

هذا الدليل

الشراكة نحو المسؤولية الاجتماعية

تقول رقية عيران، القائمة بأعمال مسؤول العلاقات العامة في سوق فلسطين للأوراق المالية: «إن مؤسسات القطاع الخاص ليست معزولة عن المجتمع، وأنها تنبعت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية. مثل هموم المجتمع والبيئة، وإلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأضرار الثلاثة التي عرفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة، وهي النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وحماية البيئة».

وترى رئيسة مدرسة أميركية بارزة لإدارة الأعمال الدولية، أنجل كارييرا أن «المسؤولية الاجتماعية في الشركات ليست بدعة، بل هناك أسباب بنوية لحدوث

هذا الأمر، وهو يحدث على نطاق واسع. والسبب الرئيس لذلك هو الأهمية المتنامية للأصناف العالمية، المعترف بها على نطاق دولي واستعمال الانترنت لنشر المعلومات والسماح للمستهلكين والناشطين بتنظيم أنفسهم».

وتضيف كارييرا: «الشركات اليوم أكثر حساسية تجاه صورتها العامة وأكثر انكشافاً من أي وقت مضى للضغط من المستثمرين والرأي العام عموماً. فإذا كان لديك صنف عالمي، كمستثمر أو كرب العمل، فإن وقوع خلل في مكان ما يمكن أن يؤثر على عملياتك في جميع أنحاء العالم». فقد بدأت الشركات «تجد أن روح المواطنة الجيدة من شأنها جلب فوائد على المدى

الطويل إذا تمت تلبية شروط معينة»، وفق كارييرا.

أما كوفي عنان، الأمين العام السابق للأمم المتحدة، فيقول: «ليكن اختيارنا الجمع بين ما تتمتع به الأسواق من قوة، وما للمثل العالمية من سلطة. ليكن اختيارنا التوفيق بين القوى الخلاقة لروح المبادرات الخاصة وبين احتياجات الفئات المحرومة ومتطلبات أجيال المستقبل».

إذاً، بدأ مجتمع الأعمال يدرك أكثر فأكثر أن أعماله لا يمكن أن تزدهر بمعزل عن مدى ازدهار وتقدم المجتمع، وبأنه لا يستطيع أن يحقق الأرباح وأن يعزز نسبة المبيعات من دون أن يكون هناك تدخل من قبله لتعزيز القوة الشرائية وتنمية المشهد المجتمعي بكل مكوناته وهيكلياته.

من هنا بادر مجتمع الأعمال الدولي بصياغة رؤيته في هذا الاتجاه، فوضع مسلمات ومبادئ، ربما يمكن تلخيصها بكيفية تعميم الاستفادة من الاقتصاد المزدهر، حقوق الإنسان والمسؤولية الاجتماعية.

وبناءً للحاجة المتنامية، أطلق سنة 2000 ما يسمى بالاتفاق العالمي، وهو عبارة عن شبكة يمثل مركز نشاطها مكتب الاتفاق العالمي، وست وكالات من الأمم المتحدة. يشمل الاتفاق العالمي جميع الأطراف الاجتماعية الفاعلة ذات العلاقة وهي: الحكومات، الشركات، قطاع العمل، منظمات المجتمع المدني، والأمم المتحدة. وهي المنتدى السياسي الحقيقي الشامل والوحيد الذي ينتظم فيه العالم بأسره باعتبارها الجهة التي لها صلاحية توجيه الدعوات والقيام بدور الميسر.

أنشأ الاتفاق العالمي عشرات من الشبكات القطرية والإقليمية في أنحاء العالم، وهي تقوم بتقديم الدعم لتنفيذ الاتفاق العالمي وذلك من خلال الحوار والتعلم والمشاريع وتقديم الدعم لضمان الجودة، أيضاً يدعم الحوارات ذات التوجه العملي أو بشأن السياسات المتعلقة بالعمولة،



في هذا العدد



توظيف الأشخاص المعوقين من أهم طرق القضاء على الفقر

2



«ميموزا» شركة تخطت العوائق الثقافية والاجتماعية

4



العلاج الإنشغالي: تعريفه ودوره في التوظيف

9



«مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي»

11

توظيف الأشخاص المعوقين من أهم طرق القضاء على الفقر

في إعطاء الشركة صورة حسنة أمام الزبائن، فالشركات الدامجة والمتنوعة غالباً ما تكون الأكثر طلباً وجذباً، كما يشكل اعتماد التنوع في مكان العمل أحد أبرز السياسات التسويقية التي تساهم في إبراز اسم الشركة. أما الأضرار الناجمة عن استثناء الأشخاص المعوقين من سوق العمل، واستناداً إلى دراسة نفذها البنك الدولي في العام ٢٠٠٠، تقول موراى: «إن الخسائر التي يسببها عدم توظيف الأشخاص المعوقين تقدر بمليارات الدولارات إضافة إلى الخسائر على مستوى الإنتاجية ودفع الضرائب، وبالتالي تتسبب الأفكار والمعتقدات الخاطئة لدى المجتمع بخسائر فادحة».

هنا لا بد أن نشير إلى وضع الأشخاص المعوقين في لبنان، حيث تبلغ نسبة البطالة في صفوفهم، حسب إحصائيات وزارة الشؤون الاجتماعية ٨٣ في المئة، وبالتالي تنعكس هذه النسبة سلباً على الناتج المحلي وعلى النمو بشكل عام. في حين أن توظيف الأشخاص المعوقين، وبحسب الخبير الاقتصادي الدكتور عدنان الحاج يساهم في زيادة الناتج المحلي بنسبة الثلث فينعكس ذلك إيجابياً على النمو الاقتصادي بشكل عام. ■



باربارا موراى

بوظائفهم والحفاظ عليها أكثر من بقية الموظفين؛ وبالتالي يؤمنون فائدة أكبر للشركة أو المؤسسة. عن الفائدة الاقتصادية للشركة تضيف موراى: «يساهم توظيف الأشخاص المعوقين

الشخص المعوق في عمله تقول: « أثبت الشخص المعوق إنتاجية عالية في العمل وانضباطاً تاماً وجدية في التعامل مع الأنظمة القائمة، كما أثبتت التجارب أن الأشخاص المعوقين يميلون إلى التمسك

يشكل الأشخاص المعوقون قوة اقتصادية كبيرة ومؤثرة في كافة المجتمعات على حد سواء، ويساهم استثمار طاقاتهم في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع. ويعتبر من أهم طرق القضاء على الفقر. لكن استثمار طاقات الأشخاص المعوقين يرتبط ارتباطاً جدياً بالأفكار الخاطئة والموروثات الاجتماعية المتداولة عن حاجاتهم وقدراتهم، ما يزيد من تهميشهم ويؤدي إلى عدم الاستفادة من طاقاتهم، كما يبعد النظر عن منافع توظيفهم.

تشير باربارا موراى، الأخصائية الأولى لشؤون الإعاقة في منظمة العمل الدولية، إلى أن توظيف الأشخاص المعوقين قضية اقتصادية تؤثر بشكل مباشر على الاقتصاد الوطني والعالمي؛ وعدم دمج هؤلاء الأشخاص في سوق العمل كارثة فادحة على مستوى اقتصاد العالم ككل.

منافع التوظيف

تحدثت موراى عن الإعاقة والعمل، وتحديداً عن منافع توظيف الأشخاص المعوقين، قالت: «يعتبر الشخص المعوق قيمة مضافة في عمله ويساهم بشكل مباشر في تعزيز الأخلاقيات والقيم الإنسانية بين الموظفين»، وعن أداء

الشراكة نحو المسؤولية الاجتماعية

الخاص، وعلى الرغم من كون هذه التجربة لا تزال في بدايتها إلا أن القيم والعائدات التي نتجت عن الشبكة المكونة من أرباب العمل والإعلاميين، وغرف الصناعة والتجارة والزراعة في لبنان، وغيرها من المؤسسات والأفراد الفاعلين في المجال الاقتصادي والاجتماعي. في طيات تلك التجربة وعود كبيرة في طريق استثمار الطاقات ونشر ثقافة التنوع. ■

وتحلي الشركات بروح المواطنة المسؤولة، لجعل الاقتصاد العالمي أكثر استدامة وشمولية. تقاسم الممارسات الحسنة والدروس المستفادة. وتحسين الإدارة المؤسسة والإدارة ذات الطابع المتميز. والروح المعنوية للموظفين وإنتاجيتهم، والكفاءات التنفيذية.

