

قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018
في شأن دعم عمل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم)

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 بشأن حقوق المعاقين، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (6/1) لسنة 2017 بشأن اعتماد السياسة الوطنية لتمكين أصحاب الهمم،
- وبناءً على ما عرضه وزير تنمية المجتمع، وموافقة مجلس الوزراء،

قرر:

المادة (1)

التعريف

في تطبيق أحكام هذا القرار، يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة إزاء كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الدولة	: دولة الإمارات العربية المتحدة.
الوزارة	: وزارة تنمية المجتمع.
الجهات المعنية	: الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية أو مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وبما في ذلك المؤسسات الأجنبية العاملة في الدولة أو فروعها والجمعيات والمؤسسات الخيرية والنوادي والمؤسسات الربحية وغير الربحية.

- ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم)** : كل شخص مصاب بقصور أو اختلال كلي أو جزئي بشكل مستقر أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير ذوي الإعاقة.
- التمييز** : أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد بسبب الإعاقة يكون غرضه أو يترتب عليه إضعاف أو إضرار أو إلغاء الاعتراف بأي من الحقوق المقررة بموجب التشريعات المعمول بها في الدولة أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة.
- الترتيبات التيسيرية المعقولة** : التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير مناسب أو غير ضروري، والتي يكون لها حاجة في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها.
- بطاقة أصحاب الهمم** : بطاقة تصدرها الوزارة وتعتبر المستند الرسمي الذي يدل على أن حاملها من ذوي الإعاقة.

المادة (2)

أهداف القرار

- يهدف هذا القرار إلى دعم حقوق ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في مجال العمل من خلال ما يأتي:
1. تمكينهم من الوصول إلى الفرص المتاحة في سوق العمل على النحو الذي يكفل ممارسة حقوقهم في العمل على قدم المساواة مع الآخرين.
 2. بيان الالتزامات التي تقع على الجهات المعنية لإعمال حقوق ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) وفقاً لما تنص عليه التشريعات المعمول بها في الدولة.
 3. توفير الدعم اللازم لهم للبحث عن فرص عمل متساوية في مختلف القطاعات، ولمن على رأس عمله منهم الراغبين في تأسيس عمل خاص بهم.

المادة (3)

تلتزم الجهات المعنية كل وفق صلاحياته، وحسب مقتضى الحال، بحماية حقوق ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) بما في ذلك ما يأتي:

1. كفالة حق العمل لهم على قدم المساواة مع الآخرين.
2. ضمان حصولهم على فرص عمل متكافئة على الوجه الذي يحقق تمتعهم بأعلى قدر من العدالة والإنصاف وإجراء ما يلزم لهذه الغاية بما في ذلك ما يأتي:
 - أ. إيجاد آلية واضحة لاستقطابهم.
 - ب. الإعلان عن الوظائف الشاغرة وأساليب التقدم إليها بصيغ ووسائل ميسرة حتى يتسنى لهم الوصول إليها والتقدم بطلب لشغلها.
 - ج. عدم التمييز ضدهم في أي مرحلة أو مزية من مزايا العمل.
 - د. المساواة في أجور العمل مع أقرانهم.
3. توفير ظروف عمل آمنة وصحية لهم بما في ذلك ما يأتي:
 - أ. تأمين حمايتهم من أي مضايقة أو استغلال.
 - ب. توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لهم في بيئة العمل وفقاً لما تحدده الأنظمة الصادرة سنداً للمادة (11) من هذا القرار.
 - ج. وضع آليات مناسبة لتأهيلهم وتدريبهم.
4. عدم إنهاء خدماتهم أو إحالتهم للتقاعد بسبب الإعاقة أو حدوثها بعد التعيين إلا في أي من الحالتين الآتيتين:
 - أ. بلوغ سن التقاعد وفق التشريعات المعمول بها في الدولة.
 - ب. صدور قرار من اللجنة الطبية المختصة بعدم اللياقة للعمل وذلك وفق التشريعات المعمول بها في الدولة.
5. تشجيع القطاع الخاص على إدماجهم في مؤسساته ومنحهم الإعفاءات والامتيازات الخاصة بهم وعلى وجه الخصوص تلك التي تلزم بتشغيلهم وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة بشرط أن يكون التعيين فعلياً وليس شكلياً.
6. إيجاد نظم وآليات لتمويل المشاريع الخاصة بهم ومساعدتهم على تأسيس الأعمال التجارية الخاصة بهم.
7. إقامة المشاريع الخاصة بتدريبهم وتشغيلهم وعلى وجه الخصوص لمن يجد صعوبة كبيرة بحكم إعاقته في الالتحاق بسوق العمل، على أن تعمل هذه المشاريع على دمجهم فيها.

