



مملكة البحرين

ملاحق قُطرية سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مملكة البحرين



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة

الإسكوا
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

مملكة البحرين



© 2023 الأمم المتحدة

جميع الحقوق محفوظة

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

ثوَّجَه 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

4مقدمة
51- الإطار التشريعي العام
72- الإطار المؤسسي
8 ألف. وزارة التنمية الاجتماعية
8باء. وزارة العمل
9 جيم. جهاز الخدمة المدنية
9 دال. وزارة التربية والتعليم
9 هاء. هيئة جودة التعليم والتدريب
9 واو. وزارة الصحة
103- العمل والتوظيف
11 ألف. القطاع العام
12 باء. القطاع الخاص
134- التعليم والتأهيل المهني
165- الرعاية الصحية والاجتماعية
195- البيئة المساندة
217- الخلاصة
23 الحواشي

مقدمة

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، دأبت البحرين على مواءمة تشريعاتها وسياساتها مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للحؤول دون إقصاء الأشخاص ذوي الإعاقة عن سوق العمل، ولتفعيل عملية دمجهم في المجتمع. وكانت البحرين من أولى الدول التي وقّعت على هذه الاتفاقية في عام 2007. كما أنها أصدرت القانون رقم (22) لسنة 2011¹ بشأن التصديق على الاتفاقية وما يترتب على ذلك من التزامات وطنية بمواءمة التشريعات والآليات الوطنية ومتابعة تنفيذها ورصدها.

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 المتخصّصة. 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.

وإذا كان للإدماج الاجتماعي أن يتحقق بالكامل في المنطقة العربية، فلا بدّ من إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بما يتماشى مع المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة. ويرتبط إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً بالحقّ في الحماية الاجتماعية (المادة 28 من الاتفاقية)، الذي يرتبط، بدوره، ارتباطاً وثيقاً بالمقصد 1-3 من مقاصد أهداف التنمية المستدامة الذي يدعو إلى نُظُم حماية اجتماعية وطنية ملائمة للجميع.



الإطار التشريعي العام

يكرّس مملكة البحرين حقّ جميع المواطنين في الرعاية الصحية والطبية والخدمات التعليمية، كما يكفل حقهم في العمل في القطاعين العام والخاص.

يشكل دستور البحرين² الضامن الأساسي لحقوق جميع أفراد المجتمع. فهو ينصّ على مبادئ المواطنة والمساواة وتكافؤ الفرص وحظر التمييز³، ويعزّز دور الدولة في ضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحقوق والحريات العامة المدنية. ويكرّس الدستور أيضاً حقّ جميع المواطنين في الرعاية الصحية والطبية⁴ والخدمات التعليمية⁵، كما يكفل حقهم في العمل في القطاعين العام والخاص⁶.

العمل بموجب القانون رقم (36) لسنة 2012¹² تحت مسمى قانون العمل في القطاع الأهلي (الخاص). وقد ألحقت هذه القوانين بقرارات وقوانين حُدّت فيها التزامات وحقوق طرفي علاقة العمل.

ولضمان شمول الأشخاص ذوي الإعاقة في رؤية البحرين الاقتصادية 2030، بدأ تنفيذ سلسلة من الإصلاحات بهدف زيادة قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على المنافسة في سوق العمل. ويترتب على ذلك إعادة النظر في مخرجات برامج التعليم المقدّمة للطلاب ذوي الإعاقة، للتأكد من أنها تلائم متطلبات سوق العمل. ويتعيّن أيضاً كفالة أن يكون الأشخاص ذوو الإعاقة قادرين على التنافس مع أقرانهم من غير ذوي الإعاقة من حيث القدرة على الحصول على الوظائف والعمل وأيضاً مواكبة آخر التطوّرات التقنية. ولتحقيق ذلك، تلتزم الحكومة بالمبادئ الثلاثة التالية المنصوص عليها في الرؤية، وهي الاستدامة، والتنافسية، والعدالة. ويعني ذلك وجوب أن تسهم سياسات التوظيف والعمل في شمول الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج الحكومية الهادفة إلى تطوير رأس المال البشري، من خلال تعليمهم وتدريبهم وتأهيلهم.

ويتناول هذا التقرير جملة من التشريعات والسياسات والاستراتيجيات والبرامج التي تُعنى بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في البحرين، ويحلّل 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، وعلى رأسها دستور الدولة، يليه «قانون حقوق رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين ومن ثمّ سائر القوانين النازمة لدينامية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة».

وإعمالاً لمبدأ المساواة المكرّس في دستور البحرين، أصدر ملك البحرين «القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين»⁷. وشكّل هذا القانون، مع تعديلاته، إطاراً شاملاً لدعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيزها في مجالات الرعاية والتأهيل والتشغيل. وتتناول مواده تعريف الإعاقة، وشروط إنشاء معاهد التأهيل ودور الرعاية والإيواء والورش، والمخصّصات المالية والتقاعدية المقدّمة للأشخاص ذوي الإعاقة، والإعفاءات الضريبية على الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية، وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز ومعاهد التأهيل، وتحديد نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وإنشاء جهة حكومية مختصة بوضع الخطط وتنفيذ البرامج الخاصة برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم وتشغيلهم، وهي «اللجنة العليا لرعاية شؤون ذوي الإعاقة»⁸ التي أعيد تشكيلها بموجب القرار رقم (12) لسنة 2023⁹.

ويؤدّي القانون رقم (74) لسنة 2006 وتعديلاته دوراً أساسياً في صون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تنفيذاً لالتزامات البحرين بموجب اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتتناول أحكام هذا القانون العديد من جوانب الحياة اليومية المتعلقة بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل والمجتمع. ولضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نصّ القانون على وجوب التنسيق ما بين الوزارات والجهات المعنية الأخرى¹⁰ بشأن مضمار عمل هؤلاء الأشخاص وتأهيلهم والتأمينات الاجتماعية المقدّمة لهم.

وأعدّ المُشرّع البحريني عدداً من القوانين لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص والقطاع الحكومي. فقد أصدر المرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010¹¹ بهدف تنظيم التوظيف في القطاع الحكومي، كما نظّم علاقة العمل بين العامل وصاحب



الإطار المؤسسي

وزارة
التنمية الاجتماعية
مسؤولة عن رفع مستوى
وعي المواطنين، وتعزيز تنمية
المجتمعات المحلية والأسر،
وتمكين المرأة والأشخاص ذوي
الإعاقة لتحسين مستوى
معيشتهم وتهيئة مقومات
الحياة الكريمة لهم.

يبرز دور السلطات البحرينية في العمل على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل عبر العديد من الوزارات والهيئات الحكومية التي تُعنى بمختلف جوانب الحياة اليومية للأشخاص ذوي الإعاقة. وفي ما يلي أبرز هذه الجهات الحكومية الفاعلة:

أ. وزارة التنمية الاجتماعية

وتوفير التدريب المناسب لهم، وتزويدهم بالأجهزة التعويضية التي تعينهم في العمل.

