمل بموجب قانون العمل الإماراتي النافذ بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، ويُعرف بقانون العمل الإماراتي⁶¹، وقرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) بشأن تنظيم علاقات العمل⁶².

ويسري قانون العمل الإماراتي على كافة المنشآت وأصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص في الدولة. وهو يرمي حقوق الموظفين، وظرق تسوية المنازعات العمالية، وساعات العمل، والعمل الإضافي، واعتماد نظام العمل المرن، والإجازات، والعطلات الرسمية، وتوظيف الأحداث، وسجلات الموظفين، ومعايير السلامة، وإصابات العمل، والحد الأدنى للأجور، وإنهاء الخدمة، ومكافأة نهاية الخدمة. وبمقتضى مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وتعزيز التأهيل المهني والوظيفي المكثّسة في دستور الدولة، لحظ المُشرّع في هذا القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يخضعون بدورهم إلى أنظمتهم دون استثناء، حيث حظّر قانون العمل الإماراتي صراحةً التمييز بين العاملين في القطاع الخاص بسبب الإعاقة⁶³.

ويتمتع العامل ذو الإعاقة بكافة الحقوق المنصوص عليها في المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، باعتباره عاملاً في القطاع الخاص، حيث تتضمن أحكام المرسوم ما يلي: «اعتماد شروط وواجبات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في الدولة، في الوظائف المناسبة لهم ولقدراتهم الجسدية والفنية والفكرية، وتحديد حقوقهم وواجباتهم والامتيازات المقررة لهم، على النحو الذي يساهم في تمكين هذه الفئة وإشراكهم في مسيرة التنمية، وتحفيز أصحاب العمل لتوظيفهم وتقديم كل سبل الدعم والتمكين لهم»⁶⁴.

ولكن، لم يتضمن أي من القانون أو اللائحة بنوداً تبين إجراءات تعيين أصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة) بشكل خاص، بما في ذلك الإعلان الوظيفي الدامج، ومراعاة أنواع الإعاقة المختلفة عند إجراء المقابلات للتعيين للوظيفة. وبالرغم من كون التشريعات تسري على الأشخاص ذوي الإعاقة حسب مبدأ المساواة وعدم التمييز، فمن الأجدى أن تُنفذ هذه الإجراءات في متن التشريعات حرصاً على ضمان إيجاد فرص توظيف متساوية مع الآخرين.

وفرض قانون العمل التزامات على صاحب العمل، مثل الالتزام بأحكام الصحة والسلامة العامة المهنية المذكورة في قانون العمل الإماراتي⁶⁵ بمقتضى الدستور الإماراتي. وقد عرّف هذا القانون إصابة العمل بأنها «الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في الجدول الذي يصدر بقرار من مجلس الوزراء، أو بأية إصابة أخرى ناشئة أثناء تأدية العامل للعمل أو بسببه، ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يثبت أنه وقع للعامل خلال فترة زهابه إلى عمله أو عودته منه، دون توقف أو انحراف عن الطريق الاعتيادي». وحدّد القانون موجبات صاحب العمل بالنسبة للإعاقة الناجمة عن العمل في نص المادة (37) من القانون، بحيث يلتزم صاحب العمل بنفقات الطبابة للتعويض عن الضرر الناجم⁶⁶. وقرّر مجلس الوزراء بموجب القرار رقم (1) لسنة 2022 توضيح إصابات العمل والاشتراطات والضوابط في حال وقوعها، بما في ذلك التزام صاحب العمل بتكلفة العلاج والتكفل بتوفير المعدات والأجهزة المساعدة في حال أدت الإصابة إلى صعوبة في أداء المهام الوظيفية للمصاب⁶⁷. ومن جهة أخرى، تم التنسيق في ما بين الجهات المعنية بالصحة والرعاية والسلامة المهنية للعمال بخصوص الاشتراطات والمعايير المعتمدة بالنسبة لصحة وسلامة وإصابات العمل⁶⁸.

وتجدر الإشارة إلى أن القوانين الاتحادية بشأن تنظيم العمل في القطاعين العام والخاص، ولا سيما قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل أصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)، والقانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية⁶⁹، والقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، وقرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022، لم تتطرق إلى تحديد نسبة للوظائف التي تخصّص «لأصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) وتنفيذها، وذلك تماشياً مع القانون رقم (29) لسنة 2006 المعدّل بقانون اتحادي رقم (14) لسنة 2009 بشأن «حقوق المعاقين» (الأشخاص ذوي الإعاقة). وقد أشار هذا القانون في الفصل الثالث إلى إلزام أرباب العمل في القطاعين العام والخاص بتحديد نسبة من إجمالي الوظائف لتخصيصها «لأصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة). وكان من المهم إضافة مادة منفصلة حول هذا الموضوع، ووضع الإجراءات اللازمة في حال لم يتم الالتزام بها.



التعليم والتأهيل المهني

يكفل القرار
الوزاري رقم (647)
لسنة 2020 بشأن سياسة
التعليم الدامج توفير فرص التعليم
الدامج للطلبة ذوي أنواع الإعاقات
المختلفة، وتوفير الكادر المؤهل
في المدارس التي يشملها
القرار، مع تطوير خطط
التواصل الدامج.

عملت السلطات الإماراتية على إصدار التشريعات والسياسات التي تتلاءم مع إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التعليم والتأهيل، بهدف تمكينهم من الدخول إلى سوق العمل بحسب خبراتهم المهنية وتحصيلهم العلمي، تماشياً مع إعداد البد العاملة على الصعيد الوطني. وتتواءم هذه التشريعات والسياسات بمجملها مع نص الدستور الإماراتي و«القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين المعدّل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009».

وقد كفل «قانون حقوق المعاقين» (الأشخاص ذوي الإعاقة) أعلاه حقهم في التعليم والتدريب المهني والتأهيل⁷⁰، ونص على ما يلي:

ذوي الإعاقة. ولذلك، دأبت السلطات الإماراتية على تنظيم القطاعين التعليميين الرسمي (العام) والخاص لتحقيق سياسة التعليم الدامج الذي يضمن كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة خلال تحصيلهم العلمي الممهد لدخول سوق العمل.

وفي هذا السياق، أصدرت وزارة التربية والتعليم القرار الوزاري رقم (647) لسنة 2020 بشأن سياسة التعليم الدامج⁷⁵ المنفذ في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة التي تتبع منهاج وزارة التربية والتعليم. ويكفل القرار حق التعليم للطلبة من «أصحاب الهمم» (الطلبة ذوي الإعاقة) وتوفير فرص التعليم الدامج للطلبة ذوي أنواع الإعاقات المختلفة، وتوفير الكادر المؤهل في المدارس التي يشملها القرار، مع تطوير خطط التواصل الدامج ونشر مفاهيم الثقافة المجتمعية وتطبيقها لمكافحة القوالب النمطية وتعزيز ثقافة التنوع والحقوق والمشاركة. وأشار القرار إلى أهمية تطبيق «كود الإمارات للبيئة المؤهلة» المعتمد من مجلس الوزراء، لضمان إمكانية تنقل جميع فئات «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) بسهولة داخل المؤسسات التعليمية بما في ذلك الغرف والقاعات والمرافق والممرات والمداخل.