من هنا نطل بجدية على «مشروع دمج الأشخاص المعوقين»، الذي حقق أهدافاً هامة في مسألة بناء الشراكة مع القطاع

بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، «إعلان ريو» بشأن البيئة والتنمية، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. فيطلب ويحث الشركات على ترجمة هذه المبادئ في معايير وقيم داخل نطاق صلاحياتها وأن تدعمها وتنفذها.

أما عن دواعي المشاركة، فثمة فوائد عديدة تترتب على الشركات في الاتفاق العالمي، ومن بينها: إظهار القدرة القيادية من خلال الدفع قدماً بالمبادئ العالمية

وتحلي الشركات بروح المواطنة، إضافة إلى معالجة قضايا، مثل «دور القطاع الخاص في مناطق الصراع» و«الأنشطة التجارية وحقوق الإنسان». كما يحث الاتفاق العالمي المشاركين، على الدخول في مشاريع شراكة مع الأطراف المعنية لتحقيق الأهداف الإنمائية العالمية، ويستمد الاتفاق العالمي مبادئه العشرة من: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إعلان منظمة العمل الدولية



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

مدير التحرير: عماد الدين رائف

إعداد ومقابلات: محمد العاصي - تصميم وإخراج: فؤاد المقداد

ساهم في هذا العدد: ندى العزير - ضحى يحفوي، وفريق «مشروع الدمج الاقتصادي»

تم إعداد هذا الدليل بالتعاون مع «جمعية الشبان المسيحية - القدس» - برنامج التأهيل.

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

التصلب اللويحي لا يمنع من العمل والاستقلالية



من البوسترات التوعوية المستعملة عن التصلب اللويحي

التصلب اللويحي المتعدد «Multiple Sclerosis»، مرض التهابي يصيب الجهاز العصبي المركزي، أسبابه لا تزال غير معروفة حتى اليوم.

يمنع هذا المرض الدماغ من القيام بدوره في بعض العمليات الحسية (النظر، اللمس)، أو الحركية (المشي، الكلام). وذلك بسبب تلف في المادة العازلة التي تغلف العصب «الميالين» التي تلعب دوراً في حماية وتسريع نقل المعلومات من الدماغ إلى أقسام الجسم الأخرى. يبدأ المرض عادة بالظهور بين عمر الـ ٢٠ و ٤٠ سنة، يصيب النساء أكثر من الرجال، وهو مرض غير وراثي وغير معد.

لتطور مرض التصلب اللويحي عدة طرق، ويتميز عادة بفترة من النشاط القوي تتبعه فترة راحة خالية من الأعراض. بعض الناس يتعرضون لهجمة واحدة لا تتكرر أما بعضهم الآخر فيعاني من توالي النشاط القوي والتحسن. ويعني ذلك أن تراجعاً في حالة المريض الصحية يمكن أن يحصل، يتبعه تحسن قد يستمر شهوراً أو حتى لسنوات.

آخرون يتعرضون للنوع المتطور الذي يكون سريعاً في تدهوره. لهذا التفاوت من الصعب تحديد مستوى التأثيرات الذي قد يتوقف عندها. لكن النوع الأكثر شيوعاً هو الذي يتميز بفترة من النشاط القوي وبعدها فترة راحة خالية من العوارض. ومما يجب

الدواء يسمح للشخص بممارسة أنشطته الحياتية اليومية، مانعاً ظهور العوارض المتعبة، ويؤمن هذا الدواء على حساب وزارة الصحة في لبنان.

الثالث: معالجة الأعراض المزمنة مثل التشنج العضلي، الإجهاد، مشاكل المثانة، التمثيل والإكتئاب، بالأدوية المختلفة المناسبة لكل عارض. ■

الأول: معالجة العوارض خلال مرحلة النشاط القوي، للتخفيف من حدة هجوم الخلايا المناعية للدماغ، والعلاج يكون بالكورتيزون.

الثاني: علاج للحد من تطور الحالة، ومنع تكرار مراحل النشاط القوي، يكون بالأنترفرون، يأخذ الشخص إبر متتالية من هذا الدواء (بمعدل إبرة كل يومين)، هذا

ذكر أنه من الممكن أن يبقى الشخص له ١٠ أو ١٥ سنة، من دون أن تظهر عنده عوارض قوية، لذلك لا يجب أن نتوقع دائماً السوء.

هل من علاج للتصلب اللويحي؟

حتى الآن لا يوجد دواء شاف للتصلب اللويحي، فيما يتم اعتماد ثلاثة أنواع من العلاجات:

لديك تصلب لويحي

كيف تحافظ على نشاطك واستقلاليتك

نشاطات الحياة اليومية، من خلال مساعدتك للتأقلم مع قدراتك. وقد يلعب دوراً هاماً في حياتك المهنية، إذ إنه يقوم بتجهيز مكان العمل وتكييف وظيفتك، وكذلك بتجهيز منزلك، وتحديد الأدوات المساعدة التي يمكنك أن تستعين بها لتسهيل عليك القيام بنشاطاتك، ويتدخل أيضاً على الصعيد الحركي والحسي للمحافظة على استعمال عضلاتك والتنسيق الحركي بين اليدين وكذلك الوظائف العليا.

معالج النطق، إذا تعرضت لبعض المشاكل في النطق، ثقل في اللسان، يلعب معالج النطق دور في مساعدتك على تقوية عضلات الفك والعضلات المسؤولة عن المضغ والبلع.

المعالج النفسي الذي يساعدك على تقبل وضعك، كما يتدخل مع الأهل، الأولاد، الزوج، ليتقبلوا حالتك، ويساعدك لكي تتعايش مع حالتك وتستمتع بأوقاتك. ■



على التوازن، تخفيف التعب والتشنجات، واستعادة نشاطك بعد فترات النشاط القوي. المعالج الإنشغالي الذي يساعدك للمحافظة على استقلاليتك في جميع

مرجعك الرئيسي الدائم، ويمكنك الاستعانة بمعالجين قد تحتاجهم عند الحاجة، منهم: المعالج الفيزيائي الذي يساعدك للمحافظة على تقوية قدراتك العضلية،

يحسن أن تواظب على ممارسة الأنشطة الرياضية البسيطة وغير المرهقة لتنشيط العضلات والدورة الدموية.

عليك اتباع نظام غذائي غني بالماييزيوم والپوتاسيوم للمحافظة على الوظائف العليا.

- الابتعاد عن الحرارة ومصادر الحرارة.
- عدم التعرض للشمس.
- تجنب المبالغة في الإجهاد.

خلال عملك يمكنك استخدام أدوات مساعدة تخفف عليك الإجهاد الجسدي، فإذا كان عملك يتطلب تنقلاً مستمراً يمكنك استخدام كرسي متحرك لتسهيل حركتك وتخفيف التعب.

تمتع دائماً بمعنويات مرتفعة ليكون لديك القدرة على تخطي العوائق، فلا تنس أن لوضعك النفسي تأثير كبير على حالتك الصحية. فلتجعل طبيبك المتخصص المعالج هو

«ميموزا» شركة تخطت العوائق الثقافية والاجتماعية



Sanitary Paper Co.

مرض التصلب اللوحي. فالمرض يتميز عادة بفترة من النشاط القوي تتبعه فترة راحة خالية من الأعراض. ويؤكد أنه رغم حاجاتها أحياناً إلى الراحة وأخذ عطل لتناول العلاج، فإنها استطاعت أن تطور نفسها وتنتقل من قسم تصنيع الورق إلى قسم الإدارة حيث تعمل على تحضير القهوة والشاي لموظفي القسم.