المادة (4)

الاختيار والتعيين

يجب على الجهات المعنية عدم التمييز ضد ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) أثناء الاختيار والتعيين على الوظائف الشاغرة ولهذه الغاية تراعى الإجراءات الآتية:

1. الإعلان عن الوظائف الشاغرة بوضوح وشفافية وتوفير محتويات الإعلان وتفصيل المهارات والمهام الوظيفية المطلوبة في صيغ ميسرة حتى يتسنى للمرشحين منهم الوصول إليها.
2. تضمين الإعلان اسم جهة الاتصال التي يمكنهم التواصل معها وخصوصاً الأشخاص الذين يحتاجون إلى ترتيبات تيسيرية معقولة.
3. استخدام أكثر من وسيلة لنشر الإعلان وكذلك أكثر من وسيلة للاتصال على سبيل المثال البريد الإلكتروني، والهاتف، والرسائل القصيرة، والرسائل بالوسائط المتعددة، أو قبول الطلبات بصيغ بديلة، كالتسجيل الصوتي وغيرها.
4. ألا تحتوي صيغة الإعلان عن الوظيفة الشاغرة على أي تمييز ضدهم وبشكل خاص استخدام عبارات مثل خال من العيوب والعاهات أو خال من العيوب البصرية والحركية والسمعية، وخصوصاً إذا كانت طبيعة الوظيفة الشاغرة لا تتطلب قدرات حسية وفسولوجية سليمة.
5. منحهم فرص متكافئة، ووقت كاف عند إجراء الاختبارات والمقابلات الوظيفية وذلك من خلال استخدام الترتيبات التيسيرية المعقولة، بحيث تتيح لهم إظهار قدراتهم المهنية وكفاءاتهم المناسبة للوظيفة.
6. عدم إطلاق الأحكام السلبية المسبقة بشأن قدراتهم التي من شأنها التمييز ضد المتقدمين لشغل الشواغر الوظيفية.
7. التقيد بالحفاظ على التنوع في شاغلي الوظائف منهم لدى الجهات المعنية.
8. عدم التمييز ضدهم في كل ما يتعلق بالحقوق الوظيفية مثل الرواتب والأجور والحوافز والمكافآت والامتيازات الوظيفية الأخرى الممنوحة للموظفين الآخرين.

المادة (5)

بيئة العمل

يجب على الجهات المعنية تهيئة بيئة العمل لديها وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والملائمة لضمان ممارسة ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) لأعمالهم بطريقة آمنة ومن ذلك ما يأتي:

1. تكييف وتحديث مواقع ممارسة العمل بما في ذلك تسهيل الوصول إليها والدخول والتنقل فيها ومغادرتها في الظروف العادية وفي حالات الطوارئ.
2. تكييف وتحديث المعدات والأجهزة المستخدمة بما يمكنهم من ممارسة أعمالهم بفعالية وعلى قدم المساواة مع الآخرين.
3. توفير السكن المناسب لهم وتأهيلهم بالشكل الذي يتوافق مع احتياجاتهم في حال اقتضت الوظيفة المبيت لأسباب تتعلق بالعمل.
4. تهيئة وسائل النقل الخاصة بالجهة القائمة بالتشغيل وبما يتناسب مع ظروفهم واحتياجاتهم في حالة وجود نقل جماعي للعاملين.
5. المتابعة المستمرة للاحتياجات الطارئة لهم في مكان العمل وإيجاد السبل الكفيلة بالتعامل معها.
6. إعداد الترتيبات التيسيرية المعقولة لتخفيف أو إزالة المخاطر المتعلقة ببيئة أو أنشطة العمل وتطبيق معايير ممارسة سليمة وآمنة والتعامل بشكل معقول مع أي حالة تنطوي على مخاطر.

