



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة

الاسكوا
ESCWA

رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

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

ملاحق قُطرية

سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

المملكة العربية السعودية



© 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 يذكر 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
8ألف. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
8باء. وزارة التعليم
8جيم. وزارة الصحة
9دال. وزارة النقل والخدمات اللوجستية
9هاء. وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان
9واو. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
9زاي. المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
103- العمل والتوظيف
11ألف. القطاع العام
11باء. القطاع الخاص
134- التعليم والتأهيل المهني
165- الرعاية الصحية والاجتماعية
196- البيئة المساندة
227- الخلاصة
24الحواشي

مقدمة

وتسعى حكومة المملكة، من خلال «رؤية السعودية 2030»، إلى استثمار العنصر البشري خير استثمار، والدفع بعجلة التنمية والتقدم، واستثمار الطاقات المُعطّلة في الإنتاج، وتوفير اليد العاملة، وتحقيق الرفاه الاجتماعي والتنمية المستدامة لأفراد المجتمع. وقد أكدت المملكة، ممثلةً بوزاراتها المعنية، على أهمية إصدار وتطوير الممكنات النظامية¹ اللازمة لتحقيق هدف تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع.

ويتناول هذا التقرير مجموعة من الممكنات النظامية التشريعية والإجرائية المنقّذة من جانب السلطات السعودية المعنية بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، ويحلّل مدى الاتّساق في ما بينها. وهو يسلّط الضوء على الفجوات التي تعترى هذه الممكنات النظامية في حال وجودها، ويتناول التحليل الممكنات النظامية والاستراتيجيات العامة والبرامج المتعلقة بتحقيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل السعودية. وينطلق هذا التقرير من نظام الحكم أولاً، ونظام رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة ثانياً، كونهما من الممكنات النظامية الأساسية المعنية بالعمل التشريعي الذي ينبثق عن بنود اتفاقية حقوق 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.

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 بالحق في الحماية الاجتماعية (المادة 28 من الاتفاقية)، الذي يرتبط، بدوره، ارتباطاً وثيقاً بالمقصد 1-3 من مقاصد أهداف التنمية المستدامة الذي يدعو إلى نُظم حماية اجتماعية وطنية ملائمة للجميع.

وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وصادقت عليها وعلى بروتوكولها الاختياري في عام 2008.



الإطار التشريعي العام

تكفل الدولة
حق المواطن وأسرته
في حالة الطوارئ والمرض
والعجز والشيخوخة، وتدعم
نظام الضمان الاجتماعي، وتشجع
المؤسسات والأفراد على
الإسهام في الأعمال
الخيرية.

في عام 1992، صدر الأمر الملكي رقم (أ/90)² الذي حُدِّد بموجبه النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية. وقد أرسى هذا النظام الأساسي حقوق جميع المواطنين وحررياتهم دون تمييز، وضمن رعاية المواطنين جميعاً دون استثناء، وكفل تكافؤ الفرص بينهم من خلال تهيئة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم³. كذلك، نصَّ الأمر الملكي على التزام الدولة بأن تكفل «حق المواطن وأسرته في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة، وتدعم نظام الضمان الاجتماعي، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية»⁴. كما تطرَّق الأمر الملكي إلى الحق في العمل والعلاقة بين العامل وصاحب العمل⁵ والحق في الرعاية الصحية⁶ والحق في التعليم العام للجميع⁷.

الموحد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية¹¹. ويهدف هذا القانون إلى كفالة الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أصبح مرجعاً مهماً للدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي في ما يتعلّق بمبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والدمج والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة. ونصَّ هذا القانون على الحق في التأهيل¹² والتعلُّم والتعليم¹³ والحق في الرعاية الصحية¹⁴ والحق في العمل¹⁵. وقد عرّف القانون الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم الأشخاص الذين يعانون من قصور كلي أو جزئي طويل الأجل بدني أو ذهني أو حسي يمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين¹⁶.

وأصدرت السلطات السعودية أنظمة خاصة لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات العمل والرعاية الصحية والتعليم، عملاً بنظام الحكم بنظام رعاية المعوقين وبالقانون الاسترشادي الموحد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وتندرج هذه الجهود ضمن السياسات العامة والاستراتيجيات والخطط المتعلقة بقطاعات العمل والتعليم والرعاية الصحية والتأهيل، ومن ضمنها البرامج التي أعدتها الجهات المعنية لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة ودمجهم في سوق العمل.

وكُرِّست هذه الحقوق لاحقاً بموجب المرسوم الملكي رقم (م/37) الصادر في 1421/9/23 هـ (19 كانون الأول/ديسمبر 2000)، والذي يُعرف بـ«نظام رعاية المعوقين»⁸. ولهذا النظام أهمية قصوى بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، كونه يشمل حقوقهم في كافة المجالات المتعلقة بحياتهم اليومية، ولا سيّما تلك المتعلقة بحقهم في العمل، والتوظيف، والتعليم، والتدريب، والتأهيل، والصحة، والبرامج الاجتماعية، والخدمات التكميلية. وتتضمّن هذه الخدمات إتاحة وسائل المواصلات لضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مختلف الأماكن. وقد عرّف هذا القانون «المعوق» بأنه «كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية، إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية مُتطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المُعوقين»⁹.

ولضمان اتساق المصطلحات بما يتناسب مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، صدر عن الديوان الملكي التعميم رقم 55528 لعام لسنة 1440 هـ (2019) الذي ينص على استخدام مصطلح «الأشخاص ذوي الإعاقة» في كافة المعاملات والمكاتبات الرسمية والتصريحات الإعلامية لدى جميع الوزارات والإدارات الحكومية.

وفي 17 تشرين الثاني/نوفمبر 2020، أصدر مجلس الوزراء السعودي القرار رقم (212) لاعتماد القانون الاسترشادي



الإطار المؤسسي

تؤدي

هيئة رعاية

الأشخاص ذوي الإعاقة دوراً
مهماً في رفع مستوى الخدمات
المقدّمة للأشخاص ذوي الإعاقة
لتلبية متطلباتهم، والتعرّف على
احتياجاتهم على
مختلف الصّعد.

تتعدّد الوزارات والجهات المعنية التي ترعى شؤون الأشخاص ذوي الإعاقة مباشرة، أو تتقاطع مهامها مع مهام باقي الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. ومن أهم الوزارات والمؤسسات الحكومية:

ألف. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

متطلباتهم، والتعرّف على احتياجاتهم على مختلف الصّعد، مثل التعليم والعلاج والتأهيل، وتوفير فرص العمل، وتيسير الوصول لهذه الخدمات، ووضع برامج لتحفيز القطاع الخاص والقطاع غير الربحي على الإسهام في الأعمال الخيرية وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتنفيذ برامج لتقديم الدعم لهؤلاء الأشخاص لتمكينهم من البدء والاستمرار والتوسع في الأعمال المهنية أو التجارية. وتتضمّن مهام الهيئة أيضاً وضع الأنظمة والاستراتيجيات والبرامج والخطط والأدوات الكفيلة بتحقيق أهدافها، وذلك وفق الإجراءات النظامية المتبعة، ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها بالتنسيق مع الجهات المختصة.

تندرج مؤسسات عديدة تحت إدارة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية¹⁷ التي يقع عملها في شقين: شقّ متعلق بالعمل والعمال، وشقّ رعاي يتعلّق بالمجتمع والأسرة. وكان يُطلق على هذه الوزارة مسمى «وزارة العمل والتنمية الاجتماعية» قبل أن يعاد تسميتها بـ «وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية». ومن أهم الوكالات العاملة تحت وصايتها وكالة الوزارة للرعاية الاجتماعية والأسرة، ووكالة الوزارة للضمان الاجتماعي. كما تضم الوزارة هيئة مختصة بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة التي تأسست بموجب القرار رقم (266) الصادر في 1439/5/27هـ¹⁸. وتؤدي الهيئة دوراً مهماً في رفع مستوى الخدمات المقدّمة للأشخاص ذوي الإعاقة لتلبية

باء. وزارة التعليم

الحصول على التعليم المجاني ذي الجودة العالية. وقد أنشأت الوزارة الأمانة العامة للتربية الخاصة التي تضمّ وحدات فنية وإدارية تنظّم تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، مع مراعاة أنواع الإعاقات المختلفة.