ويؤكد أن تكرار تجربة توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسة مستمر، وهو دائم ولا يخضع لأي توقيت، «طالما نحن بحاجة إلى موظف ما فسنأخذ الكفوء بعيداً عن كونه معوقاً أو غير معوق، فالكفاءة والخبرة هي مرجعنا الأول». ويدعو أصحاب العمل المترددين في توظيف الأشخاص المعوقين إلى أخذ العبر من المؤسسات الدامجة التي نجحت في توظيف الأشخاص المعوقين ودمجهم في مجتمع لائق. ■



ويشير نبهان إلى أن «الشركة تخطت الكوتا المعمول بها في لبنان بشأن توظيف الأشخاص المعوقين، بحيث تخطى نسبتهم بين مجموع العاملين عشرة في المئة»، ويعيد التأكيد أن الأهم هو معرفة إدارة هذه الطاقات. ويتحدث عن تجارب ناجحة عدة في توظيف الأشخاص المعوقين، وإحدى تلك التجارب الموظفة إلينا الأبيض، والتي لديها

يمكنهم تحديد نظرة وافية عن الأشخاص المعوقين في سوق العمل». ويؤكد نبهان أن «توظيف الأشخاص المعوقين ليس عملاً إنسانياً فقط بقدر ما هو حق لهذا الشخص بالعمل وتأسيس حياة خاصة والاعتماد على النفس». ولكنه في الوقت نفسه يشدد على «ضرورة وجود إدارة قادرة على التعامل مع الموضوع، ليكون الشخص المناسب في المكان المناسب، وكل بحسب خبرته وامكانياته».

تخطت شركة «ميموزا» (Mimosa) العوائق الثقافية والاجتماعية التي تمنع الشخص المعوق من العثور على عمل، باعتبار أن الأشخاص ذوي الإعاقة يشكلون نسبة كبيرة ومتزايدة من الموظفين والزبائن والمساهمين الفعليين والمحتملين. الشركة بدأت اعتماد سياسة الدمج في السبعينات، أي منذ تأسيسها، كما يؤكد مسؤول شؤون الموظفين رفيق نبهان، ويوضح أن المؤسسة تعتبر من أوائل من سعى جاهداً إلى اعتماد هذه السياسة قبل اقرار القانون ٢٠٠٠/٢٢٠، حتى، لإيمان المؤسسين والمعنيين بالشركة بقدرة الأشخاص المعوقين على الإنتاج.

التعامل مع الأشخاص المعوقين في المؤسسة، لا يختلف عن بقية الزملاء، يقول نبهان، مع تأكيده أن بعضهم يحتاج إلى تعديلات بسيطة في التجهيزات وأوقات العمل. ويضيف: «لم نشعر يوماً أن الشخص المعوق في المؤسسة غريب عنا، أو غير قادر على القيام بعمله، بل يستطيع في بعض الأوقات الضغط العمل بشكل أفضل من غيره وذلك ليتحدى نفسه وليثبت للجميع انه لا يختلف عن زملائه».

ولن يأخذ نظرة مسبقة عن الأشخاص المعوقين في سوق العمل يقول: «شركتنا أكبر دليل على قدرة الأشخاص المعوقين في العمل، فليظنوا إلى موظفينا عندها

الأبيض : أهم ما في العمل هو الأمانة وتحمل المسؤولية

العامية في هذا الطابق». وتشير إلى أنها «مرتاحة جداً في عملها، وهي مستقلة بشكل كبير ولا تحتاج إلى مساعدة أي أحد، على الرغم من وجود بعض المساعدين لها يحلون محلها في أوقات تلقي العلاج أو التعرض لأي هجمات». وتعزو الارتياح في عملها إلى الإدارة، وتتابع: «دعمتني نفسياً كثيراً ولم اشعر في أوقات الهجمات بأني اختلف عن غيري. وذلك باعتبار أن الجميع يمرض والجميع معرض للخطر».

وتطمح في المستقبل إلى تطوير هوايتها في التصوير ودمج الصور. وتؤكد أنها إذا لم تستطع متابعة هذا الموضوع فهي تمني أن ترى هذه الهواية في أولادها. وتختم الأبيض، أن خوف الشخص المعوق من التقدم إلى الوظائف هو ما يجعل صاحب العمل المتردد في قبوله، مشددة على ضرورة الثقة بالشخص المعوق لأنه قادر كغيره على تقديم الأفضل في عمله. ■



«أهم ما في هذا العمل هو الأمانة وتحمل المسؤولية في كل مكتب من المكاتب وخصوصاً لجهة وجود دائرة المحاسبة والعلاقات

قسم تصنيع الورق إلى قسم تقديم القهوة والشاي في الإدارة، مؤكدة أن العلاقة مع الجميع هي علاقة عائلية، وتشدد على أن

في أروقة إدارة «شركة ميموزا» نجد الموظفة إلينا الأبيض، والتي لديها التصلب اللوحي منذ ٣ سنوات، وهي الموظفة في الشركة منذ ٧ سنوات، يعاملها الجميع كأبي موظف في المؤسسة لا تشعر بأي عزلة أو ضغط، كما تؤكد.

وتشير إلى أن «الوضع الاقتصادي في المنزل بعد الزواج والمرور بضائقة مادية كبيرة جعلها تبحث عن عمل، بعدما كانت تعمل في مؤسسة صغيرة أنشأها زوجها». وتتابع: «بالرغم من أن طموحي بمتابعة التعليم انتهى في عمر ١٦ عاماً، لم أتوقف عن القراءة وتثقيف نفسي».

وعن أول هجمة مرض التصلب اللوحي أصابها، تقول الأبيض: «كنت في دوام العمل حينها، وساعدني الجميع لأنقل إلى المستشفى. واستطعت بمساعدتهم تخطي تلك الفترة التي أصابني بالإحباط جراء تدهور صحتي المفاجئ». وتحدثت الأبيض بفخر عن انتقالها من

بين موظف لديه «تصلب لويحي» ورب العمل نصائح وتعديلات تضمن إنتاجية عالية

الفترة المرهقة، وبعدها يمكنه معاودة عمله بالشكل المعتاد. يمكنك كرب عمل مساعدة الشخص من خلال تعريف الآخرين بماهية المرض، ليتفهموا سبب المعاملة الخاصة التي تقوم بها تجاهه. يجب تجهيز مكان العمل بطريقة تسمح للشخص الوصول والتنقل خلال مكان العمل والعمل دون عوائق. ■

من المفضل أن تكون ساعات العمل مرنة، أي يمكن للشخص عند شعوره بالتعب المغادرة قبل ساعة من إنتهاء الدوام على أن تعوض مثلاً في صباح اليوم التالي. تفهم وضع الشخص خلال الفترة المرهقة التي يمر بها، وكيف مهامه علماً ان هذه الفترة مؤقتة ويستعيد بعدها نشاطه المعتاد، مثلاً تخفيف المهام التي تتطلب جهداً جسدياً في

الشخص إلى تعديلات أثناء فترة الإرهاق، ويتخلى عنها في فترات الراحة.

نصائح إلى رب العمل

إبحث مع الشخص دوامات العمل التي تتلاءم مع إحتياجاته وقدراته، فمثلاً يزداد نشاط الشخص الذي لديه تصلب لويحي خلال فترة الصباح وبالتالي تعتبر هذه الفترة الأكثر إنتاجية بالنسبة له.

تشكل فترات الراحة خلال دوام العمل حاجة أساسية لكافة الموظفين، وكذلك للموظف الذي لديه تصلب لويحي، فهو بحاجة إلى فترات راحة متكررة للحفاظ على درجة إنتاجية عالية.

إبحث مع الشخص المهام والمسؤوليات المطلوبة منه لتحديد وتعديل التعديلات التي قد يحتاج إليها نظراً لكونه خبيراً في قدراته.

عليك التعامل مع الشخص وإعطائه النصائح والملاحظات كما لو لم تكن تعلم أن لديه تصلب لويحي، أي معاملته كسائر الموظفين، لديه حقوقه وعليه واجباته.