وتقوم وزارة التنمية الاجتماعية بدعم الجمعيات الأهلية المعنية بالإعاقة والإشراف عليها. ومن هذه الجمعيات مركز الشلل الدماغي، والمركز البحريني للحراك الدولي، وجمعية أولياء أمور المعاقين وأصدقائهم، والجمعية البحرينية للإعاقة الذهنية والتوحد. وتساهم هذه الجمعية في تقديم الخدمات الصحية المنزلية للأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك الخدمات التأهيلية، والعلاج الطبيعي والوظيفي، والخدمات المساندة، والتدريب على المهارات المنزلية، من خلال برنامج الوحدات المتنقلة.

وتقوم وزارة التنمية الاجتماعية، بالشراكة مع القطاعين الحكومي والخاص، بتقديم حزمة من الامتيازات النوعية لكافة المواطنين حاملي بطاقة الهوية المدمجة بمعرف الإعاقة. وقد تمّ تدشين هذه البطاقة مع النسخة المطورة لبطاقة الهوية، بالتنسيق مع هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية، حيث زُودت شريحة الهوية الإلكترونية ببيانات الأشخاص ذوي الإعاقة ونوع الإعاقة.

تتولى وزارة التنمية الاجتماعية مسؤولية وضع وتطوير السياسات التنموية الاجتماعية، وتعمل على توفير الخدمات الاجتماعية لتحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تنفيذ البرامج والمبادرات والشراكات والخطط والبرامج الحكومية، بما يتماشى مع رؤية البحرين 2030¹³. كما أنّ الوزارة مسؤولة عن رفع مستوى وعي المواطنين، وتعزيز تنمية المجتمعات المحلية والأسر، وتمكين المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة لتحسين مستوى معيشتهم وتهيئة مقومات الحياة الكريمة لهم. وتضم الوزارة عدة وكالات وهيئات مسؤولة عن رعاية شؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن بينها اللجنة العليا لرعاية شؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، التي يرأسها وزير التنمية الاجتماعية، وتتولى بشكل مباشر مسؤولية وضع اللوائح والسياسات الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومتابعة تنفيذها مع الجهات الرسمية والأهلية والخاصة المختلفة. كذلك، تقوم إدارة التأهيل الاجتماعي التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية بتقديم الخدمات الرعائية والتأهيلية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، بمختلف فئات إعاقاتهم، وبتقديم خدمات متعدّدة تلبي احتياجاتهم اليومية والمعيشية، كإيجاد وظائف تناسب قدراتهم وإمكاناتهم،

ب. وزارة العمل

فرص عمل لائقة ذات أجور مجزية لتوظيف الباحثين عن عمل، وتحسين المزاج التأمينية المقدّمة للعاطلين عن العمل، وتدريب الكوادر الوطنية وتأهيلها، وتحسين جودة معاهد التدريب الخاصة. كما تعمل الوزارة على تطوير الأدوات الرقابية لتعزيز وضمان حقوق أطراف الإنتاج في سوق العمل البحرينية وتطوير الأداء المؤسسي.

تقدّم وزارة العمل الخدمات للعاملين في القطاع الخاص، سعياً لتحقيق التنمية المستدامة وفقاً لأعلى المعايير العالمية. وتقوم الوزارة بتوفير خدمات مميّزة للمستفيدين، وذلك من خلال البرامج والمبادرات والشراكات، بخبرات محلية محترفة، لتحقيق الاستدامة والعدالة والتنافسية بحسب رؤية البحرين الاقتصادية 2030. وتسعى الوزارة إلى توفير

جيم. جهاز الخدمة المدنية

وبإبداء الرأي في ما يُقترح من مشاريع متصلة بهذه الشؤون قبل إقرارها. ومن المهام التي يضطلع بها الجهاز اقتراح السياسات العامة والاستراتيجيات والأهداف المتعلقة بتطوير الخدمة المدنية وتنفيذها بعد إقرارها، ووضع النُظم الخاصة بالرقابة الإدارية على الجهات الحكومية، واقتراح السياسة العامة للرواتب والمزايا الوظيفية بما يكفل التنسيق بين الجهات الحكومية من خلال وضع نُظم خاصة بها.

جهاز الخدمة المدنية هو من الجهات الحكومية التابعة مباشرةً لمجلس الخدمة المدنية، وهو يعمل على تطوير مستوى قطاع الخدمة المدنية من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق العدالة. ويتولى الجهاز الإشراف المركزي على شؤون جميع الموظفين المدنيين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية في جميع الجهات الحكومية، ويختص بدراسة مشاريع القوانين واقتراح اللوائح والقرارات الخاصة بشؤون الخدمة المدنية،

دال. وزارة التربية والتعليم

مظلة وزارة التربية والتعليم في عام 2006 لمتابعة أوضاع الطلاب ذوي الإعاقة في مسيرتهم التعليمية المدرسية. ومن أهداف إدارة التربية الخاصة إتاحة الخبرات التربوية والتعليمية عن طريق توفير البيئة الملائمة، وتقديم البرامج لكل طالب حسب قدراته وإمكاناته على نحو يواكب الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التربية الخاصة.

تعمل وزارة التربية والتعليم على تطوير النظام التعليمي تطويراً نوعياً بحيث يمتاز بالجودة والتميز والإتقان والإبداع ويحقق متطلبات التنمية المستدامة المنسجمة مع المستويات العالمية. وتهدف الوزارة إلى إتاحة الفرص التعليمية لجميع الطلاب، لتنمية قدراتهم ومهاراتهم، من خلال وضع الخطط التطويرية وتنفيذها وتقويمها. وقد استُحدثت إدارة التربية الخاصة تحت

هاء. هيئة جودة التعليم والتدريب

التعليمية والتدريبية. وتتولى إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني داخل الجهاز مسؤولية مراجعة أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية المرخّصة في البحرين، من خلال قسمين: قسم مراجعة أداء المعاهد التقنية، وقسم مراجعة المعاهد غير التقنية المخصّصة للطلاب ذوي الإعاقة. وتهدف إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي إلى أن تكون مساندة للطلاب ذوي الإعاقة، وأن تيسّر شؤونهم في الحرم الجامعي، وأن تتولى الإشراف على أداء المدارس الحكومية والخاصة ورياض الأطفال.