تعنى وزارة التعليم¹⁹ بوضع وتنفيذ الأنظمة المتعلقة بالتعليم الرسمي والخاص في كافة مراحلها، ولا سيما التعليم المدرسي والتعليم العالي. وتكفل الممكنات النظامية القائمة حقوق جميع أبناء المملكة، بما في ذلك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، في

جيم. وزارة الصحة

مكان ممكن من مجتمعاتهم المحلية، بما في ذلك المناطق الريفية، من خلال توفير خدمات التأهيل الطبي مثل العلاج الطبيعي، والعلاج الوظيفي، وتصنيع الأطراف الاصطناعية والأجهزة التعويضية، وعلاج علل النطق والسمع في جميع مستشفيات وزارة الصحة المنتشرة في المملكة.

تتولى وزارة الصحة²⁰ تقديم الرعاية الطبية والصحية لجميع مواطني المملكة العربية السعودية وفق أحكام نظام الحكم الذي يكفل حق الجميع في الرعاية الصحية. وتُعنى الوزارة بنظام الاستشفاء الخاص العام. وهي تعمل على توفير الخدمات الصحية المختلفة للأشخاص ذوي الإعاقة في أقرب

دال. وزارة النقل والخدمات اللوجستية

مجال النقل، ومنها «برنامج مجال نقل الركاب» الذي يهدف إلى إدخال مزيد من التطوير والتحسين على مجال نقل الركاب الذي يشمل نُظُم وخدمات النقل داخل المدن وحركة الركاب. وتتدرج ضمن هذا البرنامج عدة إجراءات، منها وضع الضوابط لضمان التنقل الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل وصولهم إلى وجهاتهم.

تهتم وزارة النقل والخدمات اللوجستية²¹ بأمور النقل والطرق والمواصلات. وفي ما يتعلّق بتيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وسائل النقل وتسهيل استخدامها، صمّنت الوزارة عدداً من لوائحها نصوصاً تقضي بالزامية تسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وسائل النقل. وشملت الاستراتيجية الوطنية للنقل عدة برامج لتحسين

هاء. وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان

والتعاميم الصادرة عن الوزارة. وتكمن أهمية هذه الجهة في تهيئة البيئة المساندة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، باعتبارها من أولويات تمكين هؤلاء الأشخاص ودمجهم في سوق العمل.

تعمل وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان²² على تهيئة البيئة العمرانية، من خلال إعمال الشروط والمعايير الموافقة لتيسير الوصول إلى هذه البيئة، وفقاً لكود البناء السعودي

واو. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

المؤسسة التنسيق مع أصحاب العمل قبل تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف ملاءمة مهاراتهم مع متطلبات العمل. وتضمن هذه المؤسسة استفادة المتدربين بشتى الطرق حسب معايير مهنية وطنية وأساليب حديثة تلائم متطلبات وتسهيلات العصر.

تعنى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني²³ بتقديم التدريب الفني والمهني للأشخاص ذوي الإعاقة. وتمّ افتتاح أقسام متخصصة في هذه المؤسسة لتقديم برامج للأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة، وذلك من خلال إنشاء عدد من الكليات في مناطق عديدة في المملكة. ومن أبرز مهام هذه

زاي. المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

العاملين في سوق العمل من سعوديين وغير سعوديين. ويوفّر هذا النظام الرعاية للعاملين الذين تركوا العمل لظروف خارجة عن إرادتهم، من خلال صرف تعويض (ساند) لهم، وتدريبهم، وإتاحة فرص البحث عن عمل لهم. وتخصّص المؤسسة موظّفين للعمل على تسهيل حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على هذه الخدمات.

تعنى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بإدارة شؤون العاملين في القطاعين الخاص والعام، وبتوفير حياة كريمة لهم ولأسرهم بعد تركهم العمل بسبب التقاعد أو العجز أو الوفاة. كما توفر المؤسسة العناية الطبية والتعويضات اللازمة في حالات إصابات العمل أو العجز المهني، من خلال نظام الأخطار المهنية الذي يطبّق بصورة إلزامية على جميع



العمل والتوظيف

ينصّ نظام العمل

السعودي على أن العمل هو

حق للمواطنين إذا توافرت لديهم

الشروط المنصوص عليها في أحكامه،

دون أي تمييز على أساس الجنس أو

الإعاقة أو السن أو أي شكل من

أشكال التمييز الأخرى في كافة

مراحل التوظيف والعمل.

نظّمت السلطات السعودية علاقات العمل والتوظيف في كل من القطاعين العام والخاص، وذلك بمقتضى المادة (28) من نظام الحكم الأساسي التي نصّت على تيسير مجالات العمل لكل قادر عليه بموجب الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل، وكذلك بمقتضى المادة (2) من «نظام رعاية المعوقين». ولم تتناول هذه الممكّنات النظامية في أغلبها تنظيم عمل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه الخصوص، بل شملت الأيدي العاملة عموماً، عملاً بمبدأ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص حسب نظام الحكم السعودي و «نظام رعاية المعوقين»²⁴.

ألف. القطاع العام

ويحكم هذا النظام الجوانب الرئيسية لعمل موظفي القطاع الحكومي لجهة تحديد حقوق أطراف العمل وواجباتهم. وأحكام هذا النظام عامة، لا تشمل أي إشارة إلى توظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات الحكومية على وجه الخصوص.

بالنسبة للعمل في القطاعات الحكومية، يرد قرار مجلس الوزراء رقم (97) الصادر في 22 أيلول/سبتمبر 2020 نظام الخدمة المدنية. وبموجب هذا القرار، جرى ضمّ وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لتشكيل «وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية».

باء. القطاع الخاص

حدّد هذا النظام الموجبات كما هو مبين في الفصل الثالث من الباب الثامن من نظام العمل، والذي ينصّ على واجبات صاحب العمل والتزاماته عند وقوع الإصابات، إلا أنه لم ينصّ تحديداً على الإصابات التي تؤدي إلى إعاقة مؤقتة أو دائمة. ومن بين هذه الالتزامات تحمّل جميع نفقات معالجة الإصابات الناتجة عن العمل²⁹ أو أية مضاعفات قد تنتج عنها³⁰.

وتتيح الأنظمة المتعلقة بالعمل في القطاع الخاص إمكانية العمل عن بُعد. فقد حدّدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نظام العمل عن بُعد بموجب القرار الوزاري رقم (792) الصادر في 4 كانون الأول/ديسمبر 2014³¹، حيث يقتصر احتساب العاملين «عن بُعد» في برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف على المرأة السعودية العاملة وعلى الأشخاص ذوي الإعاقة السعوديين من النساء والرجال الذين لا تمنعهم إعاقتهم من أداء عمل معيّن. والهدف من المرونة التي يتيحها هذا القرار هو تيسير عمل كافة أطراف علاقة العمل، سواء

ينظّم العمل في القطاع الخاص بموجب نظام موحد يحدّد واجبات كلّ من طرفي علاقة العمل وحقوقه. وصدر نظام العمل السعودي وتعديلاته عام 2005²⁵، وهو يعدّ الأداة الرسمية والمرجععية الأساسية في المملكة في ما يتعلق بشؤون التوظيف والعمل بشكل عام ويشمل الجميع. وتتطرّق أحكام النظام بشكل مباشر إلى حق الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل. وحسب هذا النظام، العمل هو حق للمواطنين إذا توافرت لديهم الشروط المنصوص عليها في أحكامه، دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى في كافة مراحل التوظيف والعمل²⁶. ويتناول هذا النظام، في الباب الثامن منه، التزامات صاحب العمل المتعلقة بوقاية العاملين من المخاطر وإصابات العمل وحقوق العاملين في حال وقوع أضرار ناجمة عن حوادث العمل²⁷. وترتكز قوة هذا النظام على عدم جواز إهمال من يصاب بضرر ناجم عن عمله، إذ يمكن للعامل المتضرر أن يعود ليؤدي عمله كالمعتاد، وأن يحصل في نفس الوقت على تعويض عن إصابته²⁸. وقد

(4624/1/1/ع) المؤرخ 21/10/1433 هـ (8 أيلول/سبتمبر 2012). ويوفر هذان القراران فرصاً للعاملين ذوي الإعاقة على إيجاد فرص عمل.