من الممكن في بعض الأحيان أن يقوم الشخص بعمله في المنزل إذا كان نوع العمل يسمح بذلك، مما يخفف عليه عناء المواصلات خصوصاً في الفترات المرهقة التي يمر بها.

هل وجدت ضمن طلبات التوظيف في شركتك طلباً لشخص لديه الكفاءات المناسبة والمعايير التي تتطابق مع معايير الوظيفة المطلوبة، وقد أدرج في طلبه ملاحظة تشير إلى أن لديه تصلب لويحي Multiple Sclerosis.

حول التصلب اللويحي

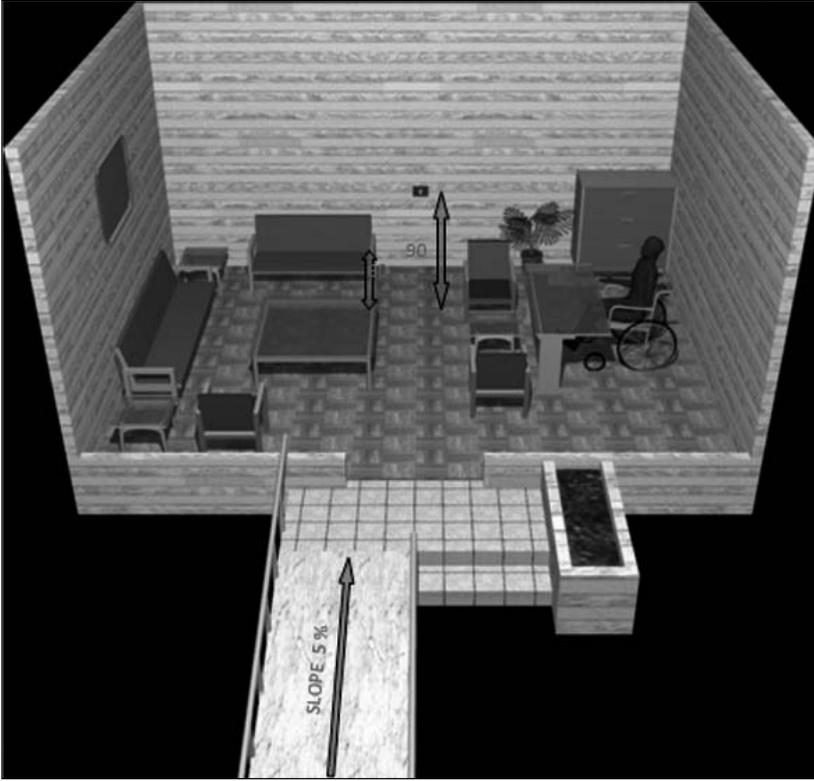
يعتبر التصلب اللويحي أحد الأمراض المزمنة التي تصيب الجهاز العصبي للإنسان؛ إلا أن معظم الأشخاص الذين يصابون بالتصلب اللويحي يستطيعون أن يكملوا حياتهم بشكل طبيعي فيتعلمون، يعملون، ويمارسون حياتهم اليومية، مع بعض التعديلات والتكيفات.

قد يحتاج الموظف الذي لديه تصلب لويحي إلى بعض التعديلات أو التجهيزات في مكان العمل إلا أن تلك الحاجة تتفاوت بين حالة وأخرى. وهنا يجب أن نلفت النظر إلى بعض الحقائق:

تختلف حاجة ونوع التعديل من شخص إلى آخر.

تنتفي الحاجة إلى وجود التعديلات أو التكيفات عند بعض الأشخاص الذين لديهم تصلب لويحي.

تختلف حاجة الشخص الذي لديه تصلب لويحي إلى التعديلات بين فترة زمنية وأخرى، فقد يحتاج



مكتب مجهز



مكتب غير مجهز



مدرسة بنات اشبيلية : سياسة الدمج حق للأشخاص المعوقين



تعتمد وزارة التربية والتعليم الفلسطينية منذ فترة سياسة دمج الأشخاص المعوقين في المدارس الخاصة والرسمية، بناء على خطة شاملة من خلال القوانين واللوائح التي تعطي الحق للأشخاص من ذوي الاعاقة لتوفير التعليم للجميع في ظل بيئة تربوية تعليمية تتميز بجودتها العالية.

وبناء على هذا القرار التزمت المدارس في فلسطين باعتماد سياسة الدمج كأحد أهم الأولويات لانطلاق أي عام دراسي، وإلى جانب دمج الطلاب المعوقين في المدارس لم يخف على المدراء أهمية دمج الأساتذة أصحاب الكفاءة في الصروح العلمية. وذلك لعدة أسباب، أولها إفادة الطلاب من خبرة وكفاءة الأساتذة، ثانيها إفادة المدرس وعدم حرمانه من حقوقه في الحصول على وظيفة. وثالثها، وأهمها، تغيير الصورة النمطية لدى المجتمع تجاه الشخص المعوق، وبما أن أطفال اليوم هم جيل المستقبل فمن المهم جداً اعتماد هذه السياسة.

ونظريات الدمج تبقى حبراً على ورق إذا لم تطبق على الأرض، لذلك قمنا بزيارة مدرسة بنات اشبيلية الأساسية في القدس، لتبيان حقيقة اعتماد هذه السياسة. وقابلنا مديرة المدرسة سحر العزة، التي تحدثت مطولاً عن حقوق الأشخاص المعوقين بالعمل والتعلم.

وأوضحت أن مدرسة اشبيلية الأساسية تأسست سنة ١٩٥٦، وقد بدأت باعتماد سياسة الدمج منذ أن أقر مجلس الوزراء هذه السياسة، مشددة على أن المنطلق الأساسي لهذه السياسة هو الحق، مؤكدة أن هناك تقبل للأشخاص المعوقين في المدرسة ومساعدة على التكيف والدمج.

وتحدثت العزة عن مدرسة اللغة العربية في المدرسة لينا سعيد عبد الرحيم جلاد، التي لديها مرض التصلب اللوحي المتعدد، مؤكدة أن وجودها في المدرسة يعطي روح إبداع للهيئة التعليمية والطالبات، وخصوصاً أن جلاد عملت على تقوية العلاقات الاجتماعية بين زملائها.



وعن التعديلات والتجهيزات الهندسية التي أجريت في المدرسة، أوضحت العزة أنه تم نقل الصفوف الى الطابق السفلي، كما تم تعديل ساعات التدريس للمدرسة جلاد وتخفيضها من ٢٥ ساعة إلى ١٥ ساعة أسبوعياً، لافتة إلى أن تلك التعديلات أعطت دفعة لا يستهان به للمعلمة، حيث اتقنت عملها مستخدمة طرق إبداعية جديدة لتوصيل المادة العلمية إلى الطالبات، مشيرة إلى أن نسبة النجاح في مادة اللغة العربية والتي تدرسها جلاد وصلت إلى ٨٢ في المئة.

وعن المستفيدين من التعديلات الهندسية إلى جانب المعلمة جلاد، أكدت العزة أن هناك طالبتين معوقتين استفادتتا من التعديل.

كما نصحت مدراء المدارس وأصحاب العمل باعتماد سياسة الدمج التي وصفتها بالناجحة، مؤكداً أن هذا جزء من حقوقهم المكتسبة في القانون، ولأن الأشخاص المعوقين يمكن أن يكون لهم دور كبير في المجتمع إذا تم إعطاؤهم الفرصة المناسبة. ■

جلاد: لا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس



يستطيع المصاب بمرض التصلب اللويحي أن يكمل حياته بشكل مستقل، فعلى الرغم من أن الموظف الذي لديه تصلب لويحي يحتاج إلى بعض التعديلات أو التجهيزات في مكان العمل إلا أن تلك الحاجة تتفاوت بين حالة وأخرى.

السيدة لينا سعيد عبد الرحيم جلاد، معلمة اللغة العربية في مدرسة بنات اشبيلية الأساسية في القدس، تشرح كيفية قيامها بواجباتها على أكمل وجه رغم بعض الصعوبات التي تواجهها جراء الإصابة بهذا المرض.