تأسست هيئة جودة التعليم والتدريب¹⁴ في إطار مبادرات مشروع تطوير التعليم التي تقع في صلب رؤية البحرين الاقتصادية 2030. وتهدف الهيئة إلى رفع الكفاءات المهنية من خلال إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني المرخّصة في البحرين، سواء التقنية أو غير التقنية المخصّصة للطلاب ذوي الإعاقة. وقد أسند المرسوم الملكي رقم (83) لسنة 2012¹⁵ إلى الهيئة مسؤولية إدارة الإطار الوطني للمؤهلات، إلى جانب مسؤولياتها الأساسية المتعلقة بمراجعة جودة أداء المؤسسات

واو. وزارة الصحة

بأن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق، كغيرهم، في التمتع بأعلى مستويات الصحة، دون تمييز على أساس الإعاقة. وقد عملت الدولة على تحقيق ذلك من خلال تنفيذ بعض الإجراءات التشريعية والبرامج الصحية وبرامج التأهيل الطبي التي يأتي تفصيلها لاحقاً. كذلك، تكفل الوزارة حق المواطنين وأسرهم في الحصول على الرعاية الصحية في حالات الطوارئ، والمرضى، والعجز، والشيوخ، من خلال المستشفيات والوحدات الطبية الحكومية المعنية.

تتولى وزارة الصحة تنظيم ومراقبة وتوفير الخدمات الصحية العامة الوقائية المعززة للصحة، وذلك وفقاً للسياسات والتشريعات المعمول بها وضمن شراكات محلية وإقليمية وعالمية. وتعمل الوزارة على وضع سياسات واستراتيجيات الرعاية الصحية لتطوير خدماتها الصحية والعلاجية، ولتحسين ورفع مستوى جودة الخدمة العلاجية المقدمة للمرضى. وتوفّر البحرين الرعاية الصحية لكافة مواطنيها دون تمييز، بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة. وتعترف الدولة



العمل والتوظيف

تكرّس حق الأشخاص ذوي
الإعاقة في العمل والتشغيل
بموجب القانون (74) لسنة 2006
بشأن «رعاية وتأهيل وتشغيل
المعاقين» وتعديلاته.

يكفل دستور البحرين حقّ جميع المواطنين في العمل والتوظيف¹⁶. وقد تكرّس حقّ الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتشغيل بموجب القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين¹⁷ (الأشخاص ذوي الإعاقة) وتعديلاته. وقد كفل القانون العديد من الجوانب المتعلقة بدعم وتعزيز عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل تأهيلهم وتوظيفهم وتخصيص 2 في المائة من وظائف منشآت القطاعين العام والخاص التي تُستخدم 50 عاملاً وأكثر لهم، ونصّ على وجوب إعادة تعيين العاملين الذين تعرّضوا لإصابة عمل في ذات المنشأة وبذات الأجر كما قبل الإصابة، كما كفل لهم حقوقهم في المعاش التقاعدي. وعلى الرغم من ذلك، لم يتطرّق الدستور إلى وجوب توفير الترتيبات التيسيرية والصيغ الميسّرة لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة وإتاحة إمكانية الوصول لهم في أماكن العمل والمؤسسات التعليمية والمرافق الصحية وغيرها.

ونظّم المُشرّع البحريني علاقات العمل في القطاعين الخاص والعام بموجب قوانين تحمي أصحاب العلاقة وتبيّن الحقوق والواجبات. ولتنظيم العمل في القطاع الحكومي، وضع المُشرّع البحريني قانون الخدمة المدنية رقم (48) لسنة 2010²⁰. وتسري أحكام هذا القانون على جميع الموظفين المدنيين في الجهات الحكومية ممن يتقاضون رواتبهم أو جزءاً منها من الميزانية العامة للدولة²¹. وفي ما يخص القطاع الخاص، تستند علاقات العمل مبدئياً على قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012²² الذي تسري أحكامه على العامل وصاحب العمل في القطاع الخاص.

وبموجب المرسوم بقانون رقم (21) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (19) لسنة 2006¹⁸ والمتعلق بتنظيم سوق العمل، أنيط بوزارة العمل إعداد الخطة الوطنية لسوق العمل لكل أربع سنوات، فوضعت الخطة الوطنية الحالية 2023-2026 استناداً إلى قرار هيئة تنظيم سوق العمل رقم (8) لسنة 2023¹⁹. وترتكز هذه الخطة على العديد من الأهداف، ومنها خلق فرص العمل، ومواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل ضمن إطار الشراكة بين القطاعين العام والخاص. ويندرج صون حقوق جميع العاملين ضمن أبرز محاور هذه الخطة.

ألف. القطاع العام

«حقوق المعاقين» لسنة 2006 وتعديلاته. فقانون الخدمة المدنية تضمّن عبارة «اللياقة الطبية» في شروط التعيين²⁵ وتناول أسباب انتهاء الخدمة²⁶ التي تحدّدتها الجهة الطبية المختصة²⁷. ويؤدي ذلك إلى إقصاء الأشخاص ذوي الإعاقة من التوظيف الحكومي، بالرغم من احتمالية كفاءة المرشّح ذي الإعاقة للوظيفة، أو الموظف الذي قد يتعرّض لمصاب قد تنتج عنه إعاقة مؤقتة أو دائمة. فالجهة الطبية يمكنها تقدير الوضع الطبي للشخص، ولكنها ليست الجهة المختصة القادرة على معرفة مهارات ومؤهلات الشخص ذي الإعاقة، ولا ماهية الترتيبات التيسيرية المعقولة والصيغ الميسّرة وميزات إمكانية الوصول التي قد تمكّن هذا الشخص، حسب نوع إعاقته، من القيام بمهامه الوظيفية بنفس الكفاءة على

لم يتضمّن قانون الخدمة المدنية في البحرين أي مواد متعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد. إلا أنه تطبيقاً لقاعدة المساواة، يُستنتج أنّ هذا القانون يسري على الموظفين ذوي الإعاقة أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة، ويُفضّل الإشارة إلى أنه ينطبق على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد، علماً أنه قد عرّف الموظف بأنه «كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية، أيّاً كانت طبيعة عمله أو مُسمى وظيفته»²³.

كذلك، لم تأت أحكام قانون الخدمة المدنية ولا لائحته التنفيذية²⁴ على ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة، ولم تؤكّد حقوقهم التي كفلتها لهم أحكام القانون البحريني بشأن

البحريني بشأن «المعاقين»، الذي نصّ على إعفاء الحاصلين على شهادة التأهيل من شروط اللياقة الصحية، بما في ذلك شرط اجتياز الامتحان المقرّر لشغل الوظيفة²⁸، وبين قانون الخدمة المدنية أعلاه.