وأطلقت الجهات المعنية بقطاع العمل والتوظيف العديد من البرامج التي تتيح للعاملين إيجاد فرص عمل تناسب مهاراتهم وكفاءاتهم، وتخصّص لهم تقديرات اجتماعية وصحية. وبالرغم من تعدد هذه البرامج والخدمات، فهي تستهدف العموم وليس الأشخاص ذوي الإعاقة حصراً. وتوجد هذه المبادرات الأساسية عبر المنصة الوطنية الموحدة على موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي توفر العديد من الخدمات اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة. وتشمل هذه الخدمة جميع المواطنين الباحثين عن عمل، إضافةً إلى الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عام 2012 «برنامج توافق»³⁷ لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص. ويشجّع هذا البرنامج أصحاب العمل على قبول المتدربين وتغطية نفقات المدربين وكلفة تدريبهم في العمل. ولكن الهدف الأساسي للبرنامج يبقى إيجاد فرص لتمكين القادرين على العمل من ذوي الإعاقة من إيجاد فرص توظيف فعلية. وينطبق الأمر أيضاً على باقة البرامج المقدمة من صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، مثل البوابة الوطنية للعمل (طاقات)³⁸ التي تجمع بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل؛ وبرنامج (حافز) للباحثين عن عمل، الذي تُصَرّف بموجبه مخصّصات مالية شهرية للباحثين عن العمل وفق اشتراطات محدّدة؛ بما في ذلك برنامج حماية الأجور³⁹ الموجه لضمان وحماية أجور العاملين في القطاع الخاص. وقد أطلق صندوق الموارد البشرية (هدف) المرحلة التجريبية للمنصة الوطنية الموحدة للتوظيف «جدارات»⁴⁰ والتي تعتبر نقطة تلاقي بين الباحثين عن عمل والباحثين عن عمال في كل من القطاع الخاص والعام وشبه الحكومي⁴¹. وتهدف هذه المبادرة إلى تسهيل عملية البحث عن عمل ورفع جودة حياة المواطنين عبر إيجاد وظائف تتناسب مع تخصصاتهم ومهاراتهم. ولا بد من الإشارة إلى أن هذه المنصة المستحدثة هي بمثابة دمج لكل من منصتي «طاقات» و«جدارة»⁴². وقد نال التدريب المهني حصة من هذه البرامج مثل برنامج التدريب على رأس العمل (تمهيري) الذي يهدف إلى تدريب المتخرجين والمتخرجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية، بغية تهيئتهم للمشاركة في سوق العمل.

لجهة أصحاب العمل أو العاملين. كما أنّ لهذا النظام أثراً جيداً على المجتمع والاقتصاد والبيئة. واستناداً إلى تعديل القرار رقم (792)، يتم احتساب السعوديين العاملين «عن بُعد» من الأشخاص ذوي الإعاقة بواحد في نسبة التوظيف المحتسبة ضمن برنامج «نطاقات»³². ولذلك، أطلقت الوزارة العديد من الأدلة الاسترشادية المتعلقة بنظام العمل عن بُعد والموجهة لأصحاب العمل، وهي تدرج العاملين ذوي الإعاقة ضمن المخولين العمل عن بُعد³³.

شرعت السلطات السعودية في احتساب نسبة عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة من نسب التوظيف في العديد من أنظمتها. وتضمّن نظام العمل السعودي بعض المواد المتعلقة بتوظيف العاملين ذوي الإعاقة في القطاع الخاص. على سبيل المثال، نصّ الفصل الثاني من الباب الثاني من نظام العمل على تنفيذ نظام الكوتا، حيث قدر نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين بـ 4 في المائة على الأقل من مجموع عدد العمال في منشآت العمل³⁴. ولضمان تنفيذ هذه المترتبات الملقاة على عاتق صاحب العمل، نصّ النظام على أن يرسل صاحب العمل إلى مكتب العمل المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيّاً، مع بيان أجر كل منهم³⁵. وتضمنت المادة التاسعة من اللائحة التنفيذية لنظام العمل³⁶ الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إيضاحات تدلّ على جدية السلطات السعودية في تطبيق المترتبات المتعلقة بنظام الكوتا على المنشآت في القطاع الخاص. وقد لحظت الأنظمة المتعلقة بتوظيف اليد العاملة آلية احتساب لهذه النسب من ضمن احتساب آلي لمعامل التوظيف لدى جميع الكيانات يُعرف ببرنامج «نطاقات».

إن احتساب نسبة حصة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة قد رُبطت تكراراً في برنامج تحفيز المنشآت على التوظيف ما يعرف بـ (نطاقات). بدايةً، أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قرارين بشأن توظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص في المنشآت العملاقة والكبيرة ولاحقاً المتوسطة. وألّزمت السلطات السعودية المنشآت العملاقة والكبيرة بالعمل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على القرار الوزاري رقم (3249) بتاريخ 9/3/1438 هـ، كما ألّزمت المنشآت المتوسطة بذلك بناءً على القرار الوزاري رقم



التعليم والتأهيل المهني

أصدرت وزارة
التعليم في المملكة
العديد من الأنظمة والأدلة
التي ترعى عمل القطاع التعليمي،
لا سيما في ما يتعلق بتعليم
الأشخاص ذوي
الإعاقة.

كفلت المملكة، بموجب نظام الحكم الأساسي⁴³، توفير التعليم والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو ما كرّسه أيضاً «قانون رعاية المعوقين»⁴⁴. وأصدرت وزارة التعليم في المملكة العديد من الأنظمة والأدلة التي ترعى عمل القطاع التعليمي، لا سيما في ما يتعلق بتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أخذت الصعوبات التعليمية التي يواجهها طلاب المدارس في المرحلتين المتوسطة والثانوية حيزاً واسعاً من الاهتمام. وظهر هذا الاهتمام في التعميم الصادر عن وزارة التعليم بشأن اعتماد برنامج صعوبات التعلّم في مدارس التعليم العام، والبادئ سريانه منذ العام الدراسي 1427-1428هـ. ويهدف هذا التعميم إلى توضيح آلية تعيين كوادر متخصصة من معلّمي الطلاب ذوي صعوبات التعلّم، وينصّ على كيفية مساعدة هؤلاء الطلاب في غرف المصادر المخصصة في المدارس بغرض تلقي خدمات تربوية وتعليمية خاصة من قبل معلم مادة متخصص⁴⁵. لاحقاً، أصدرت وزارة التعليم الدليل التنظيمي للتربية الخاصة للعام الدراسي 1436-1437هـ⁴⁶ الذي يوضح الهيكل التنظيمي والإداري لمعاهد وبرامج التربية الخاصة. وتضمّن هذا الدليل شروحات عن التربية الخاصة، والفئات المستفيدة من المعاهد والبرامج، وآليات وأدوات وأساليب تقويم طلاب التربية الخاصة في التعليم العام والخاص. وتم إلحاق هذا التنظيم بلائحة إجرائية صادرة عن وزارة التعليم للفترة 2014-2015⁴⁷، وهي تبين الإجراءات المتعلقة بنظام التربية الخاصة لمدارس التعليم العام في المدارس العامة والأهلية وتسهيل التعامل مع الطلاب ذوي الإعاقة تعليمياً وإدارياً. وتشمل هذه اللائحة، على سبيل المثال، سُبل التكيّف في تنفيذ عملية التقويم، وسير الاختبارات للطلاب ذوي الإعاقة، وكيفية دمج الطلاب في فصول التعليم العام. وفي ما يخص حالات محدّدة من ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم، مثل من يعانون من تشنّج الانتباه وفرط الحركة، اتّخذ مجلس الوزراء القرار رقم (4) بتاريخ 1430/1/8هـ بخصوص التعامل مع هؤلاء الطلاب من أجل تحسين الخدمات التعليمية المقدّمة لهم.

