قرار المجلس التنفيذي رقم (80) لسنة 2022
بتعديل بعض أحكام قرار المجلس التنفيذي رقم (1) لسنة 2022
بإصدار اللائحة التنفيذيّة للقانون رقم (3) لسنة 2022
بشأن
حُقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي

نحن حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي

بعد الاطلاع على القانون رقم (3) لسنة 2003 بشأن إنشاء مجلس تنفيذي لإمارة دبي،
وعلى القانون رقم (31) لسنة 2009 بإنشاء دائرة الموارد البشريّة لحُكومة دبي وتعديلاته،
وعلى القانون رقم (2) لسنة 2021 بشأن هيئة المعرفة والتنمِية البشريّة في دبي،
وعلى القانون رقم (3) لسنة 2022 بشأن حُقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي،
وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (1) لسنة 2022 بإصدار اللائحة التنفيذيّة للقانون رقم (3) لسنة 2022 بشأن حُقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي، ويُشار إليه فيما بعد بِـ "**القرار الأصلي**"،

قررنا ما يلي:

المادة المُستبدلة
المادة (1)

يُستبدل بنص المادة (6) من القرار الأصلي، النّص التالي:

التوظيف وفُرص العمل
المادة (6)

أ- للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل بدون تمييز وعلى قدم المُساواة مع الآخرين، من خلال توفير فُرَص توظيف دامج يختارونها، سواءً في القطاع العام أو الخاص أو عن طريق مُباشرة الأعمال الحُرّة.

ب- لا يجوز لأي جهة عامّة أو خاصّة حرمان أي شخص من العمل بسبب إعاقتِه، أو عدم توفير الترتيبات التيسيريّة المعقولة التي تُمكِّنُه من أداء العمل بشكل مُتكافِئ مع الآخرين.

ج- على **دائرة الموارد البشريّة لحُكومة دبي** بالتنسيق مع الجهات المعنيّة العمل على ما يلي:

1. تحقيق التوظيف الدّامج للأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز حقّهم في العمل، وتنمِية الشُّعور لديهِم بقُدرتِهم على الإنتاج والعطاء، ورفع الوعي المُجتمعي بحقّهم في العمل وقُدرتِهم عليه.
2. ضمان توفير فُرَص التوجيه والتأهيل والتدريب المِهَنِي والإعداد الوظيفي والتدريب والتطوير الوظيفي المُستمِر للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتِهم، وإكسابِهم المهارات والخبرات المِهَنيّة اللازمة والمطلوبة في سُوق العمل.
3. تعزيز فُرَص العمل والتوظيف الدّامج للأشخاص ذوي الإعاقة، وتقديم المُساعدة اللازمة لهُم للحُصول على العمل، مع تبنّي البرامج الدّاعمة مثل التشغيل المدعوم وغيرها من البرامِج والمُبادرات اللازمة التي تتوافق مع مُؤهّلات الشّخص ذي الإعاقة، وتتناسب مع نوع الإعاقة ودرجتها، سواءً كانت مُتوسِّطة أو شديدة أو مُتعدِّدة، بما في ذلك الإعاقات التي تتطلّب تدابير إضافيّة خاصّة مثل الإعاقات الذهنيّة.
4. تشجيع القطاع الخاص على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومنحِهم الحوافِز والتسهيلات التي تضمن تحقيق ذلك.
5. تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على مُباشرة الأعمال والمِهَن الحُرّة، وإطلاق المُبادرات والبرامج وحاضِنات الأعمال التي تُمكِّنُهم من تأسيس مشاريعِهم الاستثماريّة الخاصّة.
6. بناء قاعدة بيانات للعامِلين والباحِثين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعيْن العام والخاص، وكذلك قاعدة بيانات بفُرص العمل المُتاحة التي يُمكِن أن يرجع إليها الأشخاص ذوو الإعاقة.
7. نشر البيانات والمعلومات والإحصاءات والتقارير والأبحاث عن وضع العمل والتوظيف بالنِّسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، وتشجيع القطاعيْن العام والخاص على إجراء البُحوث والدِّراسات العلميّة الهادِفة إلى تحسين جوْدة الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة، والحد من تأثير الإعاقة عليهم.