وعلى الصعيد الإداري الداخلي، انصبت جهود وزارة التربية والتعليم الإماراتية على تنظيم هيكلها الداخلي والهيكل التنظيمي للإدارات والمكاتب والأقسام، وقد أشارت في متن قراراتها إلى شمول الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن عملها واختصاصاتها. ويتضح من قرار وزارة التربية والتعليم رقم (240) لسنة 2015⁷⁶ أن التنظيم الداخلي للوزارة حدّد مسؤولية نائب المدير لشؤون الطلبة عن متابعة تنفيذ الخطط

«تضمن الدولة للمعاق فرصاً متكافئة للتعليم ضمن جميع المؤسسات التربوية أو التعليمية، والتأهيل المهني، وتعليم الكبار والتعليم المستمر، وذلك ضمن الصفوف النظامية، أو في صفوف خاصة إذا استدعى الأمر ذلك، مع توفير المنهج الدراسي بلغة الإشارة أو طريقة (برايل) وبأي طرق أخرى حسب الاقتضاء»⁷¹.

وحَدّد القانون نفسه التزام وزارة التربية والتعليم بالتكفل بسائر الإجراءات المناسبة، بالتعاون مع الجهات التربوية المعنية، لتحقيق الهدف من هذا القانون، وهو اعتماد الوسائل التيسيرية وتوفير التشخيص التربوي ووضع المناهج الدراسية بحيث توضع بدائل للتعلّم ضمن بيئة مساندة للأشخاص ذوي الإعاقة⁷². وأشار القانون أيضاً إلى أن تشكّل، بقرار من مجلس الوزراء، لجنة متخصصة بتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، وأن تتضمن مهامها تنظيم كل ما يتعلق بتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة من سياسات وبرامج وشروط الالتحاق⁷³. وبذلك، يتضح أن نصوص القانون المتعلقة بحق التعليم تتوافق مع ما ورد في الدستور الإماراتي⁷⁴ من أهمية وإلزامية التعليم. وأكد «قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم)» على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على التعليم الأكاديمي والتدريب المهني والشهادات أسوة بالآخرين. ونص القرار على أن شهادات التدريب التي ينالها الأشخاص ذوو الإعاقة هي شهادات معترف بها وتمثل وثيقة تثبت قدراتهم وتدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة.

وأتسمت النصوص المذكورة أعلاه بشمول جميع الأشخاص ذوي الإعاقة دون تمييز، وبتبيان التزامات الوزارات المعنية من أجل تحقيق أهداف القانون المتعلقة بتعليم الأشخاص

الدامج القائم على انخراط جميع الطلبة ذوي الإعاقة، بصرف النظر عن نوع الإعاقة أو شدتها، في فصول مناسبة لأعمارهم مع أقرانهم من غير ذوي الإعاقة في المدارس، مع توفير سبل الدعم اللازمة لهم. وتكمن أهمية هذه الوثيقة في مدى اتساق مندرجاتها مع عمل وزارة الموارد البشرية والتوطين، حيث تشير إلى تعليم وتأهيل الطلبة ذوي الإعاقة ليتم إلحاقهم بالجامعات أو برامج التدريب المهني لتهيئتهم للعمل.

وفي هذا السياق، أصدرت وزارة التربية والتعليم في 19 كانون الأول/ديسمبر 2022 مصادقة على المؤهلات المهنية الوطنية لشهادة المهارات العامة، من أجل الاستعداد للعمل لمدة خمس سنوات من تاريخ الخطاب الصادر عن مستشار التعليم العالي برعاية مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم في أبوظبي⁸⁵. ويأتي ذلك الخطاب لمواءمة وتقييم المؤهلات المهنية ومهارات العمل بما يناسب معايير المركز الوطني للمؤهلات وشروطه.

وتشير نصوص تشريعية أخرى متعلقة بالسياسات التربوية والتعليم العالي إلى التدريب والتأهيل كجزء لا يتجزأ من سياسة الدمج الوطنية. ففي إمارة دبي، أطلقت هيئة المعرفة «سياسة التعليم الدامج» عام 2017⁸⁶ وألحقت بها وثيقة إرشادات تطبيق سياسة التعليم الدامج للمدارس الخاصة عام 2019⁸⁷. وترسم سياسة التعليم الدامج في دبي ملامح واضحة لجميع الأطراف المعنية بتحقيق التطوير المجتمعي المطلوب. وهي تجسد التزام كافة الأطراف بإزالة جميع العوائق والعقبات أمام الطلبة ذوي الإعاقة، وتحقيق مفاهيم التعليم الدامج القائمة على التنوع والاحترام المتبادل والشراكة بين جميع الأطراف المعنية. وقد تم تحديد عشرة معايير للتعليم الدامج، ويشير المعيار العاشر إلى «التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي ودخول سوق العمل» للطلبة ذوي الإعاقة⁸⁸. أما وثيقة الإرشادات، فهي ترسم أطر التنسيق بين الكوادر الإدارية التعليمية، لا سيما المتخصصة منها، مع أولياء الأمور لتحقيق السياسة التعليمية الدامجة، كما أنها تبين دور المتخصصين في عملية تأهيل الطلبة ذوي الإعاقة وتدريبهم مهنيًا.

وفي عام 2020، صدر المرسوم بقانون اتحادي رقم (18) في شأن التعليم الخاص⁸⁹ الذي ثلغى بموجبه كل النصوص القانونية السابقة له والتي تتعارض معه. وإلى جانب تنظيم العملية التربوية والتعليمية في المدارس الخاصة كهدف رئيسي، نص الهدف الرابع على «ضمان تطبيق أفضل الممارسات التعليمية والتربوية العالمية في التعليم الخاص، وربط مخرجاتها

والبرامج الخاصة برعاية الموهوبين داخل المدارس⁷⁷. ويتضمن القرار مهام الرعاية للطلبة ذوي الإعاقة والاحتياجات التعليمية الخاصة، بما في ذلك رعاية برامج وأنشطة الطلاب الموهوبين ذوي الإعاقة⁷⁸. وبالاستناد إلى القرار الوزاري رقم (50) لسنة 2021⁷⁹ بشأن الهيكل التنظيمي للإدارات والمكاتب والأقسام واختصاصها ومهامها بوزارة التربية والتعليم، يتبين أن وزارة التربية والتعليم قد أنشأت «إدارة أصحاب الهمم»⁸⁰ لتتعاون مع الإدارات الأخرى للتنسيق مع الجهات المعنية، مثل وزارة الموارد البشرية، لتطوير السياسات والبرامج الخاصة بالخدمات التعليمية وخدمات التعليم الدامج المتاحة لهم، إضافة إلى برامج التأهيل والتدريب المهني وفرص التوظيف والتشغيل.⁸¹

وفي السياق عينه، أصدرت الحكومة الاتحادية في عام 2017 وثيقة «الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي 2030»⁸². وتؤكد هذه الوثيقة على أهمية تزويد الطلبة بالمهارات الفنية والعملية لدفع عجلة الاقتصاد في القطاعين الحكومي والخاص، وتخرج أجيال من المتخصصين والمحترفين في القطاعات الحيوية ليكونوا ركيزة رئيسية في بناء اقتصاد معرفي وليشاركوا بفعالية في مسارات الأبحاث وريادة الأعمال وسوق العمل. وترتكز الاستراتيجية على بناء الشراكات مع القطاع الخاص في جميع مراحل التعليم العالي، وعلى تصميم وتقديم البرامج والتدريب. ومن أهم ما نصت عليه الوثيقة «ركيزة المواءمة»، حيث أشارت إلى بناء الشراكات مع القطاع الخاص عبر مبادرة «إطلاق مجلس القطاع الخاص» للمساهمة في تحديد احتياجات التوظيف للخريجين من الثانوية، ومبادرة «هيكل المسارات الدراسية» التي تبلورت في إعداد بوابة وطنية تساهم في توجيه الطلاب، وتمكّنهم من التسجيل في المؤسسات التعليمية والحصول على الإرشاد الوظيفي وموارد التدريب ومعلومات عن الفرص المتاحة في سوق العمل. وعلى الصعيد التنفيذي، لا بد من الإشارة إلى أن التنسيق بين وزارة الموارد البشرية والتوطين ووزارة التربية والتعليم أساسي لتنفيذ هذه الاستراتيجية.