وبرامج التربية الخاصة الأهلية بالاستناد إلى قرار وزارة التعليم رقم 33155156 الصادر بتاريخ 1433/1/22هـ. وتكمن أهمية هذين القرارين التنظيميين في دمج العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في صفوف التعليم العام أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة⁴⁸. وقد حدّد نظام التربية الخاصة العديد من التنظيمات المتعلقة بمتطلبات فئات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من تعليم وتدريب، باعتماد برامج تربية خاصة في مدارس التعليم العام⁴⁹ والالتزام بتطبيق المناهج الحكومية المتخصصة⁵⁰. وأخيراً، حدّد نظام التربية الخاصة آلية المتابعة بالنسبة للمباني والبرامج المعدّة في كل مدرسة عبر إنشاء لجنة متخصصة من التعليم الأهلي والتربية الخاصة والمباني للتأكد من ملائمة المستلزمات المكانية والتجهيزات ومطابقتها للمواصفات والمعايير المتخصصة، مع التأكد من توفر متطلبات السلامة المراعية لإعاقة الطالب⁵¹.

ولم تقتصر جهود المعنيين في القطاع التعليمي على التعليم في المدارس فقط، بل شملت ممكّناتهم في مجالّي التعليم العالي

وارتكزت الممكنات الإجرائية على تنظيم البرامج والمناهج المتعلقة بفئات محدّدة من الأشخاص ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، اتّخذت إجراءات ممكنة لفائدة الأشخاص الذين يعانون من طيف التوحّد، منها إيجاد مراكز لتقديم البرامج التعليمية لهم لتحصيل دراستهم لغاية إكمالها أو لغاية بلوغ سن الـ 21 عاماً. والجدير بالذكر أن تعميم وزارة التعليم رقم (27/30443774) الصادر سنة 1430هـ هو بمثابة دليل تنظيمي للبرامج التربوية والتعليمية لذوي التوحّد. وقد أشار هذا الدليل والتعميم الإداري التابع له إلى أمكنة تقديم البرامج التعليمية. ومن مجمل المكاسب التي يحصل عليها الأشخاص الذين يعانون من طيف التوحّد التهيئة المهنية، والإخلاص للمهنة، والاستجابة للتعليمات والتوجيهات المهنية، وتحمل نتائج الأخطاء الشخصية في العمل، والشراكة في العمل، والاستقلالية في أداء المهام.

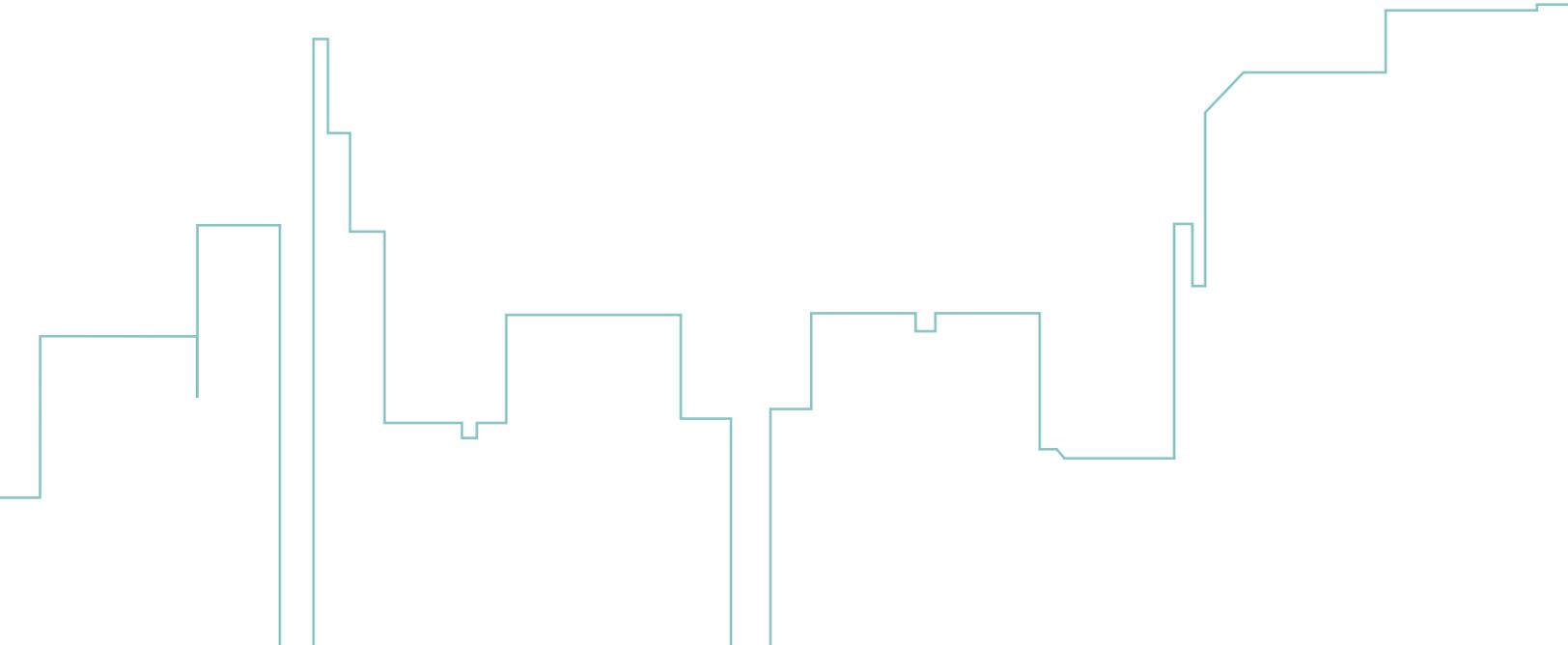
وينطلق مجمل الممكنات النظامية المتعلقة بالتربية الخاصة من تعميم وزارة التعليم رقم 27/10674 المؤرّخ 1422/4/5هـ. فقد اتّخذ قالبها التنظيمي بموجب القواعد المنظّمة لمعاهد

واستحدثت وزارة التعليم العديد من الخدمات داخل الجامعات لتسهيل شؤون الطلبة ذوي الإعاقة. مثلاً، في الفترة 2010-2011، أطلقت جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن مركز مساندة الطالبات ذوات الإعاقة⁵⁶ الذي يقدّم جلسات تعليمية وأجهزة وتقنيات مساندة، كما يقوم بتقييم الاحتياجات الأكاديمية للطالبات ويقدم لهنّ خدمات تيسيرية أثناء عملية تقييمهنّ. كذلك، أنشأت جامعة الملك عبد العزيز عام 1438هـ وكالة العمادة للأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف تقديم خدمات الدعم والمساندة لهم⁵⁷. وتعتبر هذه الوكالة الأولى من نوعها على صعيد المملكة. ومن أهدافها توفير الدعم اللازم للأشخاص ذوي الإعاقة، ومراعاة توافق البيئة الجامعية مع ما تنص عليه اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير الإرشاد النفسي والأكاديمي.