المادة (6)

تنظيم العمل ومرونته

يجب على الجهات المعنية وضع ترتيبات تيسيرية معقولة لتهيئة تنظيم العمل على نحو يسمح لذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) بممارسة أعمالهم واستخدام المهارات والخبرات التي يملكونها بشكل فعال ومرح ولهذه الغاية عليها القيام بما يأتي:

1. التأكد أن الوصف الوظيفي يبين بوضوح غرض ونطاق الدور الوظيفي المطلوب منهم والدعم الإداري والترتيبات التيسيرية المعقولة المتوفرة.
2. وضع نظام عمل يسمح بمنح ساعات عمل مرنة لمن يجد مصاعب في إكمال ساعات العمل الرسمية وبما لا يتعارض مع القوانين المعمول بها في الدولة.
3. استخدام وسائل التقنية والمعلوماتية التي تمكنهم من أداء مهام عملهم وإبراز قدراتهم الوظيفية.

4. مشاركتهم في وضع الحلول المناسبة لجعل نظام العمل أكثر مرونة وتناسباً مع ظروفهم واحتياجاتهم.

المادة (7)

تقييم وإدارة الأداء

يجب على الجهات المعنية عند قيامها بتقييم الأداء الوظيفي لذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) التركيز على النتائج المطلوب تحقيقها في الوصف الوظيف وليس على كيفية تحقيق ذلك على أن تراعى الأمور الآتية:

1. منحهم الحق في تحديد أهدافهم الأدائية ومناقشتهم والتوافق معهم عليها، وفقاً لما تسمح به أنظمة إدارة الأداء لدى الجهة التي يعملون فيها.
2. منحهم الحق في التقييم والترقية والعلاوات وغيرها وفق نفس الآلية المعتمدة لتقييم بقية الموظفين، على أن يراعى أثر الإعاقة، إن وجد، على أداء أصحابها.
3. اتباع نفس آلية التقييم المستخدمة لتقييم بقية الموظفين على النحو الذي يضمن معاملتهم بإنصاف وعدالة.
4. عدم حرمانهم من حقهم في الحصول على نتائج أداء منصفة طالما أنهم قادرون على أداء المهام الوظيفية المطلوبة منهم وفقاً لقانون الموارد البشرية في الحكومة أو أي قوانين أخرى ذات علاقة.
5. عدم إعطاء أهمية غير مبررة للمهارات والمؤهلات التعليمية أو الخبرة العملية غير الضرورية للقيام بالمهام الوظيفية الموكلة لهم.
6. استخدام تقييم الأداء باعتباره وسيلة لتحديد الصعوبات لمساعدتهم على تجاوز هذه الصعوبات.

المادة (8)

التطوير الوظيفي وفرص التعلم

تلتزم الجهات المعنية بتوفير مسار وظيفي مناسب لذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) يمكنهم من تحقيق طموحهم بما في ذلك ما يأتي:

1. تمكينهم من الحصول على الفرص المناسبة لتطوير كامل إمكاناتهم المهنية والوظيفية على قدم المساواة مع غيرهم من الموظفين.
2. توفير البرامج اللازمة لتطوير مهاراتهم بشكل مدروس ومنظم ضمن خطط التدريب والتطوير لتلك الجهات.
3. توفير جميع الظروف المادية والبيئية والتعليمية اللازمة والمتفقة مع احتياجاتهم لضمان حقهم في الحصول على التعليم والتدريب المناسبين.