وحرصت وزارة التربية والتعليم، عبر إدارة التعليم الدامج⁸³، على التخطيط لعملية التعليم والتعلم التي تستهدف الطلبة ذوي الإعاقة، وعلى تنفيذها ومتابعتها، من خلال تسخير كافة الإمكانيات المتاحة لضمان حصول هؤلاء الطلبة على برامج تعليمية فردية مناسبة قائمة على مواطن قوتهم وبوسعها تعزيز كفاءتهم الاجتماعية والمعرفية ليصبحوا أفراداً منتجين في المجتمع. وبرز ذلك في وثيقة «القواعد العامة لبرامج التربية الخاصة للمدارس الحكومية والخاصة»⁸⁴ التي تبنت مبدأ التعليم

الذي أطلقته مؤسسة زايد لدعم تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وبرنامج «لم؟» الذي أطلقته دائرة التعليم والمعرفة في أبوظبي لتعزيز معرفة الطلاب، بمن فيهم الطلبة ذوي الإعاقة، في مجالات العلوم والهندسة والرياضيات والتكنولوجيا؛ وبرنامج تأهيلية أخرى.

وفي إطار الجهود المبذولة في إمارة أبوظبي، قامت دائرة الصحة في أبوظبي، بالشراكة مع دائرة التعليم والمعرفة، بالسماح بتقديم الخدمات التأهيلية العلاجية للطلبة في مقر المدارس، وذلك بموجب التعميم رقم (114) لسنة 2022. ويشمل التعميم الخدمات التأهيلية كالعلاج الوظيفي وعلاج النطق والعلاج النفسي.

أما في إمارة أبوظبي، فقد أطلقت هيئة المساهمات المجتمعية في عام 2020 برنامج سندات الأثر الاجتماعي «أطمح» الذي يضم 25 طالباً من الأشخاص ذوي الإعاقة ويهدف إلى إتاحة فرص التعليم والتدريب المهني وتعزيز فرص الحصول على وظيفة. أما على الصعيد التنظيمي، فقد وضع مجلس أبوظبي للتعليم، بموجب قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم (26) لسنة 2013⁹⁷، اللائحة التنظيمية للمدارس الخاصة في الإمارة. ونص القرار على أحقية التعليم للجميع، بما يشمل «الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة» (الأشخاص ذوي الإعاقة). وصدر عن رئاسة دائرة التعليم والمعرفة في إمارة أبوظبي القرار رقم (20) لسنة 2023⁹⁸ بشأن اللائحة التنظيمية للبعثات والإدارات الدراسية، والذي يشمل الطلبة ذوي الإعاقة من بين المبتعثين للدراسة في الخارج.

بالمتغيرات المجتمعية والاقتصادية والتقنية في الدولة»⁹⁰. وقد أكد القانون على التزام المدارس الخاصة بتوفير البيئة المؤهلة والبرامج الداعمة للاحتياجات التعليمية الخاصة لقبول الطلبة ذوي الإعاقة⁹¹.

وتلازماً مع قانون تنظيم القطاع التربوي الخاص، نظم المجلس التنفيذي لإمارة دبي بدوره المدارس الخاصة في الإمارة استناداً إلى القرار رقم (2) لسنة 2017⁹² بشأن تنظيم عمل المدارس الخاصة في إمارة دبي. ويكرس هذا القرار مبدأ المساواة بين الطلبة⁹³ دون أي تفرقة بينهم، ويبيّن أن قبول تسجيل الطلبة ذوي الإعاقة هو واجب وفقاً لشروط التصريح التعليمي والتشريعات⁹⁴. كما يقدّم القرار توضيحات بالنسبة لتأمين المستلزمات التعليمية والأجهزة والمعدات والأثاث الخاصة بالطلبة ذوي الإعاقة⁹⁵، ويشدّد على أهمية التنسيق بين الجهات الحكومية المعنية لتوفير البيئة المؤهلة والبرامج الداعمة لتلبية الاحتياجات التعليمية الخاصة لقبول الطلبة ذوي الإعاقة⁹⁶.

وفي الشارقة، تساهم مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية في تدريب وتأهيل وتوظيف «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) من مختلف الأعمار والجنسيات في دولة الإمارات العربية المتحدة. كما توفر لهم البرامج الاجتماعية والتوعوية والثقافية.

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة، تنفّذ مبادرات عديدة تهدف إلى حصول الطلبة من «أصحاب الهمم» (الطلبة ذوي الإعاقة) على الدعم اللازم في نطاق التعليم. ومنها برنامج «كفاءة»



الرعاية الصحية والاجتماعية

كرّست السلطات
الإماراتية جهودها لتنظيم
وتطوير القطاع الصحي والرعاية
الصحية عموماً، ولحظت في
تشريعاتها وسياساتها الأشخاص
ذوي الإعاقة على وجه
الخصوص.

كفل الدستور الإماراتي حقّ المواطنين جميعاً بالرعاية الصحية⁹⁹. وتكرّس هذا الحقّ في «القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين» المعدّل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009¹⁰⁰، والذي نصّ على أن لكل مواطن ذي إعاقة الحقّ في الاستفادة من الخدمات الصحية وإعادة التأهيل وخدمات الدعم، على نفقة الدولة. ومن أبرز هذه الخدمات العمليات الجراحية كافة، إلى جانب توفير المعدات والمعينات وغيرها من الضروريات لإنجاح العمليات، بما في ذلك المعايين والعلاجات لدى كافة الاختصاصيين¹⁰¹. وأشار القانون إلى العلاج التأهيلي والمتخصّص، سواء الداخلي أو الخارجي، بما في ذلك توفير المعينات التقنية والأجهزة المساعدة من أجهزة تعويضية متحركة وثابتة وأطراف وسماعات وأعين اصطناعية وغيرها¹⁰². وقد أنشأ القانون «اللجنة المتخصّصة للخدمات الصحية والتأهيل للمعاقين»¹⁰³ لمتابعة كل ما يتعلق ببرامج الرعاية الصحية والتأهيلية المقدّمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وللعمل على تطويرها بفضل جهود أعضائها المرتبطين بوزير الصحة.

المعنية الأخرى بشأن وضع ضوابط لتعزيز وحماية طلاب المؤسسات التعليمية والعاملين فيها¹⁰⁸، وكذلك الأمر بالنسبة لوضع ضوابط وشروط ضمان الصحة وسلامة العاملين في البيئة المهنية واعتماد نظام لتسجيل ومتابعة حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية واللياقة الصحية لمزاولة العمل والاستمرار فيه¹⁰⁹.

ولارتقاء بالخدمات الصحية على المستوى المحلي، أصدرت إمارة دبي القانون رقم (6) لسنة 2018 بشأن هيئة الصحة في دبي، والقانون رقم (13) لسنة 2021 بإنشاء مؤسسة دبي الصحية الأكاديمية.