وتوضح جلاد ابنة ٣٨ عاماً، أن إحساسها بالمرض الذي يصيب الجهاز العصبي بشكل مفاجئ بدأ حين كانت في الثانية والعشرين من عمرها. شعرت آنذاك بانتكاسات مفاجئة خاصة بالأطراف السفلية والعلوية، وبخلل في التوازن وضعف في الرؤية، لافتة إلى أن تلك الأعراض أدت إلى اعتمادها على الآخرين بادئ الأمر وخصوصاً عند الخروج من المنزل.

جلاد المتخصصة باللغة العربية، والتي استطاعت بالرغم من مرضها الاستفادة من الدورات المتعلقة بأسس التدريس، دخلت في العام الحالي في مجال التعليم، وهي مستقلة على الناحية المادية بعد الحصول على الوظيفة، ما دفعها إلى بذل المزيد من الجهد لإثبات أن مرضها لا يعيق تقدمها في هذا المجال. وعن كيفية حصولها على الوظيفة

لا تخفي جلاد أنها بحاجة إلى بعض المساعدة في الأمور التقنية، الأمر الذي دفع بإدارة المدرسة إلى تخفيض ساعات التدريس من ٢٥ إلى ١٥، ونقل الصفوف إلى الطابق الأرضي، وتشير جلاد إلى أن «طريقة تعاظمي الزملاء أكثر من رائعة فنحن كالأخوة في المدرسة وهناك دائماً جو من الدعم المعنوي ما يساعدني

توضح جلاد «كنت من العشرة الأوائل في الضفة بالثانوية العامة، وتخرجت من الجامعة الأردنية، وحين سمعت عن الوظيفة تقدمت إليها وأجريت مقابلة في وزارة التربية وحصلت على ترتيب ممتاز»، وتتابع: «مهامي الآن في المدرسة هي التعليم ومسؤولية المكتبة، وترتيب برنامج الإذاعة يومياً».

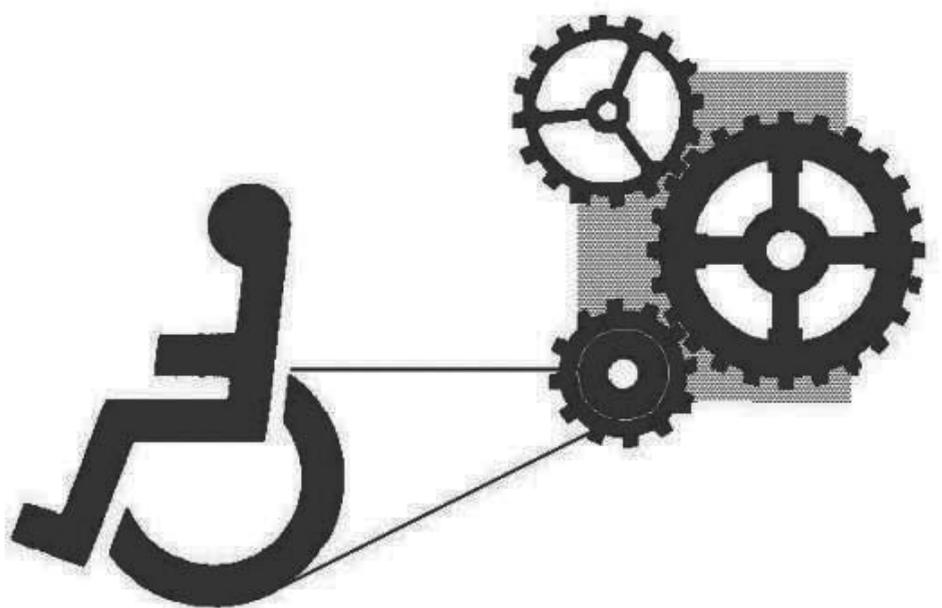
ويشجعني على المتابعة». ورداً على سؤال عن التغييرات التي حصلت في حياتها بعد نيل الوظيفة، تقول: «توسعت علاقاتي في المجتمع وكذلك أصبحت مستقلة مادياً». وتشدد على أن «المرض لا يجب أن يحبط عزيمة الشخص في الحصول على أفضل الفرص، ولا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس».



نحرر الطاقات

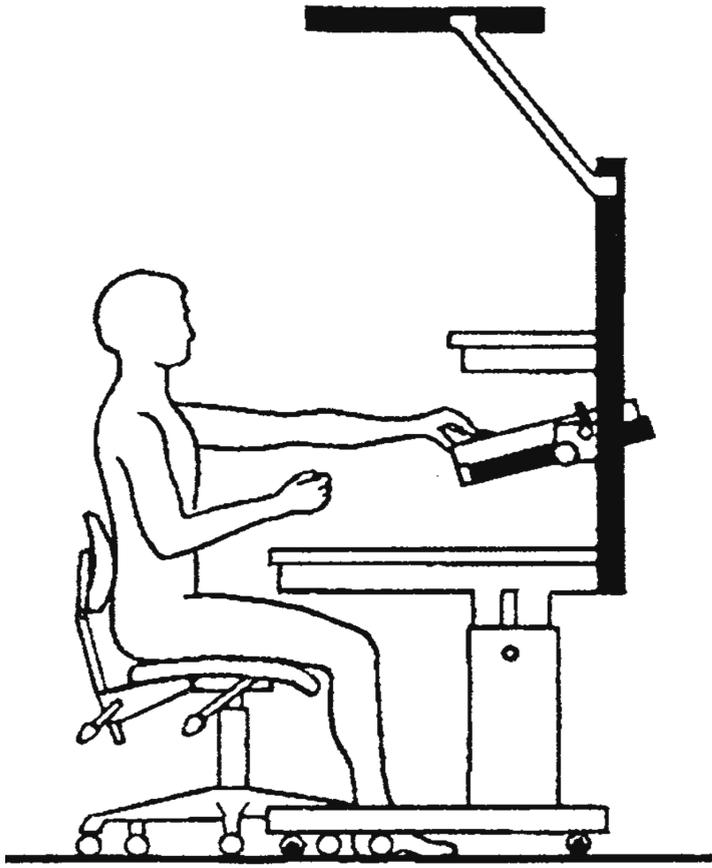
نحو

مجتمع دامج ومتنوع



تعديلات وتجهيزات

قد يحتاج موظف لديه تصلب لويحي إلى بعض من هذه التعديلات والتجهيزات:



كثر مسافة إلى جانب البراد ليستطيع الشخص استعماله، وضع المايكرويف أو براد المياه على ارتفاع لا يزيد عن ٧٥ سم، وتنظيم الأواني، من صحنون وغيرها، في خزائن وأدراج يستخدمها بسهولة.

في الوحدة الصحية

من المفضل أن يكون الحمام قريباً من مكان عمل الشخص.

يجب تثبيت مقبض على الحائط ومكتأ رأسية وأفقية متحركة على جانبي المرحاض بارتفاع ٨٠ سم.