وإلى جانب التعليم المدرسي والجامعي، وفّرت السلطات السعودية، عبر وزارة الموارد البشرية، اللائحة الأساسية لبرامج تأهيل المعوقين المعتمّدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 34 لسنة 1400 هـ⁵⁸. وينصّ هذا النظام على تخصيص آليات الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال مراكز التأهيل، بحيث تشرف الإدارة العامة للتأهيل على إعداد برامج مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة لتهيئتهم بدنياً وحسياً وعقلياً للعمل⁵⁹. والمهم في هذا القانون هو التقاطع بين عمل مراكز التأهيل المهني والإدارة العامة للتأهيل في سبيل إيجاد فرص عمل للمتدربين، وذلك حسب الإمكانيات المتاحة⁶⁰.

والمهني أيضاً. وحسب موقع وزارة التعليم السعودية⁵²، فإنّ فرص التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالجامعات السعودية متوفرة على قدم المساواة مع الآخرين. وتتاح تسهيلات وبرامج متعلقة بعملية التعليم العالي، منها توفير طرق بديلة لعرض المعلومة العلمية والتعليم، إلى جانب التكيّف التنظيمي والتكيّف التقييمي. من جهة أخرى، قدّمت لجان اللجنة العلمية ولجنة المناهج ولجنة الخدمات الدعم لوضع المعايير والشروط الخاصة بترشيح المقبولين في الجامعات. كما قدّمت تسهيلات، مثل تقديم سنة تأهيلية للطلاب ذوي الإعاقة عند الالتحاق.

وعلاوةً على الممكنات النظامية لمجال تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، أطلقت وزارة التعليم العديد من الخدمات المساندة لتسهيل عملية التعليم. ففي عام 2015، أطلقت شبكة «معين»⁵³ للتربية الخاصة، وهدفها تقديم المنح المجانية من وزارة التعليم، مع إيضاح الآليات والإجراءات والاشتراطات التابعة لتقديم المنح. كما أصدرت الوزارة برنامجاً مشابهاً باسم «مدينة سناد»⁵⁴ للتربية الخاصة، وهو بمثابة مدينة أكاديمية ويهدف إلى تمكين الطلاب ذوي الإعاقة من الحصول على تعليم مناسب لفرص عمل تضمن استقلاليتهم واندماجهم في المجتمع. وبالنسبة للهيئة التعليمية، أصدرت وزارة التعليم دليل المعلم للمعلمين، وهو يتضمّن شرحاً لصعوبات التعلّم وطرق التدريس وكيفية تكييف طرق التدريس لتتماشى مع الصعوبات التعليمية التي تواجه الطالب في المرحلتين المتوسطة والثانوية⁵⁵.





الرعاية الصحية والاجتماعية

«نظام رعاية المعوقين»
يقضي بأن تكفل الدولة حق
الشخص ذي الإعاقة في الحصول
على خدمات الوقاية والرعاية
والتأهيل.

دأبت السلطات السعودية على رسم خارطة طريق طويلة الأمد بهدف رفع جودة الرعاية الصحية على نحو يلبّي التطلعات، وهو ما يتبلور بجهود كافة منسوبي الصحة من الأطباء والممارسين الصحيين والإداريين بالاستناد إلى استراتيجية الصحة (برنامج التحول الوطني) الصادرة عام 2019 لغاية 2023. وتضمّنت هذه الاستراتيجية أربعة أهداف لتسهيل الحصول على الخدمات الصحية وتحسين جودة وكفاءة الخدمات المقدّمة لجميع المواطنين، عملاً بمبدأ المساواة وعدم التمييز. كما أشارت إلى أهمية توفير الترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة. وتتلاءم هذه الاستراتيجية مع كل من استراتيجيتي التعليم والعمل، كونها ترمي إلى رفع جودة الحياة وتمكين المواطنين السعوديين من الاستفادة من الخدمات في ظل تحفيز إنتاجيتهم. وهذه الاستراتيجية لم تلحظ الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مباشر، ولكن كونها تتّصف بالشمولية، يُستنتج أنّها تنطبق عليهم أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

وأصدرت وزارة الصحة السعودية «المعايير السعودية للرعاية الصحية المرتكزة على الإنسان- دليل إرشادي» عام 2022. ويهدف هذا الدليل إلى تطبيق أساسيات مفهوم الرعاية الصحية المرتكزة على الإنسان التي يتم من خلالها تحديد مستوى نضج المنشآت الصحية وجهوزيتها لتطبيق هذا المفهوم. وينصّ الدليل على عناصر الرعاية الصحية المرتكزة على الإنسان التي تعزّز، بشكل مباشر، مفاهيم احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي وحرّياتهم، بما في ذلك حرية اتخاذ خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم في الحصول على الخدمات⁶⁴. كما يشير الدليل إلى أهمية اتخاذ ترتيبات تيسيرية معقولة وتوفير البيئات المهيّئة ووسائل النقل وغيرها من الاعتبارات لضمان إمكانية الوصول⁶⁵.

وإلى جانب تقديم الدعم المالي والمعنوي، أطلقت وزارة الصحة العديد من البرامج الهادفة إلى تعزيز الرعاية الصحية في المجتمع، بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة. مثلاً، أطلقت وزارة الصحة نظام التشخيص الإلكتروني لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة عبر «منصة صحة»⁶⁶. وترمي هذه المنصة إلى تسجيل هؤلاء الأشخاص إلكترونياً، وأتمتة جميع الإجراءات المعمول بها لإصدار بطاقات الخصم لهم، وتمكينهم من الوصول إلى وسائل النقل، وضمان دقة المعلومات من أجل تسهيل تقديم الخدمات لهم. ومن التسهيلات الممنوحة من قبل الوزارة لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة صحياً تيسير وصولهم إلى منصات التسجيل، عبر

على الصعيد العملي، يتبيّن أن الرعاية الصحية العامة تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة في العديد من أنظمة الرعاية الصحية. وفي ضوء النظام العام للرعاية الصحية، يتبيّن أن المرسوم الملكي رقم (م/11) المؤرخ 4 حزيران/يونيو 2002 والمحدّد للنظام الصحي ينصّ على أن توفّر الدولة الخدمات الرعائية والصحية للمواطنين بالطريقة التي توفّرها للأشخاص ذوي الإعاقة والمسّئين⁶¹. وهذا ما تكرّس لاحقاً في نص المادة (2) من «نظام رعاية المعوقين»، التي تقضي بأن تكفل الدولة حق الشخص ذي الإعاقة في الحصول على خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل، وتشجّع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية في مجال الإعاقة، على أن تُقدّم هذه الخدمات لهذه الفئة عن طريق الجهات المختصة في مجالات الرعاية الصحية والتأهيلية. وتكمن أهمية نظام رعاية المعوقين في كونه تنظيمياً حكومياً نافذاً ينطبق على جميع الجهات ويهدف إلى تسهيل سير العمل داخل الجهات الحكومية وفي ما بينها. ومن هذا المنطلق، يتضح أن هذا النظام يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة ويضمن حقهم في العلاج والرعاية الصحية. ولا بدّ من الإشارة إلى وثيقة حقوق المرضى⁶² التي أطلقتها وزارة الصحة، والتي تبيّن الحقوق العامة للمرضى حسب مبادئ المساواة وعدم التمييز والخدمات التيسيرية. وقد عرّفت هذه الوثيقة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بأنهم كبار السن والمرضى المزمنون والأشخاص ذوو الإعاقات الجسدية أو الذهنية، وكل من لا يتمكن من مساعدة نفسه⁶³.