كذلك، جرى تطوير عدد من البرامج والمبادرات ضمن محور الصحة الدامجة في استراتيجية دبي للإعاقة 2020، ومن أهمها وضع سياسة للصحة الدامجة انبثقت منها مجموعة برامج ومشاريع، مثل برنامج الكشف المبكر عن التأخر النمائي، وبرنامج التشخيص والتدخل المبكر، وبرنامج التأهيل وإعادة التأهيل والصحة النفسية، بالإضافة إلى سياسة إدارة التقنيات الطبية المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة. وفي عام 2018، أطلق برنامج فريد من نوعه في إمارة أبوظبي للكشف المبكر عن الإعاقة منذ لحظة الولادة. وفي إطار هذا البرنامج، يتم رصد جميع حالات الإعاقة المكتشفة وتوثيقها في قاعدة بيانات «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) عبر نظام إلكتروني

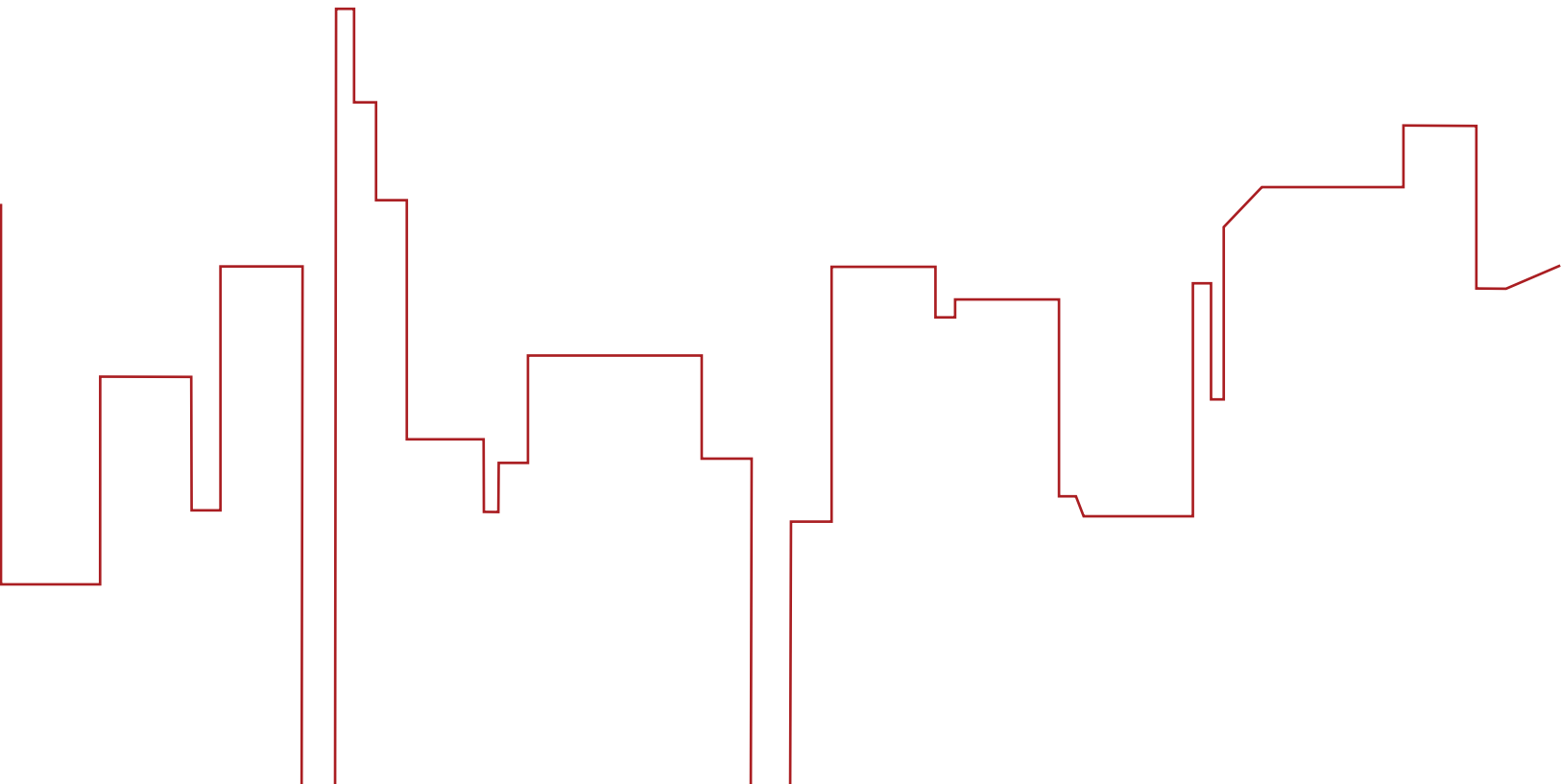
ومنح التشريع تقديمات مالية لبعض فئات المواطنين المؤهلين حسب احتياجاتهم، وذلك بموجب القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001 المتعلق بالضمان الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة. وينص هذا القانون، ضمناً، على تقديم المساعدات المالية للأشخاص ذوي الإعاقة¹⁰⁴، وكذلك للعاطلين عن العمل أو الباحثين عن عمل، وهو ما يتواءم مع نص الدستور في ما يخص المساواة وتكافؤ الفرص¹⁰⁵. كما حدّد القانون الدعم المالي الذي يتعيّن على الدولة تقديمه لهذه الفئات، موضحاً المبالغ المستحقّة شهرياً.

وكرّست السلطات الإماراتية جهودها لتنظيم وتطوير القطاع الصحي والرعاية الصحية عموماً، ولحظت في تشريعاتها وسياساتها الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه الخصوص. وفي عام 2020، صدر القانون الاتحادي رقم (13) المتعلق بالصحة العامة¹⁰⁶. ويهدف هذا القانون إلى وضع منظومة متكاملة من القواعد والنظم العلمية والتطبيقية من أجل تعزيز وحماية الصحة العامة، وذلك وفقاً للمبدأ الاحترازي والبراهين العلمية المؤكدة وطبقاً للوائح الصحية الدولية وأية لوائح أخرى تعتمدها الدولة. ونص القانون على أن تقوم وزارة الصحة، بالتعاون والتنسيق مع الجهات الصحية والمعنية الأخرى، بوضع ضوابط لتعزيز وحماية صحة الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم الرعاية الصحية لهم وضمان توفير البيئة الملائمة لهم¹⁰⁷. كما تقوم وزارة الصحة بالتنسيق مع الجهات الصحية والجهات

للحصول على البطاقة. وهذه البطاقة تخوّل حاملها الحصول على خدمات صحية مجانية في المنشآت الصحية التابعة لمؤسسة الإمارات للخدمات الصحية. وينطبق هذا الأمر على «خدمة إجراء تقييم للصحة العقلية والنفسية والاجتماعية لأصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)» المقدمة من قبل مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة) التي تتيح للمقدّم له تقييم الجوانب المتعلقة بمختلف القدرات الحسية والذهنية. وكذلك الأمر بالنسبة لإمارة دبي التي أصدرت «بطاقة سند الذكية» عبر هيئة تنمية المجتمع، والتي تهدف إلى التعريف بالشخص ذي الإعاقة وتمكّنه من الحصول على مزايا وتسهيلات تلبّي احتياجاته المقدّمة من مختلف الجهات.

لربط بين الجهات المعنية، وذلك بهدف تلبية احتياجات الحالات المكتشفة وتقديم الدعم لأسرهم من قبل الجهات الرسمية. وفي فترة لاحقة، جرى توسيع نطاق البرنامج ليشمل جميع الأطفال حتى ست سنوات عند مراجعتهم العيادات والمراكز الصحية.