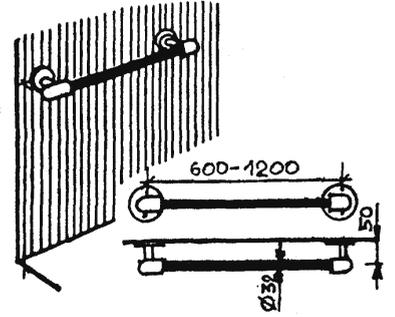
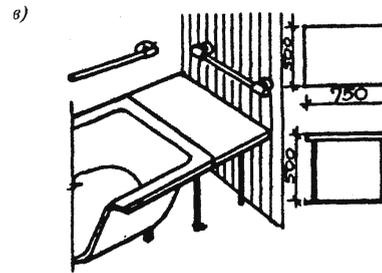
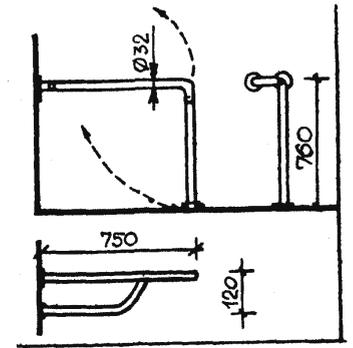
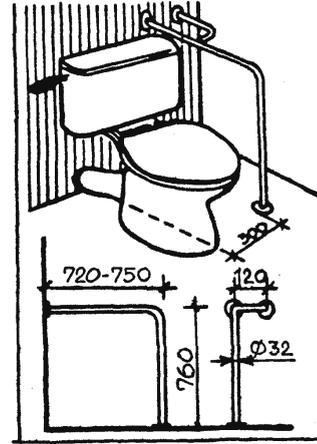
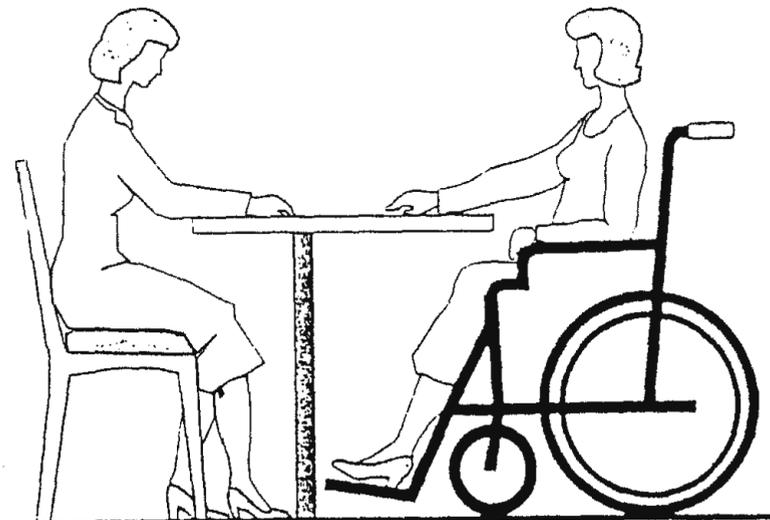
إذا كان الشخص يستعمل كرسيّاً متحركاً: ترك مساحة ١٥٠×١٥٠ سم في وسط دورة المياه لتسهيل دوران والتفاف الكرسي المتحرك.

ترك مساحة لا تقل عن ٨٥ سم بجانب كرسي المرحاض، تسمح بإيقاف الكرسي المتحرك ليستطيع الشخص الانتقال من كرسيه إلى المرحاض.

أن تكون المغاسل على ارتفاع ٧٠ سم للحافة السفلية و٨٥ سم للحافة العلوية، من دون قاعدة.

في الكافيتيريا

من الضروري أن يستطيع الشخص الوصول إلى مكان الراحة، المطبخ، والكافيتيريا، وتأمين حاجياته باستقلالية من مأكّل ومشرب. لذلك، يراعى ألا يقل ارتفاع طاولة الطعام عن ٧٠ سم، فيسمح للكرسي المتحرك بالدخول تحتها. كما تنظم الأدوات الموجودة بطريقة يستطيع الشخص استخدامها،



استخدام طاولات ومكاتب بارتفاع لا يقل عن ٧٠ سم، يسمح للكرسي المتحرك بالدخول تحتها بسهولة؛ مع أدراج جانبية على ألا يقل ارتفاعها عن ٤٠ سم؛ كذلك بالنسبة للخزائن، الرفوف، وأزرار التحكم بالإضاءة، التي يفضل أن تكون على ارتفاع لا يزيد عن ١٣٠ سم، ويفضل الاستعاضة عن قطع السجاد الصغيرة بالموكيت الناعم. أن يتم ترتيب الأثاث داخل المكتب بطريقة تسمح للشخص التنقل بسهولة، مع ترك مساحة ١٥٠ سم للسماح للشخص الذي يستعمل الكرسي المتحرك من الالتفاف.

في الوصول

أن يكون موقف السيارة قريباً من المدخل. أن يكون المدخل مجهزاً بوضع مقابض على السلالم، أو وجود منحدر لا تزيد نسبة انحداره عن ٥٪، بعرض لا يقل عن ١٢٠ سم، مع تزويده بمقابض جانبية بارتفاع بين ٧٥ و٩٠ سم.

ألا يقل عمق غرفة المصعد عن ١٤٠ سم، وعرضها عن ١١٠ سم، مع تزويد جدران المصعد بمقابض ثابتة على ارتفاع ٩٠ سم، وألا يقل عرض الباب عن ٨٠ سم مع سهولة فتحه إذا كان يدوياً، كما يجب ترك مساحة لا تقل عن ١٥٠×١٥٠ سم أمام المصعد.

في التنقل

يفضل أن تكون أرضية مكان العمل خشنة، مانعة للإنزلاق لتفادي حوادث العمل. أن تكون الممرات مزودة بمكتآت أفقية على طول الجدران، على ارتفاع ٩٠ سم عن الأرض. وألا يقل عرض الممرات عن ١٢٠ سم، وعند المنعطفات ٢٢٠ سم.

ألا يقل عرض الأبواب عن ٨٠ سم، تكون سهلة الفتح والإغلاق، ويفضل عدم وجود عتبات يزيد ارتفاعها عن ٢ سم.

في المكتب

للاستقلالية داخل المكتب، من المفضل

العلاج الإنشغالي : تعريفه ودوره في التوظيف



العلاج الإنشغالي، مهنة في الحقل الطبي الحليف، تعنى بالأشخاص الذين يواجهون صعوبات ومشاكل في أداء النشاطات الحياتية اليومية، وهي تعمل على تأهيل أو إعادة تأهيل المهارات والقدرات التي تساعد على التكيف الوظيفي والسلوكي للأشخاص وذلك من خلال عمل هادف.

إن الهدف الرئيسي للعلاج الإنشغالي هو تطوير إستقلالية الفرد الشخصية والإجتماعية والمهنية ودمجه في مجتمعه. وهي مهنة تعمل في مجالات الوقاية، التأهيل، إعادة التأهيل، التدريب والدمج المدرسي، المهني والإجتماعي.

يتوجه العلاج الإنشغالي لكافة الفئات العمرية من الأطفال حديثي الولادة لعمر الشيخوخة. مجالات العلاج الإنشغالي عديدة، منها: الحروق، أمراض العظم والمفاصل، أمراض الجهاز العصبي، أمراض الأطفال الإعاقات الحسية، الصعوبات والإعاقات الفكرية التطورية والتعلمية، تقويم الأعضاء، الأمراض النفسية والعقلية، أمراض الشيخوخة، أمراض الجهاز التنفسي والقلب والشرابين، الدمج المدرسي والمهني.

أين يعمل المعالج الإنشغالي؟

يعمل المعالج الإنشغالي في: المدارس ومراكز التدريب المهني لتطوير المهارات التواصلية والتعليمية والتدريب المهني، ويلعب دوراً أساسياً في الدمج المدرسي والمهني. المستشفيات، المراكز المختصة بالاضطرابات والأمراض العصبية والعقلية. المراكز والمستشفيات المختصة بكبار السن، العيادات الخاصة المشتركة بين أطباء أخصائيين، معالجين مختصين، وعاملين اجتماعيين. المراكز والمؤسسات المختصة بتأهيل المدمنين على المخدرات، الكحول، المنحرفين وفي السجون. التجمعات المحلية، بلديات، شركات تأمين، شركات بيع الأدوات الطبية المساعدة.

ما هو دور المعالج الإنشغالي؟

في البدء يقيم المعالج الإنشغالي مهارات وقدرات الشخص، تأثير الإعاقة

لوقاية، للتأهيل أو للتكيف. كذلك يساعد المعالج الإنشغالي على الدمج الإجتماعي، المدرسي والمهني للشخص. ملاحظة: يدرس العلاج الإنشغالي (Occupational therapy) في الجامعة اللبنانية، كلية الصحة العامة الفرع الأول. المصدر: الجمعية اللبنانية للعلاج الإنشغالي.