د- على جميع الجهات المعنيّة الالتزام بما يلي:

1. عدم التمييز على أساس الإعاقة في كُل ما يتعلّق بالعمل، وعلى وجه الخُصوص تقديم طلبات الالتحاق بالعمل، شُروط التعيين، استمرار العمل، تقييم الأداء، التقدُّم الوظيفي، الترقيات، مُكافأة نهاية الخدمة، برامج التقاعُد، وظُروف العمل الآمِنة والصِّحية وغيرها.
2. توفير ظُروف عمل مُلائِمة وصِحّية ومُناسِبة للأشخاص ذوي الإعاقة، وحِمايتِهم من جميع صُوَر التمييز والإساءة والإهمال والاستغلال.

3. توفير البيئة المُؤهّلة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وتبنّي الأشكال المُيسِّرة في إيصال المعلومات التي تُعينُهم على أداء مهامّهم، وتُتيح لهُم إمكانيّة استخدام جميع المرافِق الموجودة في بيئة العمل بسُهولة ويُسر.
4. توفير الترتيبات التيسيريّة المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة، سواءً تلك التي يحتاجون إليها لأداء مهامّهم الوظيفيّة، أو خلال تلقّيهم للبرامج التدريبيّة، على أن تعتمد **دائرة الموارد البشريّة لحُكومة دبي** بالتنسيق مع الجهات المعنيّة بشُؤون العمل الشُّروط والأدِلّة التوضيحيّة المُتعلِّقة بالترتيبات التيسيريّة المعقولة في مجال العمل.
5. تعزيز برامِج إعادة التأهيل المِهَني والوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة لضمان احتفاظِهم بعملِهم أو العودة إليه.
6. رفع وعي المُتعامِلين مع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بشكلٍ عام والعامِلين في مجال الموارد البشريّة بشكلٍ خاص بحُقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتدريبهم على كيفيّة التعامُل معهُم.

استبدال الجدول

المادة (2)

يُستبدل بجدول تحديد المُخالفات والغرامات المُلحق بالقرار الأصلي، الجدول المُلحق بهذا القرار.

النّشر والسّريان

المادة (3)

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صُدوره، ويُنشر في الجريدة الرسميّة.

حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم
ولي عهد دبي
رئيس المجلس التنفيذي

صدر في دبي بتاريخ 7 ديسمبر 2022م
الموافـــــق 13 جمادى الأولى 1444هـ

جدول

بتحديد المُخالفات والغرامات

م	وصف المُخالفة	مقدار الغرامة (بالدرهم)
1	مُمارسة أي شكل من أشكال التمييز ضد الشّخص ذي الإعاقة، بما في ذلك حرمانه من الحُصول على الترتيبات التيسيريّة المعقولة، أو الامتناع عن تقديم أي خدمة من الخدمات المُقرّرة له بمُوجب التشريعات السّارية.	10,000
2	استخدام أي مُصطلحات أو أوصاف أو ألفاظ أو إشارات أو القيام بأي فعل يُقصد منه التقليل من شأن أو من قُدرات الشّخص ذي الإعاقة أو ازدرائه بأي شكلٍ من الأشكال.	7000
3	استغلال الشّخص ذي الإعاقة.	20,000
4	الإساءة إلى الشّخص ذي الإعاقة.	50,000
5	إخلال القائم على رعاية الشّخص ذي الإعاقة بالتزاماتِه المُقرّرة قانوناً.	7000
6	الإهمال في تقديم الرِّعاية والحِماية للشّخص ذي الإعاقة من أي شخص مُكلّف بذلك بأي صُورةٍ من الصُّور.	5000
7	الامتناع أو التقاعُس أو التهاون في إبلاغ الجهات المعنيّة عن الإساءات التي يتعرّض لها الشّخص ذو الاعاقة أو عن التمييز أو الاستغلال أو التعدّي أو الحرمان من الحُقوق المُقرّرة بمُوجب القانون وهذا القرار أو التشريعات السّارية.	5000
8	رفض قبول الطّالب ذي الإعاقة في أي مرحلة من مراحل التعليم المُختلِفة دون مُبرّر تقبلُه **هيئة المعرفة والتنمِية البشريّة**.	50,000
9	فرض أي رُسوم أو تكاليف ماليّة إضافيّة مُقابِل توفير الترتيبات التيسيريّة المعقولة للطّالب ذي الإعاقة خلال دراسته في أي من مراحل التعليم المُختلِفة.	20,000
10	عدم توفير الوسائل والأدوات المُناسِبة والترتيبات التيسيريّة المعقولة اللازمة لدمج الشّخص ذي الإعاقة في بيئة العمل.	5000
11	رفض قبول توظيف أو تشغيل الشّخص ذي الإعاقة المُؤهّل لأي سبب ذي صِلة بإعاقته دون عذر تقبله **دائرة الموارد البشريّة لحُكومة دبي**.	5000