غرار الأشخاص من غير ذوي الإعاقة. ويشكّل قرار الجهات الطبية عائقاً يحول دون تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين، بسبب إعاقاتهم، ويؤدي إلى اعتبارهم غير مناسبين للوظيفة. ويلاحظ اختلاف تشريعي بين أحكام القانون

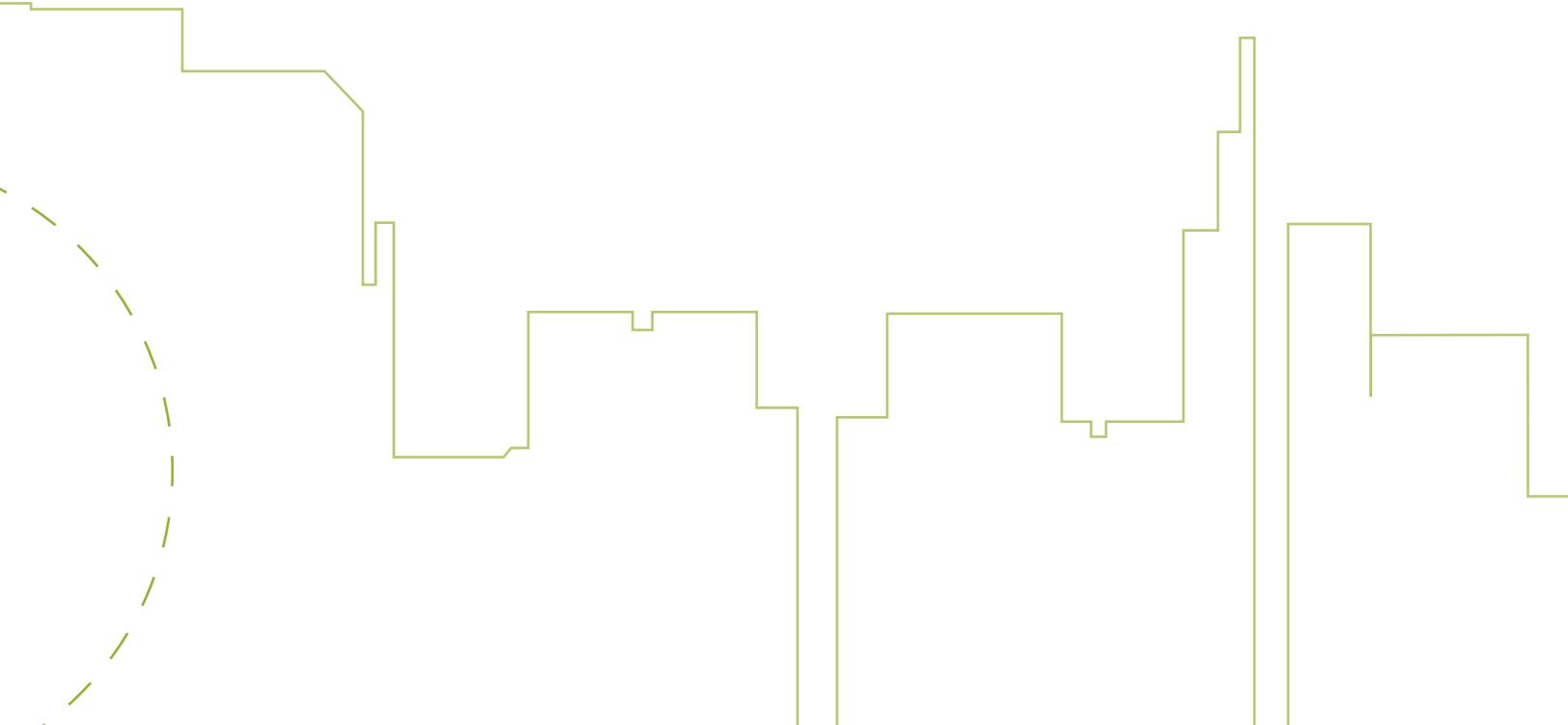
باء. القطاع الخاص

بهدف تمكين جميع فئات المجتمع، وذلك على قدم المساواة ومن دون أي تمييز. ويحرص البرنامج على تقديم خدماته وبرامجه لجميع الأفراد البحرينيين على حدّ سواء، بما يتطابق مع شروط كل برنامج، دعماً لعجلة القطاع الخاص. ولتعزيز الحصول على فرص عمل، أطلقت الوزارة برنامجين للتدريب تحت مسمى (ضمان) و(فرص). ويساعد برنامج (ضمان³³) على توظيف الباحثين عن عمل في مؤسسات القطاع الخاص. وتتكفل المعاهد والمراكز التدريبية بتوفير وظائف لهم تحت إشراف وزارة العمل، وتتولى تدريبهم في برامج تدريبية متعلقة بتلك الوظائف. ويتناول التدريب الجانبين النظري والعملي، والتدريب على رأس العمل في بعض البرامج التي تتطلب ذلك. وبعد الانتهاء من التدريب، يحصل الباحث عن عمل على شهادة احترافية ومهنية. أما برنامج (فرص³⁴)، فهو برنامج تدريب مهني على رأس العمل، وهو يتعلق بمهنة محدّدة أو عدد من المهن في مؤسسات القطاع الخاص من خلال التعاقد بين صاحب العمل والباحثين عن عمل لفترات تدريبية قد تصل إلى ثلاث سنوات كحدّ أقصى.

نظّمت السلطات البحرينية علاقات العمل في القطاع الخاص بموجب القانون رقم (36) لسنة 2012²⁹. ولم يشر هذا القانون في أحكامه إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا إلى إجراءات تعيينهم ووجوب إصدار إعلان وظيفي دامج وكيفية إجراء المقابلات للوظيفة.

ونصّ قانون العمل على مترتبات التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة³⁰، وعلى موجبات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل³¹. غير أن النصوص لم تتطرق إلى التدابير اللازم اتخاذها عند عودة العاملين بعد إصابتهم، والتي تشمل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، والصيغ الميسرة، وإتاحة إمكانية الوصول، لا سيّما في حال نتجت عن الإصابة إعاقة دائمة أو مؤقتة.

وأطلقت وزارة العمل العديد من البرامج المتعلقة بالتوظيف والعمل، بما في ذلك صندوق العمل (تمكين³²) في عام 2006





التعليم والتأهيل المهني

نص دستور البحرين على أن يكون التعليم إلزامياً ومجانياً في المراحل الأولى التي يحددها القانون.

كفلت السلطات البحرينية حق جميع أبناء البحرين في التعليم. وقد تكرر هذا الحق في أحكام دستور البحرين الذي نص على أن يكون التعليم إلزامياً ومجانياً في المراحل الأولى التي يحددها القانون.³⁵

وقد أصدرت وزارة التربية والتعليم قرارات لإعداد الموارد البشرية المؤهلة للدخول إلى سوق العمل، ومن أبرزها قرار وزارة التربية والتعليم المتعلق بنظام التقويم التربوي في التعليم الثانوي الصادر بتاريخ 9 تشرين الأول 1997، والمعدل بتاريخ 5 تشرين الأول/أكتوبر 1997.⁴⁴ ويرسي هذا القرار قواعد عملية التقويم الشاملة والمتكاملة ويبين ما هو مطلوب من المتعلم إنتاجه وأداؤه بعد التخرج. وينص على أنه يفضل أن يكون التقويم طبيعياً، شاملاً متكاملًا، من النوع المطلوب من المتعلم إنتاجه أو أدائه بعد التخرج؛ وبالتالي لا يكون التقويم الطبيعي مبتسراً، أو قاصراً، أو مصطنعاً بعيداً عن شؤون الحياة الفعلية، وعن مقتضيات العمل والإنتاج والخدمات. وبموجب القرار، تُمنح إعفاءات خاصة للطلاب ذوي الإعاقات الذين تحول أنواع إعاقاتهم دون تأديتهم للامتحانات العملية، حيث يُعقون من الامتحانات العملية وتحتسب كامل علاماتهم على أساس الجانب النظري من الامتحان.⁴⁵