الشخص، يضع المعالج الإنشغالي خطته وأهدافه العلاجية، ويعمل على تحسين وضع الفرد في بيئته من خلال تدريبه على القيام بنشاطات الحياة اليومية، استخدام الأدوات المساعدة التي يقوم المعالج الإنشغالي بتحديدها أو ابتكارها

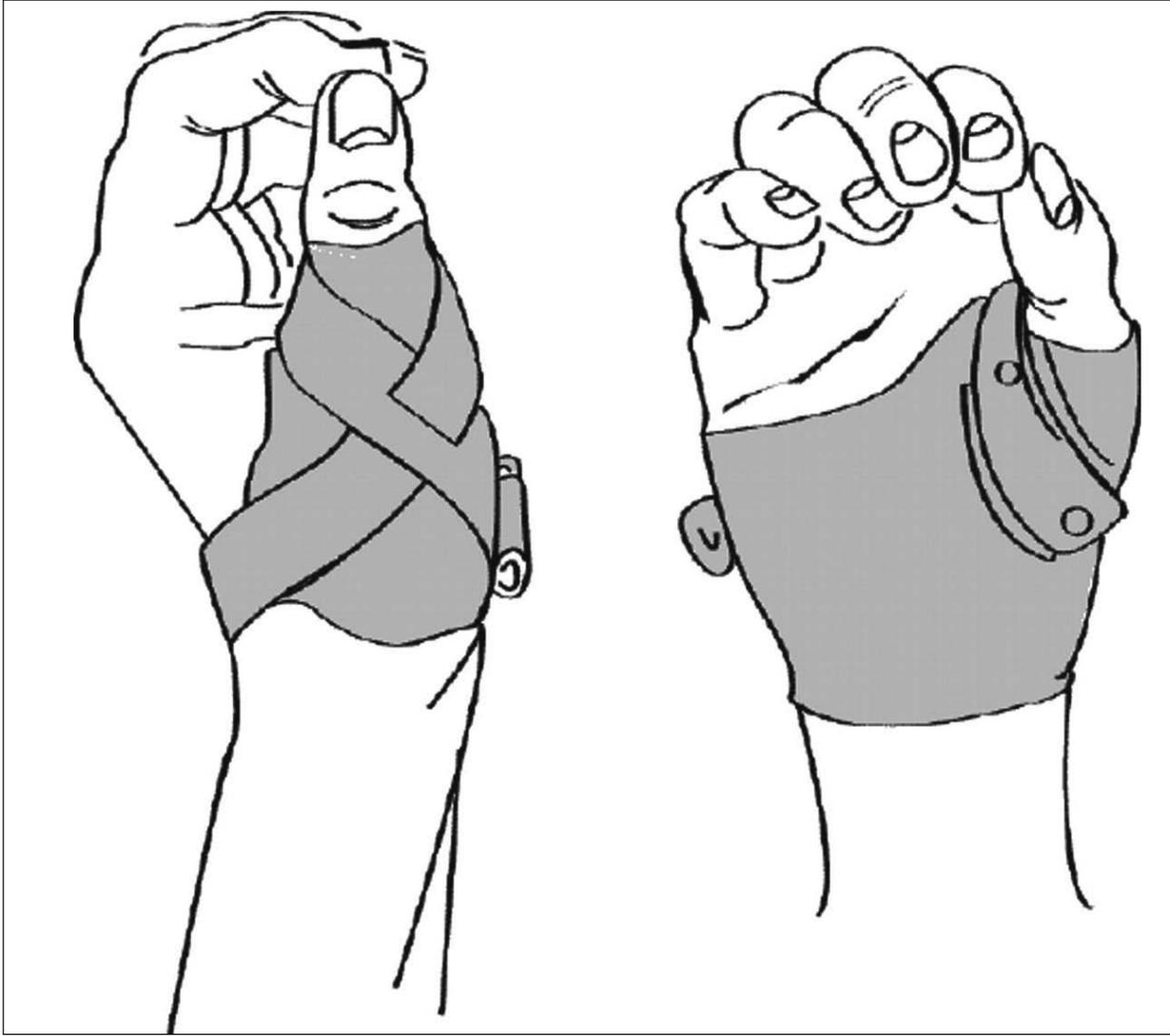
على نشاطات الحياة اليومية وإنتاجية الشخص، كما يقيم البيئة المحيطة به (البيئة الاجتماعية، الإنسانية والمكانية). بعد تحليل التقييم وتحديد المشاكل والصعوبات التي تؤثر على إستقلالية

دور العلاج الإنشغالي في الدمج المهني

الهدف الأساسي من عمل المعالج الإنشغالي هو تأمين الإستقلالية التامة للشخص المعوق في مكان العمل. التقييم: يقوم أخصائي العلاج الإنشغالي بتقييم قدرات الأشخاص المتقدمين للحصول على عمل، مستخدماً أدوات خاصة وشاملة للتقييم.

يتم التقييم على عدة محاور: الناحية الطبية (نوع الإعاقة، الأدوات المساعدة المستعملة، القدرات الجسدية والحسية والذهنية،...) الناحية النفسية (تقبل الإعاقة، الاستعداد للعمل،...)





الناحية الاجتماعية (معلومات شخصية، العمل المفضل، المستوى العلمي والمهني،...).

إجراء وصف مفصل للوظيفة المتاحة: دراسة ظروف الوظيفة، المهام المطلوبة، والأدوات المستعملة في العمل. زيارة مكان العمل وإجراء دراسة ميدانية للبيئة المكانية.

المطابقة:

مطابقة فرص العمل أي مهام الوظيفة مع طلبات التوظيف. اختيار الشخص المناسب للمكان المناسب. المشاركة في مقابلة التوظيف. اقتراح التكييفات والتعديلات اللازمة.

التكييف في مكان العمل:

التكييف هو عبارة عن تعديل للمهنة، أي إجراء تغييرات في البيئة المكانية للعمل، أو في طريقة أداء المهام المتعلقة بالمهنة، بشكل يجعلها مهينة ومجهزة ليتمكن الشخص المعوق من إنجاز مهمته بأفضل نتيجة ممكنة.

يشمل مفهوم التكييف 4 أقسام:

تكييف منصب العمل ويتضمن: إعادة تصميم أو تحويل في الأجهزة أو الآلات أو المعدات المستخدمة في أداء مهمات الوظيفة.

تعديل في تسلسل أداء مهمات الوظيفة. تجزئة مهمات الوظيفة إلى عدة أقسام وإعادة تنظيمها.

تعديل مواعيد أو أوقات العمل.

تكييف شروط العمل، ويهدف إلى تأمين التقديرات المهنية والاجتماعية وفوائدها للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية تماماً كالتي تقدم للموظفين الآخرين.

تجهيز مكان العمل، أي تعديل البيئة المكانية للعمل وتأمين التجهيزات وفقاً للمعايير الهندسية المتفق عليها عالمياً.

يهدف التجهيز الهندسي إلى تيسير الولوج والتنقل داخل مكان العمل. تكييف ظروف العمل: دورات تدريبية للفريق أو للطواقم الإداري حول التنوع والدمج.

تجهيز مكان العمل:

يعمل المعالج الإنشغالي في تجهيز البيئة المكانية، وذلك بهدف تأمين استقلالية الشخص في التنقل في المنزل، المدرسة، مكان العمل، المطعم، السينما... إن الإشكاليات التي يمكن أن تواجه الأشخاص المعوقين في مكان العمل من

حيث التجهيز الهندسي هي:

إمكانية الوصول إلى مكان العمل.

إمكانية التنقل بسهولة واستعمال كافة الأقسام داخل مكان العمل.

ويمكن حل هذه الإشكالية من خلال التجهيز الهندسي ل: موقف السيارة، المدخل، الممرات، الأبواب، المصعد، المكاتب، الحمام، غرفة الإستراحة.

متابعة بعد التوظيف:

يتابع المعالج الإنشغالي الأشخاص بعد التوظيف ويتم إجراء تقييم مع الموظف ورب العمل مستخدماً استمارات تقييم ومتابعة.

التوعية والتدريب:

يلعب المعالج الإنشغالي دوراً مع فريق العمل في تحضير مواد للتوعية والتدريب، إقامة ندوات للتوعية حول الإعاقة والعمل، كذلك إقامة دورات تدريبية في الشركات، لأرباب العمل والموظفين عن توظيف الأشخاص المعوقين (الإعاقة، منافع التوظيف، التجهيز والتكييف،...).