إضافة إلى ذلك، أطلقت الجهات الإماراتية المعنية العديد من الخدمات لمساندة جميع المواطنين، ولا سيّما الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن أهم مظاهر الدعم في مجال الصحة إصدار «البطاقة الصحية لأصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)» من قبل وزارة الصحة التي تتيح للمقيمين والوافدين من الأشخاص ذوي الإعاقة من الجنسيات المختلفة التقدّم





البيئة المساندة

وتقوم هيئة
الطرق والمواصلات
في دبي باستيفاء متطلبات
كود دبي في تنفيذ مشاريع
البنية التحتية، بما في ذلك
الأرصفة، وتعمل على تلبية جميع
احتياجات فئات «أصحاب
الهمم» عبر كافة وسائل
النقل العام.

ودأبت السلطات الإماراتية على تهيئة بيئة مساندة لضمان عملية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في ميدان العمل، ولا سيما في المجالات المتعلقة بحياتهم اليومية. وتنبثق التشريعات والسياسات القائمة التي تدعم حق الوصول الشامل للبيئتين العمرانية والتقنية على المستويين الاتحادي والمحلي عن الالتزامات المبينة بمقتضى الدستور¹¹⁰ وعن القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن «حقوق المعاقين» المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009¹¹¹ والقانون رقم (3) لسنة 2022 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي¹¹².

هذه البيئات واستخدامها بكل سهولة ويسر.. كما تتولى بلدية دبي وهيئة الطرق والمواصلات، والجهات المختصة بإصدار تراخيص البناء، إلزام الشركات والمؤسسات بتنفيذ وإنجاز المشاريع والمباني والمنشآت والطرق ووسائل ومرافق وخدمات النقل وفقاً لمعايير البيئة المؤهلة في كود دبي للبناء.

وأطلقت بلدية دبي خدمة «وصول» التي تهدف إلى تقديم خدمات لتقييم المباني القائمة وفق اشتراطات التصميم الشامل ومعايير سهولة الوصول حسب كود دبي للبيئة المؤهلة. ويقوم فريق من المهندسين المتخصصين في إدارة ترخيص المباني في بلدية دبي بزيارة المباني القائمة وتقييمها وإعداد تقرير بمدى ملاءمتها لاشتراطات التصميم الشامل، ويمنحها الشهادات بذلك. ويقوم هذا الفريق أيضاً بتدريب جميع موظفي خدمة المتعاملين وسائقي الحافلات ومركبات الأجرة ووسائل النقل البحري والعاملين في محطات المترو والترام على أصول التعامل والتواصل مع كافة فئات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير الأجهزة الداعمة للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في مراكز خدمة المتعاملين.

وتقوم هيئة الطرق والمواصلات في دبي باستيفاء متطلبات كود دبي في تنفيذ مشاريع البنية التحتية، بما في ذلك الأرصفة، وتعمل على تلبية جميع احتياجات فئات الأشخاص ذوي الإعاقة عبر كافة وسائل النقل العام.

أما بالنسبة لإمكانية التنقل، فقد تكفلت السلطات في كل إمارة بتوفير وسائل النقل والمواقف المخصصة «لأصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة). وتتخذ دولة الإمارات العربية المتحدة

وفي عام 2019، اعتمد مجلس الوزراء «كود الإمارات للبيئة المؤهلة»¹¹³ بهدف تحويل جميع مباني ومرافق الدولة إلى أماكن ومدن صديقة لمختلف فئات المجتمع، وفي مقدمتهم الأشخاص ذوو الإعاقة، بما يضمن توفير بيئة مكتملة الخدمات والتسهيلات باعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة أفراداً فاعلين في مسيرة التنمية المستدامة. واعتمد «كود الإمارات للبيئة المؤهلة» تنفيذاً للأجندة الوطنية واستراتيجية الحكومة الاتحادية، وهو يضمن أن تتوفر للأشخاص ذوي الإعاقة ولمختلف فئات المجتمع المواصفات الفنية اللازمة لاستخداماتهم واحتياجاتهم، بما يمكنهم من الوصول، وذلك عبر كل من الطرق والمركبات العامة ووسائل النقل البرية والجوية والبحرية، وكذلك المرافق الأخرى داخل البيوت وخارجها، بما في ذلك المدارس والمسكن والمرافق الطبية وأماكن العمل.

على الصعيد المحلي، عملت إمارة دبي على ضمان إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى البيئات والمرافق بمختلف أنواعها، بما فيها مرافق الخدمات العامة والخاصة التي يستطيع غيرهم الوصول إليها بالاستناد إلى معايير كود دبي للبناء المتضمنة لمعايير البيئة المؤهلة. وتطبق المعايير المتعلقة بالبيئة المؤهلة في «كود دبي للبناء» باعتباره المرجع المعتمد لتحقيق التهيئة المكانية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة. ويتم ضمان تطبيق الكود عبر إشراف المختصين في بلدية دبي التي تتولى وضع الأسس والمتطلبات والاشتراطات والإجراءات اللازمة لضمان تطبيق مبادئ التصميم الشامل في البيئات العمرانية وفقاً للاختصاصات المنوطة بها والإشراف على التنفيذ الشامل لمعايير البيئة المؤهلة في كود دبي للبناء في جميع مناطق الإمارة. ويتيح ذلك إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى

العديد من التدابير التي تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل، وذلك بمقتضى المادة (25) من القانون رقم (29) لسنة 2006، كما تقوم بتوفير لافتات على طريقة برايل وبأشكال يسهل قراءتها وفهمها في المباني العامة والمرافق المتاحة لعامة الجمهور. وتشجع الدولة استعمال مواقف السيارات المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك المركبات المخصصة لاستخدام الشخص ذي الإعاقة وما تشمّلها من مركبات مخصصة للجمعيات والمراكز المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة عبر إعفاءات من الرسوم والضرائب بحسب الباب الثالث من القانون رقم (29) لسنة 2006. وتمنح «بطاقة أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) الصادرة عن وزارة تنمية المجتمع لحاملها العديد من المزايا والتسهيلات والإعفاءات في مختلف المجالات، ومنها خدمات التنقل والمواقف. وينطبق هذا الأمر على كل من إمارتي دبي وأبوظبي اللتين تقدمان للأشخاص ذوي الإعاقة خدمات تيسيرية، مثل التنقل المجاني داخل نطاقها الجغرافي. كما صدر عن هيئة الطرق والمواصلات في إمارة دبي عام 2008 خدمة طلب إصدار مواقف دائمة لأصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)¹¹⁴ التي تسمح مزاياها بإصدار تصريح مواقف دائمة للأشخاص ذوي الإعاقة واستخدام التصريح في المواقف العامة داخل نطاق إمارة دبي. وتشمل جهود الهيئة توفير دليل بلغة برايل للتأكد من مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، فضلاً عن توفير الكراسي المتحركة في كافة منافذ تقديم الخدمات الى جانب الخدمات التيسيرية في محطات القطارات والترام. وتتاح وسائل النقل العامة على اختلاف أنواعها للأشخاص ذوي الإعاقة مجاناً، وذلك استناداً لقرار رئيس دائرة النقل رقم (3) لسنة 2016 «بشأن إعفاء ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن وسيارات الإسعاف من أجرة استخدام عبارات دائرة النقل»¹¹⁵.

وقد أعدت السلطات الإماراتية خططاً لهيئة فضاءات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة. ففي عام 2009، أصدرت الحكومة الاتحادية الدليل الإسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية. وصدر هذا الدليل عملاً بالمرسوم بالقانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008، وهو يهدف إلى إرشاد الوزارات والجهات الاتحادية لأخذ التدابير اللازمة لإيجاد بيئة عمل صحية وآمنة لضمان سلامة العاملين والمتعاملين، وذلك وفقاً لما ورد في الدليل من معايير لضمان الصحة والسلامة في أماكن العمل. ويتسم هذا الدليل بشموليته وتطبيقه على كافة العاملين في كل القطاعات، كما يتبين من مضمونه أن التنسيق بين الجهات المعنية واضح. غير أنّ هذا الدليل لم يخصص أية إيضاحات تتعلق بالعاملين من ذوي الإعاقة، لا سيما لجهة تقييم حدة المخاطر المحتملة¹¹⁸. فالمخاطر قد تكون أكثر شدة على الأشخاص ذوي الإعاقة منها على زملائهم من غير ذوي الإعاقة.