ومن الناحية الإدارية، أنشأت وزارة التربية والتعليم في عام 2006 إدارة متخصصة بالتربية الخاصة. وتُعنى هذه الإدارة بمواكبة المناهج التعليمية المختصة لتمكين جميع القابلين للتعلم من الأشخاص ذوي الإعاقات من الالتحاق بالتعليم في المدارس الحكومية والخاصة، وفق نهج جامع سلس مستمر يلبي متطلباتهم، ويراعي تنوع استعداداتهم وميولهم وقدراتهم واحتياجاتهم. وتوفّر هذه الإدارة بيئات وبرامج تعليمية ملائمة تعدّل المواقف السلبية لدى العاملين مع الطلاب في المدارس.

وعطفاً على مهام إدارة التربية الخاصة، أطلقت الوزارة «دليل التربية الخاصة»، الذي يُعتبر بمثابة مرجعية لتعريف المقصود بخدمات التربية الخاصة، وأنواع الإعاقات، وسبل التعامل مع الحالات من قبل جميع أطراف العلاقة من إدارة التعليم

ويشير القانون رقم (27)³⁶ بشأن التعليم للجميع إلى أن التعليم حق تكفله البحرين لجميع المواطنين³⁷، إذ إنه يعزز تكوين المتعلم تكويناً وطنياً وعلمياً ومهنياً وثقافياً³⁸. ونصت أحكام القانون على مراعاة مفهوم التنوع واحترامه، وعلى تطوير مناهج ونظم التعليم العام والفني وتحديثها لتتعامل بفعالية مع مفهوم التنوع في مصادر المعرفة، وعلى تنويع الفرص التعليمية وفقاً للاحتياجات الفردية المتنوعة للطلاب، ورعاية الطلاب الموهوبين والمتفوقين وإثراء خبراتهم، والاهتمام بالتأخرين دراسياً وبالأشخاص ذوي الإعاقات بمتابعة تقدّمهم ودمج القادرين منهم في التعليم.³⁹

ونظمت السلطات البحرينية المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة بموجب المرسوم بقانون رقم (25) لسنة 1998.⁴⁰ ويتناول القانون تعريف وأهداف المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة ونظام الدراسة والإشراف الفني فيها. غير أنه يغفل الإشارة إلى الإجراءات التي ينبغي مراعاتها لضمان التعليم والتدريب الدامج، بما في ذلك إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة والصيغ الميسرة.

وأولت السلطات البحرينية اهتماماً كبيراً لمرحلة ما بعد التعليم المدرسي، ولا سيما للمؤسسات التعليمية العليا والجامعات. ففي عام 2005، صدر القانون رقم (3) بشأن التعليم العالي⁴¹ الذي يهدف إلى تنظيم عملية التعليم ما بعد المدرسي. ونصت أحكام القانون على أن التعليم العالي هو التعليم الذي لا تقل مدته عن سنة دراسية كاملة في إحدى مؤسسات التعليم المعترف بها أكاديمياً بعد المرحلة الثانوية أو ما يعادلها⁴². ومن أهم ما جاء في القانون ربط العملية التعليمية بإعداد وتعزيز مؤهلات الموارد والطاقات البشرية في ميادين العمل المختلفة بشكل مستمر.⁴³

إتاحة الفرصة لهم للالتحاق ببرامج التعليم الفني والمهني. ويُستحسن أن يشمل هذا البرنامج الطلاب ذوي الإعاقة ما لم يكن يشملهم.

وافتتح «مركز الحد لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة» عام 2001 لتقديم الخدمات المجانية للأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية البسيطة والمتوسطة ومتلازمة داون المتراوحة أعمارهم بين أربع سنوات و25 سنة. وقام المركز منذ تأسيسه بتعليم وتأهيل العديد من الطلاب والطالبات ذوي الإعاقة. ويتم التنسيق بين المركز ووزارة التربية والتعليم لتحويل عدد من الطلاب ذوي الإعاقة من المركز إلى المؤسسات التعليمية الدامجة، كما يتم التنسيق مع وزارة التنمية الاجتماعية لتحويل عدد منهم إلى مراكز التأهيل التابعة لها⁴⁷.

والمعلمين، وأساليب التعليم والتعلم، والخدمات التيسيرية للطلاب ذوي الإعاقة. وأعدَّ هذا الدليل بالتنسيق بين الوزارات المعنية، ومنها وزارة الصحة، بشأن تقييم وتشخيص الإعاقة، وبالتنسيق مع وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية بشأن البرامج التأهيلية والتدريبية.

وهناك العديد من البرامج التي تتقاطع بين التعليم والتأهيل المهني والوظيفي في البحرين. فعلى سبيل المثال، أطلقت وزارة العمل، بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم، خدمة «تلمذة»⁴⁶ الرامية إلى تحسين مخرجات التعليم الفني والمهني. والهدف هو ضمان إتقان الطلاب والطالبات للمهارات المهنية والوظيفية الأساسية المطلوبة في سوق العمل والكفايات الأكاديمية المطلوبة في مؤسسات التعليم العالي، إضافة إلى



الرعاية الصحية والاجتماعية

يتضمن
قانون الصحة العامة
الاشتراطات المتعلقة بالصحة
والسلامة المهنية الواجب توفيرها
لحماية العاملين، ووجوب التزام كل
منشأة بتوفير اشتراطات الصحة
والسلامة بهدف الحد من
مخاطر بيئة العمل.

يكرّس دستور البحرين حقّ الجميع دون استثناء في الحصول على الرعاية الصحية، وتكفل الدولة إنشاء المستشفيات ودور العلاج⁴⁸. وسنّ المشرّع أحكاماً خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة في بعض التشريعات والسياسات والبرامج أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة. فقد أُلزم القانون رقم (74) لسنة 2006 وتعديلاته بشأن «رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين» الوزارات والجهات المعنية بتقديم الخدمات الطبية والاجتماعية للجميع، بمن في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة⁴⁹، بالتنسيق مع وزارة التنمية الاجتماعية.

سلامة العاملين في مكان العمل⁵³. وتتناول أحكام القانون الجوانب المتعلقة بتشخيص الطلاب ذوي الإعاقة وتقديم الخدمات الصحية والنفسية والتعليمية لهم⁵⁴.