إذن، للمعالج الإنشغالي دور في كل مراحل الدمج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الإضافية وذلك لتأمين الإستقلالية التامة للشخص في مكان العمل. ■



«مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي»:

تحضير الأشخاص ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل



كثف فريق عمل «مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي» أنشطته خلال الفصل الأخير، وتركزت على تطوير دمج الأشخاص المعوقين اقتصادياً واجتماعياً، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية، وتوعية المجتمع وأرباب العمل على ثقافة الدمج والتنوع وتبسيط الضوء على إمكانيات الأشخاص المعوقين، إلى جانب متابعة الأشخاص المعوقين والتواصل مع الأهل عبر إرشاد وتوجيه أسرهم. في هذا الإطار، نظم فريق عمل «المشروع» أربع دورات تهيئة لأهالي الأشخاص المعوقين في مركز بحنس، مؤسسات محمد خالد الاجتماعية، مركز تعلم الصم في بعبدا، ركزت هذه الدورات على الدعم النفسي الاجتماعي وتوعية الأهل حول حق أبنائهم بالعمل، وذلك عبر ندوات وورش عمل توعوية وإنتاج مواد تروج لمفهوم التنوع والدمج.



كما نظم «المشروع» أكثر من 18 دورة تهيئة للعمل، بهدف تحضير الأشخاص ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل وتحديد أهدافهم المهنية والتخطيط للوصول إليها، كما عمد بعد انتهاء الدورات إلى توفير فرص تدريب وتوظيف للمشاركين ضمن مؤسسات القطاعين العام والخاص في لبنان.



وركزت دورات التهيئة على تأهيل وتحضير الأشخاص المعوقين طالبي الوظيفة لدخول سوق العمل، تأهيل نفسي واجتماعي وإعادة الثقة بالنفس، تقوية المهارات وتعزيز القدرات، العمل مع الظروف المحيطة، رسم الهدف الوظيفي الواقعي.



وتضمنت الدورات تحفيز الأفراد على المشاركة والتعبير عن الذات، ووضع تصور عام عما تحتويه ورش تدريب الأفراد، تنمية الوعي لدى كل فرد لأهمية الجماعة والتفاعل معها من خلال أنشطة تساعد الفرد على المساهمة في طرح الحلول للمشاكل التي تعرض أمامه، أهمية التواصل لدى الفرد مع الجماعة، اختيار المهنة المناسبة للفرد، العمل على الميزان الذي يساوي بين الحاجات والقدرات، تدريب الفرد على مواجهة الصعوبات في الحياة المهنية من خلال إبراز الشخصية القيادية والتعرف عليها، الاحتياجات الضرورية لدخول عالم العمل من خلال التدريب على المقابلة، وكيفية إعداد السيرة الذاتية.

دورة تهيئة للعمل في مركز تعلم الصم



دورة تهيئة للعمل للأفراد في مركز بحنس



دورة تهيئة للأهل في بلدية الجديدة



دورة تهيئة للأهل في مؤسسات محمد خالد الاجتماعية

الشركات التي

وقعت اتفاقيات تدريب:

- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « شركة برهم (طولكرم)
- « الشركة الاسلامية الفلسطينية للتنمية (طولكرم)
- « منشور الامانة (طولكرم)
- « شركة كسارات القيسي (طولكرم)
- « شركة فليفل للتجارة والصناعة (طولكرم)
- « شركة ازياء بدران (طولكرم)
- « شركة يوسف بدران للازياء (طولكرم)
- « شركة العوض للالبسة الجاهزة (طولكرم)
- « مشغل بيت المقدس (طولكرم)
- « شركة سامكو زيدان (طولكرم)
- « مشغل احمد ذكر الله (طولكرم)
- « مشغل ولاء للخياطة (طولكرم)
- « مشغل سماح للخياطة (طولكرم)
- « شركة الغانم للحياكة (طولكرم)
- « مشغل العلاء (طولكرم)
- « مشغل الاخوة (طولكرم)
- « مشغل منصور للخياطة (طولكرم)
- « مشغل توفيق للخياطة (طولكرم)
- « شركة رضوان حمزة (طولكرم)
- « شركة باطون اکتابا (طولكرم)
- « مصنع اعلاف التعاون (طولكرم)
- « سلطة الطاقة طولكرم (طولكرم)
- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « شركة الاتصالات الفلسطينية (طولكرم)

الشركات والمؤسسات والهيئات

التي وقعت اتفاقيات تشغيل:

- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « شركة فليفل للتجارة والصناعة (طولكرم)
- « مشغل العلاء (طولكرم)
- « شركة رضوان حمزة (طولكرم)
- « شركة دواجن فلسطين (طولكرم)
- « بلدية طولكرم (طولكرم)
- « بلدية دير الغصون (طولكرم)
- « بلدية عتيل (طولكرم)
- « مجلس الخدمات المشترك (طولكرم)
- « مشغل ابو طاقة (طولكرم)
- « مشغل وائل خليفة (طولكرم)
- « شركة مودلز لصناعة الالبسة (بيت لحم)
- « شركة ريتش للاتصالات (رام الله)
- « شركة حريايو لصناعة الاسفنج والفرشات (الخليل)
- « فندق جراند بيت لحم (بيت لحم)
- « مشغل المصري للخياطة (نابلس)
- « جامعة بيت لحم (بيت لحم)
- « الوطنية موبايل (رام الله)
- « شركة الدجني للاثاث المعدني (نابلس)
- « منتجع مراد السياحي (بيت لحم)
- « بلدية بيت ساحور (بيت لحم)
- « مجلس الخدمات المشترك (طولكرم)
- « مجمع حداد الصناعي (جنين)
- « مؤسسة فاتن للاقراض (جنين)
- « بلدية عنبتا (طولكرم)
- « شركة الحجاز للشوكولاته (طولكرم)
- « بلدية بلعا (طولكرم)
- « بلدية باقة الشرقية والنزلات (طولكرم)
- « بلدية صيدا (طولكرم)
- « بلدية زيتا (طولكرم)
- « بلدية رامين (طولكرم)
- « بلدية كفر اللبد (طولكرم)
- « مشغل فادي مودرن (طولكرم)
- « مصنع جيتون للدهانات (طولكرم)
- « شركة ربايعه للملابس الجاهزة (جنين)
- « الغرفة التجارية جنين (جنين)
- « مطعم زلوم وشاورما ريان (الخليل)
- « شركه عوده (نابلس)
- « غرفة تجارة محافظة رام الله والبيرة (رام الله)

إذا كنت بحاجة لموظف أو عامل وترغب في توظيف شخص معوق أو تحتاج لمعلومات عن تكييف مكان العمل، اتصل

جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل

مكتب سلفيت: 09-2371598
مكتب القدس: 02-6277966
مكتب رام الله: 02-2959990
مكتب بيت لحم: 02-2772713
مكتب الخليل: 02-2253773

مكاتب جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل
في محافظات الضفة الغربية:

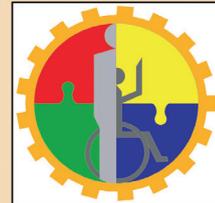
مكتب جنين وطوباس: 04-2437766
مكتب طولكرم وقلقيلية: 09-2676512
مكتب نابلس: 09-2371598

جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل
ص.ب. 73 - شارع YMCA - بيت ساحور - بيت لحم - فلسطين
هاتف: +970 (2) 2772713 / 2772185
فاكس: +970 (2) 2772203
بريد الكتروني: YMCARP@EJ-YMCA.ORG
WWW.EJ-YMCA.ORG/REHAB

مشروع

الدمج الإقتصادي الاجتماعي

للأشخاص المعوقين في لبنان



نحرر
الطاقات
نحو
مجتمع
متنوع

إعداد ومقابلات (فلسطين):

- مهراڤ الطويل
- نادر خلاف
- راجي مضية
- أيناڤ رضوان
- ريم حطاب
- لينا حبش
- فادية عواد