في سياق آخر، أعدت وزارة تنمية المجتمع سياسة الاستجابة لتمكين «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) في حالات الطوارئ والأزمات والكوارث. وقد اعتمد مجلس الوزراء هذه السياسة استناداً إلى القرار رقم (5/8) لسنة 2021 (الجلسة رقم (3)) والذي يأخذ في الاعتبار الاحتياجات الفردية للأشخاص ذوي الإعاقة. وتأطرت هذه السياسة في أربع مراحل لتقييم الوضع القائم في ما يخص الخدمات المتوفرة في جوانب رئيسية لدعم تلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في حالات الطوارئ والأزمات والكوارث، وهي: تحديد المخاطر والتخفيف منها؛ الجهوزية للتعامل مع الأزمات والتأهيل؛ الاستجابة الدامجة وقت الأزمات؛ التأهيل ما بعد

العديد من التدابير التي تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل، وذلك بمقتضى المادة (25) من القانون رقم (29) لسنة 2006، كما تقوم بتوفير لافتات على طريقة برايل وبأشكال يسهل قراءتها وفهمها في المباني العامة والمرافق المتاحة لعامة الجمهور. وتشجع الدولة استعمال مواقف السيارات المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك المركبات المخصصة لاستخدام الشخص ذي الإعاقة وما تشمّلها من مركبات مخصصة للجمعيات والمراكز المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة عبر إعفاءات من الرسوم والضرائب بحسب الباب الثالث من القانون رقم (29) لسنة 2006. وتمنح «بطاقة أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة) الصادرة عن وزارة تنمية المجتمع لحاملها العديد من المزايا والتسهيلات والإعفاءات في مختلف المجالات، ومنها خدمات التنقل والمواقف. وينطبق هذا الأمر على كل من إمارتي دبي وأبوظبي اللتين تقدمان للأشخاص ذوي الإعاقة خدمات تيسيرية، مثل التنقل المجاني داخل نطاقها الجغرافي. كما صدر عن هيئة الطرق والمواصلات في إمارة دبي عام 2008 خدمة طلب إصدار مواقف دائمة لأصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)¹¹⁴ التي تسمح مزاياها بإصدار تصريح مواقف دائمة للأشخاص ذوي الإعاقة واستخدام التصريح في المواقف العامة داخل نطاق إمارة دبي. وتشمل جهود الهيئة توفير دليل بلغة برايل للتأكد من مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، فضلاً عن توفير الكراسي المتحركة في كافة منافذ تقديم الخدمات الى جانب الخدمات التيسيرية في محطات القطارات والترام. وتتاح وسائل النقل العامة على اختلاف أنواعها للأشخاص ذوي الإعاقة مجاناً، وذلك استناداً لقرار رئيس دائرة النقل رقم (3) لسنة 2016 «بشأن إعفاء ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن وسيارات الإسعاف من أجرة استخدام عبارات دائرة النقل»¹¹⁵.

وقد طرحت هيئة الطرق والمواصلات في دبي باقات لخدمات التنقل، كبطاقة سالك وبطاقة نول، من ضمن خدماتها الذكية المرتبطة باستخدام التنقل العام ضمن الإمارة. فبطاقة نول، على سبيل المثال، هي بطاقة شخصية تصدرها الهيئة لحاملها، ويمكن أن تصدر لحساب العديد من الفئات الاجتماعية، ولا سيما الأشخاص ذوي الإعاقة. كذلك، تتميز بطاقة سالك بانها تعفي حاملها من الأشخاص ذوي الإعاقة من دفع الرسوم على البوابات المرورية.

وعملت الحكومة على تعزيز التطور التقني الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة حيث أطلقت الهيئة العامة لتنظيم قطاع الاتصالات

(الأشخاص ذوي الإعاقة)، ومن بينها خدمة تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة التقدم بطلب وظيفة مخصصة لهذه الفئة من الأشخاص. وبالرغم من أهمية هذه الخدمات، فهي لا تركز على أي تنسيق وإشراف ومتابعة من الجهات المعنية بوزارة التنمية أو وزارة التربية والتعليم أو وزارة الموارد البشرية والتوطين أو وزارة الصحة ووقاية المجتمع.

وقامت إمارة أبوظبي، من خلال «هيئة المساهمات المجتمعية- معاً» التابعة لدائرة تنمية المجتمع، بتشجيع إطلاق مؤسسات اجتماعية تقدّم برامج داعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن ضمن هذه المؤسسات «مؤسسة الفراشة» التي تعمل على دعم أصحاب العمل لخلق بيئة عمل دامجة للأشخاص ذوي الإعاقة، ومؤسسة «INCLUSIVE» لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل لإيجاد فرص عمل. وتوجد مبادرات لدعم التوظيف في القطاع العام على حدٍ سواء، منها مبادرة «منصة توظيف أصحاب الهمم»¹⁹ برعاية وزارة تنمية المجتمع، وهي تهدف إلى إيجاد فرص عمل في الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية والخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة.

الأزمات. وتدل هذه السياسة على اتساق وثيق مع المادة (11) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ما يتعلق بحالات الخطر والطوارئ الانسانية. وبالرغم من التحديات التي تبرزها السياسة، تبقى العبرة في تطبيقها من جانب الجهات المعنية. وتنفذ هذه السياسة تحت إشراف كل الوزارات المعنية، مثل وزارة الصحة ووقاية المجتمع، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الموارد البشرية والتوطين في الحكومة الاتحادية.

أطلقت الجهات المعنية بالعمل والتوظيف برامج وخدمات لتأمين فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم وتدريبهم. وأنشأت الحكومة الاتحادية البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة وخصّصتها لتقديم خدمات الحماية والدعم والتأهيل والتعليم والتوظيف لـ «أصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة)». أما هيئة تنمية المجتمع في دبي، فقد أنشأت «مركز سند للتواصل»، وأسندت إليه مهام تقديم الخدمات الاستشارية والترجمة التنسيقية بلغة الإشارة. وأطلقت حكومة أبوظبي بوابة إلكترونية من ضمنها منصة «تم» (TAMM) التي تتضمن 17 خدمة تستهدف «أصحاب الهمم»



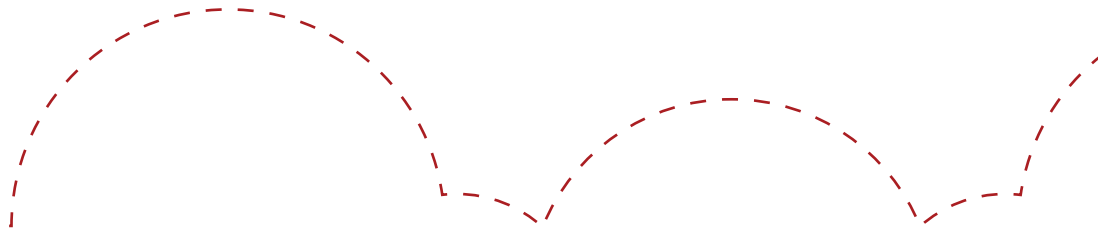
الخلاصة

يُتسق معظم التشريعات والسياسات والبرامج والخطط والاستراتيجيات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة أئساقاً لا لبس فيه مع نصوص اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتتماشى هذه التشريعات والسياسات والبرامج والخطط والاستراتيجيات مع روح دستور دولة الإمارات العربية المتحدة الناظم للحكم بالنسبة للحقوق الرئيسية المتعلقة بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة، كالحق في التعليم والصحة والعمل والتوظيف. وتعتبر التشريعات والسياسات والبرامج والخطط والاستراتيجيات عن حرص السلطات الإماراتية على تطبيق مبدأ العدالة والمساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص في ما يخص عمل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وإعادة تأهيلهم بما يتناسب مع أفضل المعايير المتبعة عالمياً بحيث لا يُستثنى أحد، سواء من المواطنين أو الوافدين من جنسياتٍ أخرى. فأغلب هذه النصوص التشريعية والمبادرات تتواءم على المستويين الاتحادي والمحلي مع القانون الأساسي رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته. إلا أنه بالرغم من الاتساق الوثيق في مجمل ما ورد خلال البحث، يتضح أن هناك ثغرات وفجوات تشوب القوانين المرعية الاجراء.