على الخدمات العلاجية كاملة دون تمييز⁷⁰. وإلى جانب تنظيم الشق المتعلق بالدعم النفسي المقدم للأشخاص ذوي الإعاقة، أطلقت الوزارة عام 2020 منصة الصحة النفسية متمثلةً بالمركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية على مستوى المملكة. وتهدف هذه المنصة إلى التدريب على الخطوات العلمية والعملية للإسعافات الأولية المقدمة للمصابين بالأمراض والاضطرابات النفسية، كونها لا تقل أهمية عن الأمراض والاضطرابات البدنية. كما أطلقت وزارة الصحة برنامج «قريبون»⁷¹ لخدمة الرعاية النفسية، ويهدف التطبيق إلى تقديم الاستشارات النصية النفسية التي يشرف عليها كادر عمل متخصص. كما يشكّل التطبيق مكتبة متكاملة تتيح معلومات واسعة عن الصحة النفسية بأحدث الوسائل والطرق الحديثة، وذلك من خلال المواد النصية، والرسوم البيانية (انفوجرافيك)، والمحتوى المرئي (الفيديو). وقد وضعت وزارة الصحة عام 2013 حيز الخدمة الخط الساخن لمركز اتصال تعزيز الصحة النفسية لطلب الاستشارات النفسية الهاتفية⁷² من جميع مناطق المملكة ولجميع فئات المجتمع، حيث يتم الرد على الاستشارات النفسية من قبل مختصين نفسيين مدربين وذوي خبرة في الصحة النفسية. ويهدف مركز الاتصال النفسي إلى نشر الوعي والتثقيف النفسي وتقديم الاستشارات المتخصصة ومساندة المرضى وأسراهم في مواجهة عبء الاضطرابات والمشاكل النفسية.

ويتبين أن معظم البرامج الصحية، سواء كانت نفسية أو جسدية، هي ذات أثر إيجابي على صحة المواطنين، لا سيما من الأشخاص ذوي الإعاقة، على اعتبار أنها متوفرة للجميع وبدعم سخّي من الجهات المعنية. إلا أنّ هذه التقديمات والخدمات الكثيرة تتطلب من الوزارة بذل مزيد من الجهود لضمان كفاءتها وفعالية أثرها على العمل والاقتصاد ككل. ففي ما يخص الصحة النفسية والبدنية للطلاب، مثلاً، هناك جهة معنية واحدة فقط تتكفل برعايتهم الصحية من دون التنسيق مع وزارة التعليم. كذلك، لا اتساق فعلي بين وزارتي الصحة ووزارة الموارد البشرية، حيث لا يُرَوَّج لهذه الخدمات في فضاءات العمل.

منحهم بطاقة «أولوية». وبموجب هذه الخدمة، يُتاح للشخص ذي الإعاقة الاستفادة من المرافق الصحية دون أية عوائق، عملاً بمبادئ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص.

وقد حرصت السلطات السعودية على تقديم التأمينات الاجتماعية المتعلقة بحق العمل بهدف ضمان صحة العاملين وتدارك الأخطار التي قد تنجم عن العمل. ووضعت نظام التأمينات الاجتماعية حيز التنفيذ بموجب المرسوم الملكي رقم (م/33) الصادر بتاريخ 1421/9/3هـ. ويُعتبر هذا النظام مستنداً مهماً ومرجعياً رئيسية توضح نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة. وهو يتضمن فروعاً عدة، منها فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات. يتعلق الفرع الأول بضمان تقديم التعويضات في حالات إصابات العمل. أما الفرع الثاني، فيتعلق بتقديم التعويضات في حالات العجز المهني والشيخوخة والوفاة، ما يدل استنتاجاً على أنه سار على العاملين ذوي الإعاقة⁶⁷. والواضح أن النظام لم يذكر الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد، إنما ذكر نطاق سريان هذا النظام على الأخطار المهنية فهو يطبق بصورة إلزامية على جميع العمال دون تمييز على أساس الجنس أو الجنسية أو السن، كما يسري فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز حسب الجنس⁶⁸. ووفق هذه المعطيات، يُستنتج أنه من الأفضل العمل على تحديد سريان القانون على الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً، وذلك لضمان حقهم وشمولهم في هذا النظام.

وخصّصت السلطات السعودية جانباً مهماً من الدعم الصحي والرعاية للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو الجانب المتعلق بدعم الصحة النفسية. وتقدّم هذه الرعاية بموجب الإصدار الثالث من اللائحة التنفيذية لنظام الرعاية الصحية النفسية⁶⁹ والتي تشمل حوكمة الإجراءات والآليات المعنية. وتبين هذه الوثيقة أهمية حقوق المريض النفسي، وضرورة احترام الكرامة المتأصلة للأشخاص وحقهم في الحصول على التأهيل وعلى الاستقلال الذاتي، بما في ذلك حرية اتخاذ خياراتهم بأنفسهم وحصولهم



البيئة المساندة

عملت السلطات

السعودية على تعزيز حق

الوصول لدى الأشخاص ذوي

الإعاقة من خلال تقديم التسهيلات

المتعلقة بسبل المواصلات

والتنقل لهم ولأولياء

أمورهم.

عملت الجهات المعنية في المملكة العربية السعودية على وضع أطر تشريعية وتنفيذية عامة تضمن حق الوصول الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة في البيئة العمرانية. ولهذه الأطر فائدة عالية بالنسبة لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تمكّنهم من الاعتماد على أنفسهم في مجالات عديدة، ولا سيّما في سوق العمل، بمقتضى ما نصّ عليه «قانون رعاية المعوقين» في المادة (2) منه.

وأصدر مجلس الوزراء التعميم رقم (7/هـ) بتاريخ 1402هـ (1981م). ويقضي هذا التعميم، الموجه لجميع الجهات الحكومية، بضرورة مراعاة تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة وإتاحة الخدمات اللازمة الخاصة بهم. ويُعتبر هذا التعميم مهماً لأنه يوفّر ترتيبات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة ويتيح لهم إمكانية الوصول. وينصّ التعميم على اشتراطات عامة تلتزم بها الأمانات والبلديات، بما في ذلك عند إصدار تراخيص الفسوحات للمباني العامة والخاصة. وتبيّن الشروط كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في التجهيزات الخارجية مثل المنحدرات ومواقف السيارات وممرات المشاة والخدمات والمرافق العامة. كذلك، صدر عن الديوان الملكي عام 1434هـ الأمر السامي بالموافقة على الأدلة الإرشادية للوصول الشامل. وتنصّ البرقية رقم 35362 بتاريخ 1434/9/22هـ (2013/07/30م) على أربعة أدلة إرشادية لتحقيق الوصول الشامل إلى البيئة العمرانية والنقل البري والنقل البحري والوجهات السياحية وقطاعات الإيواء. وهدف هذه البرقية هو توحيد الترتيبات التيسيرية وإرساء تكافؤ الفرص في الوصول إلى الأماكن العامة. ولتهيئة الوصول الشامل في البيئة التقنية، تعهّدت السلطات بضمن الترتيبات التيسيرية مبدئياً عبر هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات. على سبيل المثال، أطلقت شركة الاتصالات السعودية باقة مخصّصة للأشخاص ذوي الإعاقة تهدف إلى منحهم خدمات مجانية أو تخفيضات⁷³. كما قامت وكالة الأنباء السعودية باستحداث وسيلة تواصل تحتوي على قناة خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية.