وأُسندت السلطات العديد من المهام التنظيمية المتعلقة بالصحة والاستشفاء إلى بعض الجهات المعنية بالقطاع الصحي. ففي عام 2009، أصدر مجلس الوزراء القانون رقم (38) بشأن إنشاء الهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية⁵⁵. ويرعى هذا القانون وضع السياسات لتطوير نظام الخدمات والرعاية الصحية بشكل يضمن الكفاءة العالية والسرعة اللازمة والفعالية في تقديم هذه الخدمات في القطاعين الحكومي والخاص، وفقاً لأفضل الأسس العلمية ومعايير الممارسة الصحية المعتمدة في البحرين. وهو يرضى أيضاً عملية الرقابة على كافة المنشآت الصحية في القطاعين العام والخاص، والمتعلقة بترخيص المؤسسات الصحية ومتابعة أدائها ومدى توفيرها للرعاية الصحية الفعّالة والأمنة وذات الجودة العالية والكفاءة والموثوقية وكذلك ترخيص مهن العاملين في هذه المؤسسات بجميع تخصصاتهم. كما يرضى القانون تسجيل وتسعير الدواء، وترخيص المصانع الدوائية، بالإضافة إلى بحث شكاوى المرضى، وإثبات حدوث الأخطاء الطبية، ومنح الموافقات المتعلقة بإجراء الأبحاث الطبية السريرية.

وأصدر مجلس الوزراء القرار رقم (50) لسنة 2010⁵⁶ بشأن إنشاء وتشكيل لجنة تقييم الإعاقة. وأشار هذا القرار إلى اختصاصات اللجنة، وهي دراسة التقارير الطبية والتربوية والنفسية والتأهيلية الخاصة بتقييم حالات الأشخاص

ووضعت وزارة الصحة عام 2021 الخطة الاستراتيجية للهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية (2021-2025)⁵⁰. وعملاً بهذه الاستراتيجية الصحية، تعمل وزارة الصحة، وبمشاركة جميع الأطراف المعنية، على رفع المستوى الصحي لجميع سكان البحرين وضمان توفر الخدمات العالية الجودة والمستجيبة لاحتياجات الأفراد، أيّاً كانت فئاتهم، مدى الحياة. وتحت شعار «خدمات صحية بلا أسوار - مشاركة المجتمع في الصحة»، تركّز الوزارة على توفير الخدمات الصحية الأساسية إلى جميع سكان البحرين، مواطنين كانوا أم مقيمين، بشكل ميسّر ومعقول الكلفة. كما تعمل على ضمان الاستخدام المناسب للخدمات الصحية، بما فيها خدمات الطوارئ والعيادات الخارجية والرعاية الصحية الأولية والرعاية المنزلية ورعاية المسنين وبرامج الصحة العقلية، مع التأكيد على أهمية الشراكة المجتمعية.

كذلك، صدر قانون الصحة العامة بموجب القانون رقم (34) لسنة 2018⁵¹. وهو يهدف إلى تنظيم شؤون الصحة العامة في البحرين، بما يشمل أنظمة استيراد الغذاء والدواء، والرعاية الصحية في العمل والمدارس، وتنظيم مهنتي الطب والصيدلة. ويتضمن القانون بعض النصوص المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما في مجال العمل. ومن أبرز ما جاء في هذا القانون الاشتراطات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الواجب توفيرها لحماية العاملين، ووجوب التزام كل منشأة بتوفير اشتراطات الصحة والسلامة، مثل تقديم الإسعافات الأولية ووضع خطة طوارئ لحماية المنشأة والعاملين، بهدف الحد من مخاطر بيئة العمل⁵². كذلك، يبيّن القانون آلية التبليغ عن حوادث العمل وكيفية رفع الشكاوى في الظروف المهذّدة

النقدية والعينية للعديد من الفئات المحددة في متن القانون، ومنها الأشخاص ذوو الإعاقة والعاجزون عن العمل⁶⁶.

وعرّف القانون أعلاه الشخص ذا الإعاقة بأنه:

«كل فرد لديه إعاقة يثبت بتقرير طبي أنه يحتاج بسببها إلى عناية خاصة قبل سن العمل، أو تمنعه كلياً أو جزئياً في سن العمل من كسب عيشه أو عيش أسرته، وليس له في الحالتين عائل مقتدر مُلزم بالإنفاق عليه ولا مال كافٍ يعتمد عليه في معيشتة»⁶⁷.

كما عرّف القانون العاجز عن العمل بأنه:

«كل فرد ثبت إصابته بمرض يمنعه كلياً أو جزئياً من كسب عيشه أو عيش أسرته التي يعولها ولم يجاوز سن الستين وليس له عائل مقتدر مُلزم بالإنفاق عليه ولا مال كافٍ يعتمد عليه في معيشتة»⁶⁸.

ولا يجيز قانون الضمان الاجتماعي الجمع بين المساعدات الاجتماعية المستحقة طبقاً لهذا القانون والمعاشات المستحقة طبقاً لأي قانون آخر أو التأمينات بكافة أنواعها أو المساعدات التي تقدمها البحرين، إلا إذا كانت المعاشات أو التأمينات أقل من المساعدات المستحقة طبقاً لأحكامه. ويستثني القانون المسنين وذوي الإعاقة المقيمين في دور الرعاية الاجتماعية والصحية من التمتع بالمساعدات الاجتماعية المقررة في هذا القانون، إلا إذا ثبت بالبحث أنهم يحتاجون لتلك المساعدة في توفير بعض المستلزمات التي لا يمكن لتلك الدور توفيرها⁶⁹.

وأتاحت السلطات البحرينية استحقاقات ومخصصات شهرية الهدف منها إعانة الأشخاص ذوي الإعاقة، استناداً إلى عدة قرارات. فمثلاً، في عام 2005، صدر عن وزارة التنمية الاجتماعية القرار رقم (20) بشأن «مكافأة ذوي الاحتياجات الخاصة ومعايير استحقاقها»⁷⁰، حيث تكون المكافأة عبارة عن مخصص شهري لكل ذي إعاقة بحريني الجنسية مقيم ثبتت إعاقته بتقرير طبي. وفي قرار آخر صادر عن وزارة التنمية الاجتماعية، تمت مضاعفة استحقاق مخصص الإعاقة الشهري، عملاً بالقانون رقم (40) لسنة 2010⁷¹، من 100 دينار إلى 200 دينار.

ذوي الإعاقة بصورة دورية منتظمة، وإعداد التقارير الفنية، وتوحيد اختبارات التقييم النفسي، والتنسيق مع وزارة الصحة لتشخيص فئة ودرجة الإعاقة الطبية، والاكتشاف المبكر للإصابات، والتنسيق مع وزارة التربية والتعليم في المجالات التربوية والسلوكية والنفسية لدمج الأطفال ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية⁵⁷.

وفي عام 2001، أصدر وزير الصحة القرار رقم (3) بشأن الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية⁵⁸. وينص القرار على إلزامية فحص كافة العاملين في المجالات ذات العلاقة بالصحة العامة، والتأكد من خلو العاملين في المنشآت الطبية من الأمراض السارية والمعدية. ونص القرار على أن يشمل الفحص الطبي الدوري حالات عديدة، منها الإعاقة البصرية والسمعية والحركية⁵⁹.