وشملت القوانين الإماراتية العديد من النصوص والإجراءات التي لا تنفدُ إلا بتضافر جهود الجهات المعنية بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة والتنسيق في ما بين الوزارات والهيئات المعنية. وقد أنشئت بموجب القانون رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته لجنتان مهمتان متعلقتان بعملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وهما «اللجنة المتخصصة بتعليم المعاق» و«اللجنة المتخصصة بتوظيف المعاق»، إلى جانب لجانٍ أخرى. وعلى الرغم من أهمية هذه اللجان، فهي تحتاج إلى تفعيل للقيام بعملها وإلى آلية لتقييم وقياس أدائها.

وبشكلٍ إنهاء عقود العمل بسبب انعدام اللياقة الطبية تهديداً وإضاعةً لفرص وديمومة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة. وبالرغم من الجهود التي بذلتها السلطات لسد هذه الفجوة لاحقاً عبر إصدار تشريعات مثل القرار رقم (43) لسنة 2018 بشأن دعم عمل «أصحاب الهمم» (الأشخاص ذوي الإعاقة)، فمن الأجدى توضيح كيفية عمل اللجنة الطبية في التشريعات القائمة، والتأكد من وجود آلية طعن في قراراتها في حال أقرت بإنهاء عقد العمل، والتشديد على إنزال العقوبات التي قد تطال أي صاحب عمل يخالف أحكام رجوع العامل المصاب الى ممارسة عمله. وبالتالي، يُستحسن إعداد آليات وإجراءات تكزس تطبيق أحكام التشريعات الأساسية كقانون العمل وقانون الموارد البشرية مع توثيق العلاقة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

تبذل دولة الإمارات العربية المتحدة جهوداً جديرة بالثناء على المستويين التشريعي والإجرائي لتأهيل المباني وتحويل البيئتين العمرانية والتقنية إلى بيئة مؤهلة للأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن التنفيذ يواجه بعض التحديات، مما يستدعي مشاركة جميع المعنيين في تهيئة فضاءات العمل المؤاتية ووضع السياسات الدامجة للأشخاص ذوي الإعاقة.



الحواشي

- 1 المواد (14) و(16) و(17) و(19) و(20) و(35) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، <https://uaecabinet.ae/ar/the-constitution>.
- 2 المواد (2) و(16) و(18) و(19) من «القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006م بشأن حقوق المعاقين، المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009م»، <https://u.ae/-/media/Information-and-services/Education/Ar-Fed-Law-No-29-of-2006-on-the-rights-of-the-disabled.pdf>.
- 3 المادة (18) من «القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006م بشأن حقوق المعاقين المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009م».
- 4 <https://shorturl.at/abQ29>.
- 5 <https://addcd.gov.ae/-/media/Project/DCD/DCD-v2/POD-Booklet/Abu-Dhabi-Strategy-for-POD-Booklet---Arabic-2.pdf>.
- 6 <https://www.mocd.gov.ae/assets/download/7a1368c2/unified-disabilities-classifications.aspx>.
- 7 <https://www.dha.gov.ae/uploads/072022/The%20UAE%20Federal%20Decree-Law%20No2022726532.pdf>.
- 8 <https://www.dha.gov.ae/uploads/072022/Executive%20Council%20Decision%20no202275915.pdf>.
- 9 https://drive.google.com/file/d/12QMdPYkO5D8CizdEfXNjbc4eZGI28-0i/view?usp=drive_link.
- 10 <https://www.cda.gov.ae/ar/aboutus/Documents/CDA-Legislation-Dubai.pdf>.
- 11 https://www.addcd.gov.ae/-/media/Project/DCD/DCD-v2/Documents/Legislation-and-Laws_Arb.pdf.
- 12 <https://shorturl.at/oyMST>.
- 13 <https://shorturl.at/abQ29>.
- 14 المادة (8) من القانون رقم (12) لسنة 2008 بشأن إنشاء هيئة تنمية المجتمع في دبي وتعديلاته.
- 15 <https://zho.gov.ae/ar-AE/About-ZHO/About-Us>.
- 16 [https://dlp.dubai.gov.ae/Legislation%20Ar%20Reference/2014/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20\(2\)%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202014.pdf](https://dlp.dubai.gov.ae/Legislation%20Ar%20Reference/2014/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20(2)%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202014.pdf).
- 17 <https://laws.uaecabinet.ae/ar/materials/law/1174>.
- 18 المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 19 المادة (5) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 20 المادة (6) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 21 المادة (8) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 22 البند (3) من المادة (5) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 23 المادة (7) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 24 البند (2) من المادة (7) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 25 المادة (9) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 26 المادة (10) من قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018 في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم).
- 27 المواد (16) و(17) و(18) و(19) من الفصل الثالث من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009 بشأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة).
- 28 <https://laws.uaecabinet.ae/ar/law/1533>.
- 29 المادة (4) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (47) لسنة 2021 بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- 30 المادة (2) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (47) لسنة 2021 بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- 31 <https://www.fahr.gov.ae/Portal/ar/legislations-and-guides/the-law/human-resources-law.aspx?DisableResponsive=1>.
- 32 المادة (3) من القانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 المتعلق بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
- 33 المادة (8) من القانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 المتعلق بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
- 34 المادة (26) من القانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 المتعلق بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
- 35 <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/6c160131.pdf>.
- 36 المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
- 37 المادة (1) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009 بشأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة).
- 38 المادة (8) من القانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 المتعلق بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والمادة (16) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009 بشأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة).