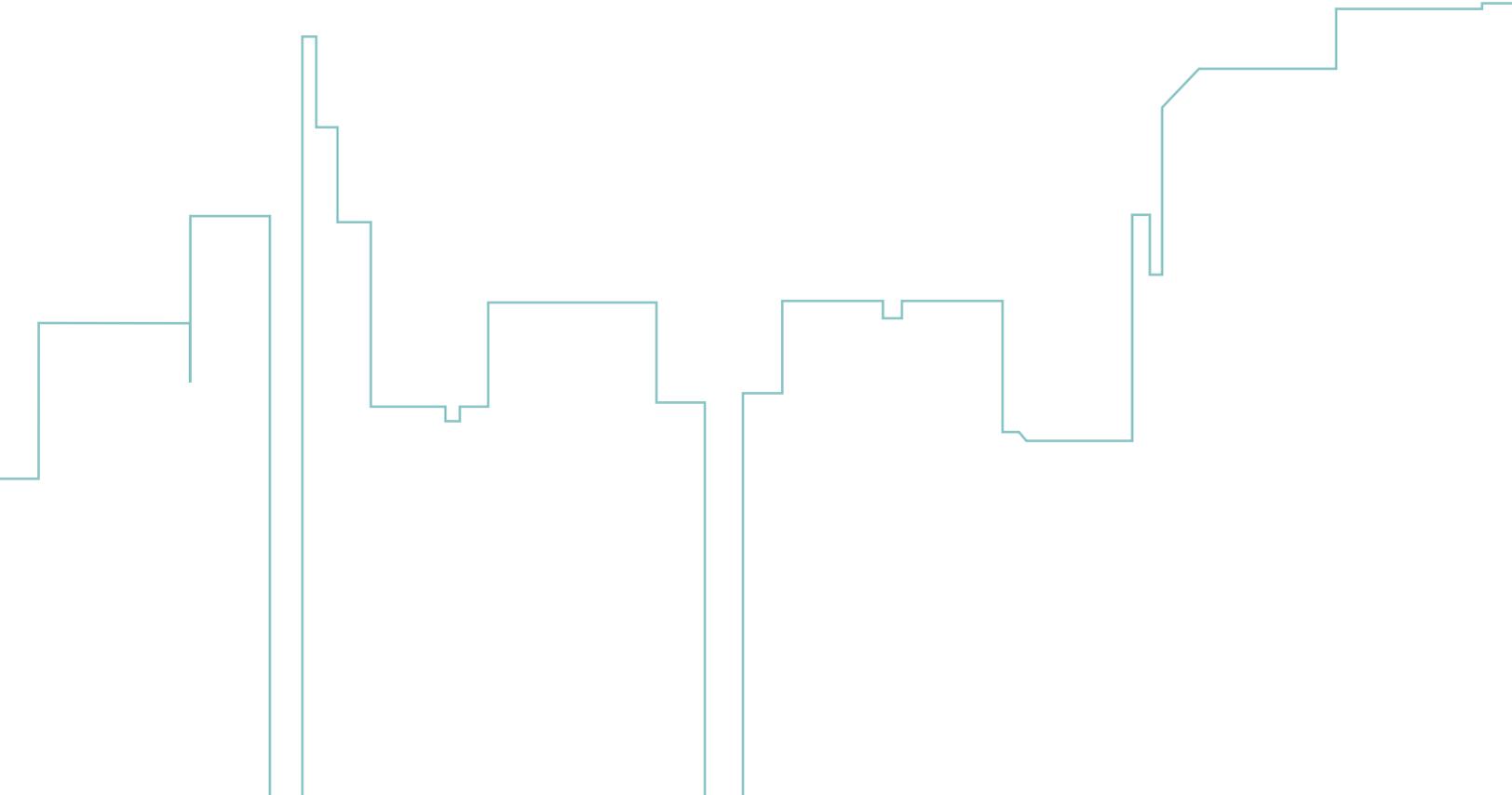
وطوّرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لاحقاً هذه الجهود بموجب تعميم الوزير رقم (124990) بتاريخ 1442/07/04هـ (2021/02/16م) الموجه لأمرء المناطق

والوزارات والذي يُلزم مشغلي المنشآت بتطبيق معايير أدلة الوصول الشامل، وذلك وفق الدليل المبسّط المعدّ من قبل لجان فنية عملت تحت إشراف هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة على إعداد هذا الدليل بما لا يتعارض مع كود البناء السعودي. ولا بدّ من الإشارة أيضاً إلى جهود وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان التي عملت على توجيه الأمانات والمكاتب الاستشارية والهندسية وشركات المقاولات المنفّذة للمشاريع العامة والخاصة لتطبيق الاشتراطات والمتطلبات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة التي تضمّن كود البناء السعودي بموجب تعميمها رقم (44816) الصادر في 8 تموز/يوليو 2013.

وعملت السلطات السعودية على تعزيز حق الوصول لدى الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تقديم التسهيلات المتعلقة بسبل المواصلات والتنقل لهم ولأولياء أمورهم. واتّخذ مجلس الوزراء القرار 187 الصادر بتاريخ 1401/9/19هـ بشأن تخفيض أجور تذاكر السفر للأشخاص ذوي الإعاقة ومرافقيهم بمعدل 50 في المائة. كما قام وزير الداخلية باتخاذ القرار رقم (33/ح/م) بتاريخ 1402/11/20هـ الموجه لوزير الشؤون البلدية والقروية والإسكان لتنفيذ الإجراءات المناسبة والتسهيلات المطلوبة للأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد مواقف لسياراتهم في الشوارع العامة وأمام المباني والمراكز التجارية والمساجد والمصالح الحكومية. وبموجب القرار رقم (31/ح/م) المؤرّخ 1402/11/20هـ، أُعطي الأشخاص ذوو الإعاقة العاجزون عن السير على أقدامهم حق الوقوف بسياراتهم في الأماكن التي يرغبون في الوصول إليها. وقد نظمت السلطات السعودية بطاقات أجور الإركاب والتسهيلات المرورية للأشخاص ذوي الإعاقة بإصدارها دليل⁷⁴ يبيّن كيفية إصدار هذه البطاقات والجهات المعنية بهذا الغرض.

عبر منصة إلكترونية، منح أربع فئات للشهادة، وهي مشارك، وبرونزي، وفضي، وذهبي. ولهذا البرنامج أداة قياس إلكترونية طوّرتها الوزارة لوضع الأسس الصحيحة لمساعدة المنشآت كي تصبح بيئاتها مساندة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد ربطت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منح شهادة المواطنة في برنامج تحفيز المنشآت على التوطين (ما يعرف ببرنامج «نطاقات») بإلزامية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات حسب ما جاء في القرار رقم 3249 بتاريخ 9/3/1438هـ بشأن توظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.

أمّا الترتيبات التيسيرية وسُبل أعمال حق الأشخاص العاملين ذوي الإعاقة في الوصول إلى فضاءات العمل، سواءً كانت كبيرة أو متوسطة أو صغيرة، فتم تحديدها من خلال برنامج «شهادة مواطنة»⁷⁵ لترخيص بيئات العمل لتكون مساندة للأشخاص ذوي الإعاقة. ففي عام 2016، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هذا البرنامج الذي يمنح الشركات ذات الأهلية شهادة مواطنة. وقد حُدِّت ثمانية معايير لتقييم بيئة العمل المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة. وتعتبر «شهادة مواطنة» أداة فاعلة لتشجيع توظيف وعمل هؤلاء الأشخاص في بيئات عمل مساندة. ويتيح البرنامج،





الخلاصة

يتبيّن مما سبق أنّ الممكنات النظامية القائمة حالياً في المملكة العربية السعودية تتسق بمجملها مع النظام الأساسي للحكم ومع «نظام رعاية المعوقين» الذي يكفل الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة. ومما لا شك فيه أن السلطات السعودية قد حرصت على كفالة الحق في التعليم والصحة والعمل لجميع المواطنين، لا سيّما من ذوي الإعاقة، وفقاً لمختلف التشريعات والاستراتيجيات والبرامج.

وتبذل المؤسسات المعنية، بما في ذلك الوزارات والهيئات المنضوية تحتها، جهوداً حثيثة من أجل الأشخاص ذوي الإعاقة. غير أنّ التحدي يكمن في ضرورة التعاون بين هذه الجهات لترجمة هذه الجهود على أرض الواقع، نظراً إلى أهميتها بالنسبة لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

إنّ الهدف الأساسي لأيّ ممكنات هو إيجاد الهياكل الأساسية اللازمة للانتقال من النظام الرعائي إلى نظام اجتماعي وحقوقى يتيح فرصة الإدماج على قاعدة تكافؤ الفرص. ويمكن إيجاد هذه الهياكل من خلال تطوير الممكنات القائمة وربطها ببعضها البعض وسد الفجوات التشريعية، من أجل ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في إيجاد فرص عمل مناسبة تلائم مهاراتهم.