وبالنسبة للتقاطع بين الصحة والعمل، أصدرت وزارة الصحة القرار رقم (6) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (29) لسنة 2014 بشأن تحديد وتنظيم الرعاية الصحية الأساسية لعمال المنشآت⁶⁰. وينص القرار على توفير الرعاية الصحية الأساسية لعمال المنشآت، إما عبر التعاقد مع إحدى شركات التأمين الصحي المرخص لها بالعمل في البحرين، وإما عبر إنشاء وحدة طبية متكاملة بالمنشأة يكون مرخصاً لها ممارسة النشاط الطبي من قبل الهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية وتقوم المؤسسات الصحية الخاصة بتوفير الرعاية الصحية الأساسية لعمالها من خلالها⁶¹.

كذلك، وضعت السلطات البحرينية العديد من التشريعات والسياسات المتعلقة بالضمان الصحي والتأمينات الاجتماعية في القطاعين العام والخاص. ففي عام 1976، صدر المرسوم بقانون رقم (24) المتعلق بقانون التأمين الاجتماعي والذي يحدد التأمينات العديدة الممنوحة للعاملين في القطاع الأهلي (القطاع الخاص) في البحرين⁶². ويشير المرسوم إلى الأحكام العامة والاشتراطات المتعلقة بالتأمين ضد العجز والشيخوخة والتي تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن بينها الإصابات الناتجة عن العمل⁶³، والعجز غير المهني⁶⁴.

وقد نصّ التشريع البحريني، بموجب القانون رقم (18) لسنة 2006⁶⁵ بشأن الضمان الاجتماعي، على صرف المساعدات



البيئة المساندة

تبذل السلطات
البحرينية الجهود لتوفير
حق الوصول الشامل للأشخاص
ذوي الإعاقة في البيئة التقنية
كما في البيئة العمرانية بما
في ذلك وسائل النقل
والمواصلات.

دأبت السلطات البحرينية على تنفيذ برامج ومشاريع تتيح الوصول الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك على الصعيدين العمراني والتقني، بهدف تمكينهم من الوصول إلى أماكن العمل وأداء واجباتهم الوظيفية أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

البلديات والتخطيط العمراني تمكنت من تحقيق العديد من الإنجازات حتى عام 2016، ولا سيما على صعيد الإعداد لتنفيذ مشاريع تراعي احتياجات وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومتطلباتهم عند تخطيط وتصميم الطرق، بما يسهل حركتهم ويوفر لهم الارتياح النفسي والأمن الاجتماعي أسوةً بغيرهم من فئات المجتمع. وذكر التقرير أن هيئة شؤون الطرق في وزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني قامت بمبادرة استراتيجية لإصدار دليل معني بتصميم الطرق السكنية لتراعي جميع أنواع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال القيام، مثلاً، بتحديد مواقف خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة في الأماكن العامة، أو توفير أرصفة منخفضة قرب معابر المشاة وعلى تقاطعات الطرق التي تكثُر عليها حركة المشاة، ووضع أعمدة حديدية لمنع استغلال هذه المساحات كمواقف للسيارات.

وتبذل السلطات البحرينية الجهود لتوفير حق الوصول الشامل في البيئة التقنية كما في البيئة العمرانية. وتعتبر حكومة البحرين الوصول إلى الخدمات الحكومية الرقمية حقاً عاماً، وأنه على الجهات الحكومية العمل على ضمان الشمول الرقمي. وتشمل العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار، على سبيل المثال، سهولة الوصول، والقدرة على تحمّل التكاليف، والعمر، والاتصال بالإنترنت، والمحتوى، والإعاقة، والتعليم، والسرعة، واستخدام الخدمة. وترتكز مبادرات الشمول الرقمي في البحرين على ثلاثة مكونات، هي: (1) مبادرات تعزيز البنية التحتية الرقمية؛ (2) مبادرة الوصول إلى المحتوى والخدمات وتوفيرها ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة للوصول إلى الخدمات الإلكترونية واستخدامها؛ (3) مبادرات القدرات الرقمية، التي تشمل مبادرات محو الأمية الرقمية والتعليم الرقمي المتقدم وزيادة الوعي بالخدمات الإلكترونية للحكومة.

وبالنسبة لحق الوصول الشامل في البيئة العمرانية، ثمة توجه بأن يُشترط على من تُرسى عليهم عقود النقل العام مراعاة احتياجات الأشخاص محدودي الحركة، وأن تكون المَرْكَبَات مصمّمة بطريقة يسهل استخدامها، علماً أن جميع حافلات النقل العام مزودة بالاحتياجات الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة. وتعتبر وسائل المواصلات الصديقة للأشخاص ذوي الإعاقة أساسية لجهة إتاحة حقهم في الوصول. وحسب «تقرير مملكة البحرين الدوري الجامع للتقارير الأول والثاني حول التقدم المُحرَز في تنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المقدم إلى لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في جنيف لعام 2017⁷²»، تم تأسيس لجنة لمراجعة وتطوير التشريعات الملزمة بمعايير التصميم الشامل، من أجل وضع مسودة قانون يساهم في اتخاذ تدابير هدفها تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة واستخدامهم وسائل النقل والمواصلات. ويتعلق ذلك بوضع الإشارات واللافتات، وتوفير بعض المُعينات، أو توفير التكنولوجيا أو نُظُم المعلومات، وتهيئة أماكن مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة تيسّر استخدامهم لوسائل النقل العام. وذكر التقرير أنه قد تمّت مراعاة إمكانية الدخول بلا عوائق لدى تخطيط وبناء جميع المباني التي تُستخدم لأغراض عامة وتعليمية، والمؤسسات الخدمائية، وأماكن تنظيم المناسبات والأحداث الرياضية، والشركات التجارية التي تبيع سلعاً استهلاكية، والمصارف، ودور العبادة، والمرافق الصحية والاجتماعية، وعيادات الأطباء، والصيدليات، ودورات المياه العامة.

وحقّقت وزارة شؤون البلديات والتخطيط العمراني عدداً من الانجازات، منها تشكيل فريق عمل لتقييم استيفاء المرافق العامة لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة، ووضع خطة لإعادة تأهيل هذه المرافق بشكل تدريجي. وقد استهدفت الخطة بشكل خاص المرافق الحيوية لتأهيل المباني المدرسية والمراكز الصحية. وأشار التقرير المذكور أعلاه إلى أن وزارة



الخلاصة

تبذل البحرين جهوداً حثيثة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات الحياة المختلفة، ولا سيّما في سوق العمل المحلية. كما يكفل دستور البحرين المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص والحق في الرعاية الصحية والتعليم والعمل لجميع المواطنين. كذلك، يعزّز «قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين» واللجنة العليا لرعاية شؤون الأشخاص ذوي الإعاقة هذه الحقوق.

ولتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك العمل، ينبغي تعزيز وصولهم إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات. ولذلك، لا بدّ من وضع الآليات الملائمة لإزالة العقبات التي تواجههم، ووضع المعايير والمبادئ التوجيهية لضمان إمكانية وصولهم.

كذلك، تتقاطع قضايا الإعاقة في مختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية، مما يستدعي تنسيقاً وثيقاً في ما بينها لتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ولوضع الآليات المناسبة لضمان كفاءة حقوقهم حسب الدستور والتشريعات النازمة لتلك الحقوق.

الحواشي

- 1 <https://www.legalaffairs.gov.bh/HTM/K2211.htm>
- 2 <https://faolex.fao.org/docs/pdf/bah117079Ar.pdf>
- 3 المادة (4) من دستور البحرين.
- 4 المادة (8) من دستور البحرين.
- 5 المادة (7) من دستور البحرين.
- 6 المادة (13) والمادة (16) من دستور البحرين.
- 7 https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/K7406_0.pdf وقد عُدلت المادة (5) منه بالقانون رقم (59) لسنة 2014 (<https://www.lloc.gov.bh/HTM/K5914.htm>)، وعُدلت المادة (2) بالقانون رقم (22) لسنة 2017 (<https://www.lloc.gov.bh/HTM/K2217.htm>).
- 8 https://www.social.gov.bh/disabled/disabled_committees
- 9 https://www.social.gov.bh/ministry/legislations_and_regulations
- 10 المادة (3) من القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.
- 11 <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L4810.pdf>
- 12 <https://www.lloc.gov.bh/HTM/K3612.htm>
- 13 <https://bit.ly/46h2C2W>
- 14 <https://www.bqa.gov.bh/Ar/Pages/Home.aspx>
- 15 المرسوم الملكي رقم (83) لعام 2012، <http://www.alwasatnews.com/news/720248.html>
- 16 <https://www.moh.gov.bh/>
- 17 <https://www.lloc.gov.bh/HTM/K7406.htm>
- 18 <https://www.lloc.gov.bh/HTM/L2121.htm>
- 19 <https://lloc.gov.bh/PDF/RLMKT0823.pdf>
- 20 <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L4810.pdf>
- 21 المادة (1) من قانون الخدمة المدنية في البحرين.
- 22 <https://www.lloc.gov.bh/HTM/K3612.htm>
- 23 المادة (2) من قانون الخدمة المدنية في البحرين.
- 24 <https://www.csb.gov.bh/CSB-Legislations/Executive-List/Executive-List>
- 25 الشرط السادس من المادة (11) من قانون الخدمة المدنية في البحرين.
- 26 المادة (25) الفقرة (ج) من قانون الخدمة المدنية في البحرين.
- 27 الشرط السادس من المادة (11) من قانون الخدمة المدنية في البحرين.
- 28 المادة (11) من القانون رقم (74) لسنة 2006 وتعديلاته بشأن الأشخاص المعاقين.
- 29 https://www.mlsc.gov.bh/ministry/legislations_and_regulations
- 30 الباب الحادي عشر من قانون العمل رقم (36) لسنة 2012.
- 31 الباب الخامس عشر من قانون العمل رقم (36) لسنة 2012.
- 32 <https://www.tamkeen.bh/ar/programs/national-employment-program/>
- 33 https://www.mlsc.gov.bh/home/subservices_sections/42
- 34 https://www.mlsc.gov.bh/home/subservices_sections/46
- 35 المادة (7) من دستور البحرين.
- 36 <https://www.lloc.gov.bh/HTM/K2705.htm>
- 37 المادة (2) من القانون رقم (27) لسنة 2005.
- 38 المادة (3) من القانون رقم (27) لسنة 2005.

البندان (9) و(10) من المادة (5) من القانون رقم (27) لسنة 2005.	39
.https://www.moe.gov.bh/laws/private.aspx	40
.https://www.lloc.gov.bh/HTM/K0305.htm	41
المادة (1) من القانون رقم (3) بشأن التعليم العالي.	42
البند (3) من المادة (2) من القانون رقم (3) بشأن التعليم العالي.	43
.https://www.moe.gov.bh/laws/secondary.aspx	44
المادة (15) من قرار وزارة التربية والتعليم المتعلق بنظام التقويم التربوي في التعليم الثانوي الصادر بتاريخ 9 تشرين الأول/أكتوبر 1995 5 تشرين الأول/أكتوبر 1997.	45
.https://www.mlsc.gov.bh/home/subservices_sections/44	46
.https://bit.ly/45mUYIH	47
المادة (8) من دستور البحرين.	48
المادة (3) من القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.	49
.https://www.nhra.bh/ar/About/Strategy/	50
.https://bit.ly/3NloKAp	51
المواد (74) و(75) و(79) من قانون الصحة العامة بموجب القانون رقم (34) لسنة 2018.	52
المادة (81) من قانون الصحة العامة بموجب القانون رقم (34) لسنة 2018.	53
المادة (62) من قانون الصحة العامة بموجب القانون رقم (34) لسنة 2018.	54
.https://bit.ly/3NLpSir	55
.https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/RSOCD5010.pdf	56
المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم (50) لسنة 2010.	57
fdp.1002-fo-(3)-oN-redro-lairetsiniM/lanoitapucco/fdp/segami/moc.hbefaseb//:sptth .	58
المادة (3) من القرار رقم (3) بشأن الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية.	59
.https://www.lmra.gov.bh/files/cms/shared/file/Decision/decision6-2015.pdf	60
المادة الأولى من قرار وزارة الصحة رقم (6) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (29) لسنة 2014 بشأن تحديد وتنظيم الرعاية الصحية الأساسية لعمال المنشآت.	61
.https://www.lloc.gov.bh/HTM/L2476.htm	62
البند (7) من المادة (4) من المرسوم بقانون رقم (24) المتعلق بقانون التأمين الاجتماعي.	63
البند (8) من المادة (4) من المرسوم بقانون رقم (24) المتعلق بقانون التأمين الاجتماعي.	64
.https://www.lloc.gov.bh/HTM/K1806.htm	65
المادة الثالثة من القانون رقم (18) لسنة 2006 بشأن الضمان الاجتماعي.	66
المادة الأولى (الفقرة 14) من القانون رقم (18) لسنة 2006 بشأن الضمان الاجتماعي.	67
المادة الأولى (الفقرة 13) من القانون رقم (18) لسنة 2006 بشأن الضمان الاجتماعي.	68
المادة السابعة (الفقرتان 1 و2) من القانون رقم (18) لسنة 2006 بشأن الضمان الاجتماعي.	69
.https://www.mlsc.gov.bh/website/public/pdfs/regulations/20_2005.pdf	70
.https://www.scw.bh/uploads/dnrsohkc_4ex.pdf	71
.https://www.mofa.gov.bh/Portals/0/pdf/HumanRights/CRPD%201.pdf	72