- 39 المادة (20) من قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
- 40 المادة (38) من القانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 المتعلق بالموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
- 41 <https://www.fahr.gov.ae/Portal/download.ashx?YXNzZXQ9MTU4MzI%3D>
- 42 الهدفان رقم (1) و(2) من وثيقة «السياسة الوطنية للتوحد 2021».
- 43 الهدف رقم (5) من وثيقة «السياسة الوطنية للتوحد 2021».
- 44 <https://www.hra.gov.ae/Legislation-and-Evidences/Abu-Dhabi-Human-Resources-Law/Application-of-the-Law-on-government-entities>
- 45 <https://www.dge.gov.ae/>
- 46 المادة (13) من القانون الاتحادي والمادة (16) من اللائحة.
- 47 https://drive.google.com/file/d/1uhCsAIBRI_xXELNHWE5SFy0y1VIJAudF/view?usp=drive_link
- 48 المادة (18) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006م في شأن حقوق المعاقين المعدّل بقانون رقم (14) لسنة 2009م.
- 49 <https://zho.gov.ae/ar-AE/About-ZHO/About-Us>
- 50 https://drive.google.com/file/d/12QMdPYkO5D8CizdEfXNjbc4eZGI28-0i/view?usp=drive_link
- 51 <https://www.addcd.gov.ae/ar-AE/People-of-Determination-POD/Strategic-Pillars-and-Initiatives>
- 52 <https://bit.ly/46XTsla>
- 53 المادة (18) من قانون الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (8) لسنة 2018.
- 54 غُدل بالقانون رقم (3) لسنة 2023م.
- 55 <https://bit.ly/3tUQTlq> غُدل بالقانون رقم (2) لسنة 2016م، وبالمرسوم بقانون رقم (1) لسنة 2016م، وبالقانون رقم (3) لسنة 2017م، وبالمرسوم بقانون رقم (7) لسنة 2020.
- 56 <https://u.ae/-/media/Information-and-services/Jobs/Ar-Aj-Ruler-Decree-4-2017-on-HR-of-Aj-Gov.ashx>
- 57 المادة (7-1) من المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017م بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان.
- 58 المادة (13) من المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017م بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان.
- 59 <https://bit.ly/3shHOZP>
- 60 <http://site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=1744305>
- 61 <https://www.mohre.gov.ae/handlers/download.ashx?YXNzZXQ9NjU5MQ%3d%3d>
- 62 <https://www.mohre.gov.ae/ar/laws-and-regulations/laws.aspx>
- 63 المادة (4) من قانون العمل الإماراتي لسنة 2021.
- 64 المادة (70) البند رقم (4) من قانون العمل الإماراتي لسنة 2021.
- 65 المادة (36) من قانون العمل الإماراتي لسنة 2021.
- 66 المادة (37) من قانون العمل الإماراتي لسنة 1202.
- 67 المادة (23) من القرار رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) بشأن تنظيم علاقات العمل، <https://laws.uaecabinet.ae/ar/law/1547>
- 68 المادة (22) من القرار رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) بشأن تنظيم علاقات العمل، <https://laws.uaecabinet.ae/ar/law/1547>
- 69 <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/f7a2f6e8.pdf>
- 70 المادة (2) من القانون رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته.
- 71 المادة (12) من القانون رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته.
- 72 المادة (13) من القانون رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته.
- 73 المادة (15) من القانون رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته.
- 74 المادة (17) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة.
- 75 <https://www.moe.gov.ae/Ar/Legislation/Documents/647.pdf>
- 76 <https://bit.ly/46Q3Odj>
- 77 المادة (7) من القرار الوزاري رقم (240) لسنة 2015 بشأن الهيكل التنظيمي لمدارس التعليم العام.
- 78 المادتان (12) و(17) من القرار الوزاري رقم (240) لسنة 2015 بشأن الهيكل التنظيمي لمدارس التعليم العام.
- 79 <https://www.moe.gov.ae/En/Legislation/Documents/50-2021.pdf>
- 80 المادة (128) من القرار رقم (50) لسنة 2021 بشأن الهيكل التنظيمي للإدارات والمكاتب والأقسام اختصاصها ومهامها بوزارة التربية والتعليم.
- 81 المواد (128-131) من القرار رقم (50) لسنة 2021 بشأن الهيكل التنظيمي للإدارات والمكاتب والأقسام اختصاصها ومهامها بوزارة التربية والتعليم.
- 82 <https://u.ae/ar-AE/about-the-uae/strategies-initiatives-and-awards/strategies-plans-and-visions/human-resources-development-and-education/national-strategy-for-higher-education-2030>

- انتقلت هذه الإدارة إلى مؤسسة الإمارات للتعليم المدرسي. 83
- <https://www.moe.gov.ae/Ar/Legislation/Documents/Arabic%20Side%20Final.pdf> 84
- https://drive.google.com/file/d/1x_9SErVK510Ng-Ay44r8erE31LaqcpWC/view?usp=drive_link 85
- https://www.khda.gov.ae/cms/webparts/texteditor/documents/Education_Policy_Ar.pdf 86
- https://www.khda.gov.ae/Areas/Administration/Content/FileUploads/Publication/Documents/.Arabic/20190123084554_SENDPOLICYSCHOOLS_AR.pdf 87
- سياسة التعليم الدامج، دائرة المعرفة في إمارة دبي، 2017. 88
- <https://laws.uaecabinet.ae/ar/materials/law/1466?page=1> 89
- المادة (2) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (18) لسنة 2020 في شأن التعليم الخاص. 90
- المادة (18) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (18) لسنة 2020 في شأن التعليم الخاص. 91
- <https://bit.ly/46RaRmg> 92
- المادة (13) الفقرة (16) من قرار المجلس التنفيذي رقم (2) لسنة 2017 بشأن تنظيم عمل المدارس الخاصة في إمارة دبي. 93
- المادة (13) الفقرة (17) من قرار المجلس التنفيذي رقم (2) لسنة 2017 بشأن تنظيم عمل المدارس الخاصة في إمارة دبي. 94
- المادة (13) الفقرة (19) من قرار المجلس التنفيذي رقم (2) لسنة 2017 بشأن تنظيم عمل المدارس الخاصة في إمارة دبي. 95
- المادة (23) الفقرة (4) من قرار المجلس التنفيذي رقم (2) لسنة 2017 بشأن عمل المدارس الخاصة في إمارة دبي. 96
- <https://bit.ly/49jWOHh> 97
- <https://www.abudhabi.gov.ae/-/media/sites/adgov/gazettes/2023/ar/8th-edition-arabic-2023.ashx> 98
- المادة (19) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة. 99
- المادة (10) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة). 100
- الفقرتان (أ) و(ب) من المادة (10) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة) المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009. 101
- الفقرتان (ج) و(د) من المادة (10) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة) المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009. 102
- المادة (11) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة) المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009. 103
- المادة (4) من القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2002 في شأن الضمان الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ وقد شملت هذه المادة كل من الشخص ذي الإعاقة أو المصاب بالعجز المرضي ضمن الفئات المستفيدة. 104
- المادة (41) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة. 105
- <https://laws.uaecabinet.ae/ar/materials/law/1456> 106
- المادة (15) من القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2020 بشأن الصحة العامة. 107
- المادة (12) من القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2020 بشأن الصحة العامة. 108
- المادة (23) من القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2020 بشأن الصحة العامة. 109
- المادة (24) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة. 110
- المادة (25) من القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين (الأشخاص ذوي الإعاقة) المعدل بالقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2009. 111
- الفقرة (6) من المادة (4) والفقرة (3) من المادة (5) والفقرة (7) من المادة (4) من القانون رقم (3) لسنة 2022 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي. 112
- <https://bit.ly/48tvNRf> 113
- <https://www.tamm.abudhabi/ar-AE/life-events/individual/DriveTransport/Parking/ApplyforaParkingPermitforPeople.ofDetermination> 114
- <https://drive.google.com/file/d/1Z60BKFFgGGYm3qjQmMczZO-d4erQmH3C/view?usp=sharing> 115
- الموجهات الإرشادية للمواقع الإلكترونية الاتحادية، bit.ly/3oYP4bc 116
- الدليل الإرشادي لمواصفات المحتوى الإلكتروني للجهات الحكومية، bit.ly/40V5bni 117
- الدليل الإسترشادي للصحة والسلامة المهنية في الحكومة الاتحادية (2009)، ص. 39. 118
- <https://www.mocd.gov.ae/ar/services/disabled-employment.aspx> 119