الحواشي

- 1 في هذا التقرير، يُستخدم مصطلح «الممكّنات النظامية» للإشارة إلى أي نظام أو لائحة أو أوامر أو قرارات أو برامج أو وثائق وطنية، بناءً على طلب هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية.
- 2 <https://constitutionnet.org/vl/item/lswdy-dstwr-lmmlk-lrby-lswdy-lm-1992>
- 3 المادة (10) من النظام الأساسي للحكم، الأمر الملكي رقم (90/أ) المؤرخ عام 1992.
- 4 المادة (27) من النظام الأساسي للحكم، الأمر الملكي رقم (90/أ) المؤرخ عام 1992.
- 5 المادة (28) من النظام الأساسي للحكم، الأمر الملكي رقم (90/أ) المؤرخ عام 1992.
- 6 المادة (31) من النظام الأساسي للحكم، الأمر الملكي رقم (90/أ) المؤرخ عام 1992.
- 7 المادة (30) من النظام الأساسي للحكم، الأمر الملكي رقم (90/أ) المؤرخ عام 1992.
- 8 https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Saudi-Arabia_Disability-Law.pdf
- 9 المادة (1) من قانون رعاية المعوقين الصادر بموجب مرسوم ملكي رقم (م/37) الصادر بتاريخ 1421/9/23هـ.
- 10 https://drive.google.com/file/d/1LcLrUmTPhHpZqpOl3S_bffAUJWO7A7Zh/view?usp=sharing
- 11 https://drive.google.com/file/d/1Q5hwATW0pEs6coHh8Y6x4u82xSa_IycB/view?usp=sharing
- 12 المادة (7) من القانون الاسترشادي الموحد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية المعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (212) لسنة 2020.
- 13 المادة (8) من القانون الاسترشادي الموحد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية المعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (212) لسنة 2020.
- 14 المادة (9) من القانون الاسترشادي الموحد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية المعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (212) لسنة 2020.
- 15 المادة (10) من القانون الاسترشادي الموحد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية المعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (212) لسنة 2020.
- 16 المادة (1) من القانون الاسترشادي الموحد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية المعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (212) لسنة 2020.
- 17 «وزارة العمل والتنمية الاجتماعية» سابقاً.
- 18 <https://bit.ly/3OQJJyx>
- 19 <https://moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
- 20 <https://www.moh.gov.sa/Pages/Default.aspx>
- 21 <https://mot.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
- 22 <https://www.momrah.gov.sa/ar>
- 23 <https://tvtc.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
- 24 المادة (2) من نظام رعاية المعوقين الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/37) بتاريخ 1421/9/23هـ.
- 25 <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/hrsd.pdf>
- 26 المادة (3) من نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23هـ.
- 27 المواد (133-138) من نظام العمل السعودي بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23هـ.
- 28 المادة (29) من نظام العمل السعودي بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23هـ.
- 29 المادة (133) من نظام العمل السعودي.
- 30 المادة (135) من نظام العمل السعودي.
- 31 عدّل هذا القرار لاحقاً في 19 أيلول/سبتمبر 2017.
- 32 <https://www.hrsd.gov.sa/ministry-services/services/234519>
- 33 وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، برنامج العمل عن بُعد - النسخة الخاصة بالشركات وأصحاب الأعمال (2019).
- 34 المادة (28) من نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23هـ.
- 35 المرجع نفسه.

- 36 أُقِرَّت هذه اللائحة بموجب القرار الوزاري رقم (70273) بتاريخ 11/04/1440 هـ.
- 37 [.https://hrdf.org.sa/program/%E2%80%9CTawafuq%E2%80%9D%20Program](https://hrdf.org.sa/program/%E2%80%9CTawafuq%E2%80%9D%20Program)
- 38 [.http://transition.taqaat.sa/](http://transition.taqaat.sa/)
- 39 [.https://bit.ly/48zyP6A](https://bit.ly/48zyP6A)
- 40 [/as.taradaj://sptth](https://as.taradaj://sptth).
- 41 [.https://www.spa.gov.sa/w1798642](https://www.spa.gov.sa/w1798642)
- 42 [.https://www.spa.gov.sa/w1798642](https://www.spa.gov.sa/w1798642)
- 43 المادة (2) من نظام الحكم الأساسي الصادر بموجب الأمر الملكي رقم (90/أ) بتاريخ 27/8/1412 هـ.
- 44 الفقرة (3) من المادة (2) المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني من قانون رعاية المعوقين.
- 45 الدليل التنظيمي للتربية الخاصة للعام الدراسي 1436-1437 هـ، ص. 6 (<https://bit.ly/3OWrmFX>).
- 46 [.https://bit.ly/3OWrmFX](https://bit.ly/3OWrmFX)
- 47 [.https://bit.ly/3PrCv32](https://bit.ly/3PrCv32)
- 48 المادة (9) من القرار الوزاري رقم (33155156) المؤرخ 22/1/1433 هـ.
- 49 المادة (4) من القرار الوزاري رقم (33155156) المؤرخ 22/1/1433 هـ.
- 50 المادة (7) من القرار الوزاري رقم (33155156) المؤرخ 22/1/1433 هـ.
- 51 المادة (3) من القرار الوزاري رقم (33155156) المؤرخ 22/1/1433 هـ.
- 52 [.https://moe.gov.sa/ar/aboutus/personsandlifecycle/Pages/disabilities.aspx](https://moe.gov.sa/ar/aboutus/personsandlifecycle/Pages/disabilities.aspx)
- 53 [.https://www.maeen.sa/ar/](https://www.maeen.sa/ar/)
- 54 [.https://www.tdsc.sa/about](https://www.tdsc.sa/about)
- 55 دليل معلم صعوبات التعلُّم في المرحلة المتوسطة والثانوية (1442هـ/2020م).
- 56 [.https://www.pnu.edu.sa/ar/centers/universalaccesscenter/pages/home.aspx](https://www.pnu.edu.sa/ar/centers/universalaccesscenter/pages/home.aspx)
- 57 [.https://bit.ly/44DLIt6](https://bit.ly/44DLIt6)
- 58 [.https://bit.ly/46kN9yc](https://bit.ly/46kN9yc)
- 59 المادة (5) من قرار مجلس الوزراء رقم (34) المؤرخ 1400/3/10 هـ.
- 60 المادة (18) من قرار مجلس الوزراء رقم (34) المؤرخ 1400/3/10 هـ.
- 61 الفقرة (3) من المادة (4) من المرسوم الملكي رقم (م/11) بتاريخ 23/3/1423 هـ.
- 62 [.https://bit.ly/3r2sb83](https://bit.ly/3r2sb83)
- 63 وثيقة حقوق المرضى، ص. 3.
- 64 المعايير السعودية للرعاية الصحية المرتكزة على الإنسان-دليل إرشادي ص. 5.
- 65 المرجع نفسه، ص. 24-30.
- 66 [.https://www.seha.sa/](https://www.seha.sa/)
- 67 المادة (1) من المرسوم الملكي رقم (م/33) الصادر بتاريخ 3/9/1421 هـ بشأن نظام التأمينات الاجتماعية.
- 68 المادة (4) من نظام التأمينات الاجتماعية.
- 69 [.https://bit.ly/43R8QVd](https://bit.ly/43R8QVd)
- 70 وثيقة نظام الرعاية الصحية النفسية، ص. 15.
- 71 [.https://www.moh.gov.sa/eServices/Pages/qrybwn.aspx](https://www.moh.gov.sa/eServices/Pages/qrybwn.aspx)
- 72 [.https://bit.ly/3YgcVAv](https://bit.ly/3YgcVAv)
- 73 [.https://bit.ly/44D6jhn](https://bit.ly/44D6jhn)
- 74 [.https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/Guidecards.pdf](https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/Guidecards.pdf)
- 75 [.https://www.mowaamah.sa/about_us](https://www.mowaamah.sa/about_us)