4. إعطائهم فرص للمشاركة في التنافس على البرامج المؤهلة للقيادات الإدارية أو للحصول على الشهادات الأكاديمية والمهنية المتخصصة.
5. تنفيذ برامج توجيهية للموظفين الجدد منهم لضمان تعريفهم بحقوقهم الوظيفية وإطلاعهم على التشريعات والسياسات التي تكفل تلك الحقوق.
6. توفير فرص التدريب المناسبة لدى مؤسسات ومراكز التأهيل والتدريب لمنح شهادة لمن يتلقى تعليماً أو تدريباً أو تأهيلاً مهني في تلك المراكز، على أن يراعى ما يأتي:
 - أ. أن تبين الشهادات الأعمال أو المهن أو المهارات التي أصبحوا يستطيعون القيام بها.
 - ب. أن يتم تسليم الشهادات لهم، ولا يجوز للجهة التي تولت تدريبهم الاحتفاظ بأصل تلك الشهادات.
 - ج. تعتبر شهادات التدريب التي يحصلون عليها وثيقة تثبت قدرتهم على القيام بالمهارات المحددة فيها وبصلاحيتهم للعمل بوظيفة تتناسب مع المهنة أو المهارة التي تدربوا عليها.
7. التعاون مع الوزارة بما يتعلق بالتنسيق مع الجهات الأخرى في الدولة لتمكينهم من الحصول على التعليم والتأهيل والتدريب الملائم، ويكون لكل شخص من الحاصلين على بطاقة أصحاب الهمم ومن مواطني الدولة الحق في طلب تأهيل وتدريب مهني أو تعليم أكاديمي بما يتناسب مع طبيعة الإعاقة أو الصعوبات التي يعاني منها أو المتطلبات التي تفرضها القوانين المتبعة في مؤسسات التعليم العالي في الدولة.
8. التعاون مع الوزارة والجهات والوزارات المعنية لتمكين الوزارة من إنشاء سجل خاص توثق به جميع المعلومات المتعلقة بذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) بما في ذلك مؤهلاتهم التدريبية ومهاراتهم وسجلهم المهني والأعمال التي قاموا بها بما يتعلق بالتنقل الوظيفي.
9. تمكينهم من ممارسة حقهم في التظلم من أي قرار يصدر ضدهم، عبر القنوات الرسمية لذلك، ضماناً لحقوقهم وحمايتهم أسوة بغيرهم من الموظفين وفقاً للنظم المتبعة في هذا الشأن.

المادة (9)

المؤتمرات والاجتماعات والفعاليات المؤسسية

- تلتزم الجهات المعنية بإشراك وإدماج ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) بالأنشطة التي تقوم بها أو التي تشارك فيها بما في ذلك ما يأتي:
1. توفير جميع التسهيلات والوسائل التقنية التي تمكنهم من النفاذ بيسر إلى المؤتمرات والاجتماعات والفعاليات.
 2. عدم حرمانهم من فرص تقديم العروض والتدريب وتبادل الخبرات والتجارب مع الآخرين، والمشاركة بكافة الفعاليات والأنشطة ذات العلاقة بعملهم وبالوظائف التي يشغلونها.

المادة (10)

الاحتفاظ بالعمل والعودة إليه

1. يحق لجميع ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) الاحتفاظ بالوظائف التي يشغلونها ولا يحول دون ذلك ازدياد نسبة العوق ما داموا قادرين على أداء العمل وبما لا يتعارض مع قوانين الموارد البشرية في هذا الشأن.
2. يجب على جميع الجهات المعنية تمكين ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) من الاحتفاظ بوظائفهم وفقاً لقوانين الموارد البشرية بما في ذلك ما يأتي:
 - أ. اتخاذ كافة الإجراءات والقرارات الإدارية والمؤسسية الكفيلة بذلك.
 - ب. تهيئة البيئة الوظيفية ومكان العمل أو زيادة عمليات التدريب أو تعديل وتكييف ظروف العمل.
 - ج. منح الحق لمن تقتضي ظروفه الصحية الناجمة عن الإعاقة التغيب عن العمل بالاحتفاظ بوظيفته والعودة إليها بما لا يتعارض مع قوانين الموارد البشرية.

أحكام ختامية

المادة (11)

- تتولى الوزارة التنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتوطين والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، لوضع أنظمة تحدد طبيعة الترتيبات التيسيرية المعقولة التي يحتاجها ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في بيئة العمل على أن يراعى في تحديد ضوابط تقديمها ما يأتي:
1. حجم وموارد الجهة المعنية.
 2. طبيعة وظروف وبيئة العمل.
 3. نوع وطبيعة ودرجة الإعاقة.
 4. عدم فرض أعباء إضافية دون وجود مبرر كاف.
 5. أي معايير وضوابط أخرى تكفل التوازن بين حقوق أصحاب الهمم والجهات المعنية.

المادة (12)

تتولى الوزارة التنسيق مع الجهات المعنية لتنفيذ كل ما يتعلق بهذا القرار.

المادة (13)

يصدر وزير تنمية المجتمع أو من يفوضه القرارات التنظيمية اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (14)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدرت في قصر الرئاسة- أبوظبي:-
بتاريخ: 16 / ذوالقعدة / 1439 هـ
الموافق: 29 / يوليو / 2017 م