

الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن



الطبعة 1

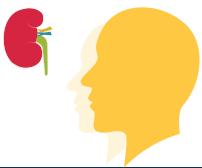
أبريل 2017



**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن**

أبريل 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6

.1. مقدمة

6

ما هو مرض الكلى المزمن؟

7

ما هي أسباب مرض الكلى المزمن؟

8

أنواع علاج مرض الكلى المزمن

9

.2. ما هي الخدمات التيسيرية؟

9

الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل المعاشرة

11

.3. ما مدى شيوع أمراض الكلى المزمنة؟

13

.4. أداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

13

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية

13

رد الفعل عند التصريح عن الحالة المرضية

15

.5. تقديم الخدمات التيسيرية

15

التوظيف والاختيار

16

الوصف الوظيفي

17

إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

17

استعلامات طلبات التوظيف

18

المقابلات الشخصية

18

التعريف والتدريب

19

دراسة الحالة (1) الجزء الأول

10

الاحتفاظ بالموظف

20

الموظفوون الذين يخضعون لغسيل الكلى

23

دراسة الحالة (1) الجزء الثاني

24

الدعم العاطفي والسلامة العاطفية

24

إجازة الإعاقة وإدارة حالات الغياب

25

دراسة الحالة (2) محمد

26

الصحة والسلامة

27

الإخلاع في حالات الطوارئ

28

.6. إطار العمل الرقابي في المملكة العربية السعودية

31

.7. المؤسسات المفيدة والإعانات المقدمة

39

.8. الشركاء المتعاونون



١. مقدمة

هذا الدليل هو واحد من سلسلة من الأدلة التي يصدرها صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم الإرشادات العملية لأصحاب العمل بشأن مواضع محددة تتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية. وسوف يكون هذا الدليل مفيداً بشكل خاص لهادي الموارد البشرية، والمدراء التنفيذيين، وفروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية.

ما هو مرض الكلى المزمن؟

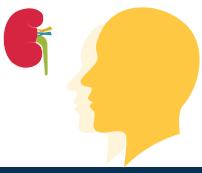
يشير مرض الكلى المزمن (الذي يعرف أيضاً بالفشل الكلوي) إلى غالبية الحالات التي تصيب الكلى، وهو مرض طويل الأمد وحالة شائعة تحدث في الغالب عند التقدم في العمر، مع أن المرض يمكن أن يصيب أي شخص.

في الحالات الأكثر حدة، يمكن أن يؤدي مرض الكلى المزمن إلى مضاعفات منها على سبيل المثال ارتفاع ضغط الدم، وفقر الدم (انخفاض عدد الكريات الحمراء)، وهشاشة العظام، وسوء الصحة الغذائية، وتلف الأعصاب. ويمكن أن تحدث هذه المشاكل ببطء على مدى فترة زمنية طويلة. ويمكن أن ينتج مرض الكلى المزمن عن السكري، وارتفاع ضغط الدم، واضطرابات أخرى. غير أن الكشف عن الحالة وعلاجها في مرحلة مبكرة يؤدي في الغالب إلى منع تفاقمها¹.

يمكن أن تسوء حالة مرض الكلى المزمن مع مرور الوقت لتتوقف الكلى في النهاية عن العمل بشكل كامل، ولكن هذا ليس بالأمر الشائع. فإذا تطور مرض الكلى المزمن، يمكن أن يؤدي في النهاية إلى فشل كلوي يحتاج إلى غسيل كلوي (وهو عملية إزالة الفضلات من الدم ويشتمل في الغالب على تهوية الدم عبر آلية لتنظيفه)، أو إلى زراعة كلية. ومع ذلك، فالكثير من الأشخاص ذوي أمراض الكلى يعيشون طويلاً، وتكون حياتهم طبيعية إلى حد كبير.

هناك أعراض مختلفة لمرض الكلى المزمن تختلف من شخص إلى آخر. ويمكن أن لا تظهر على معظم الأشخاص أي أعراض حادة إلى أن يصبح مرض الكلى المزمن في مرحلة متقدمة.

1. <https://www.kidney.org/kidneydisease/aboutckd>



تشمل بعض أعراض مرض الكلى المزمن ما يلي:

- الشعور بالتعب ونقص الطاقة؛
- صعوبة التركيز؛
- قلة الشهية؛
- صعوبة في النوم؛
- تشنج العضلات أثناء الليل؛
- انتفاخ الرجلين والكاحلين؛
- انتفاخ حول العينين، وعلى الأخص في الصباح؛
- بشرة جافة تسبب الحكة/جلد الاحتياج؛
- الحاجة إلى التبول عدد أكبر من المرات، وعلى الأخص أثناء الليل.

يمكن أن يتفاوت مرض الكلى المزمن من حالة خفيفة بدون أعراض أو بعدد قليل من الأعراض، إلى حالة خطيرة يتوقف فيها عمل الكلى بالكامل، وهي ما تسمى في بعض الأحيان بالفشل الكلوي.

معظم الأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة يستطيعون السيطرة على حالتهم بتناول الأدوية والخضوع لفحوصات طبية بشكل دوري ومنتظم. ولا يتطور مرض الكلى المزمن سوى في حالة واحدة من كل 50 حالة².

ما هي أسباب مرض الكلى المزمن؟

ينتج مرض الكلى المزمن عادةً عن حالات أخرى تتسبب في أعباء على الكليتين. وينتج المرض في الغالب عن مزيج من مشاكل مختلفة.

ينتج مرض الكلى المزمن عن:

- ارتفاع ضغط الدم - مع مرور الوقت، يمكن أن يتسبب ارتفاع ضغط الدم في إجهاد الأوعية الدموية الدقيقة في الكليتين وتوقفها عن العمل بالشكل الصحيح.
- مرض السكر - ارتفاع نسبة الغلوكوز في الدم يمكن أن تتسبب في تلف الفلاتر الدقيقة في الكليتين.
- ارتفاع الكوليسترول - يمكن أن يتسبب ذلك في تراكم الترسبات الدهنية في الأوعية الدموية التي تغذي الكليتين، مما يجعل من الصعب عليها العمل بالشكل الصحيح.

2. <http://www.nhs.uk/conditions/Kidney-disease-chronic/Pages/Introduction.aspx>



- الأمراض المعدية التي تصيب الكليتين.
- التهاب كبيبات الكلية - التهاب الكليتين.
- مرض الكلية متعدد الكيسات - وهي حالة وراثية تمثل في نفو كيسات في الكليتين.
- انسداد مجرى البول - على سبيل المثال، نتيجة لتكسر الإصابة بحصى الكلى أو تضخم البروستات.
- استخدام أدوية معينة بانتظام على المدى الطويل - منها على سبيل المثال الليثيوم والأدوية غير الستيرويدية (NSAIDs) المضادة للالتهابات.³.

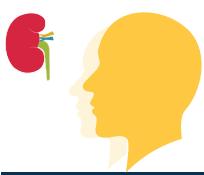
أنواع علاج مرض الكلى المزمن

لا يوجد علاجٌ لمرض الكلى المزمن، ولكن يمكن أن يساعد العلاج على تخفيف الأعراض وإيقاف تفاقمها. وتعتمد أنواع العلاج على مدى حدة حالة الشخص.

أنواع العلاج الأكثر شيوعاً هي:

- تغيير الأنماط الحياتية، على سبيل المثال الأكل الصحي.
- تناول أدوية للسيطرة على المشاكل المصابة للمرض ومنها على سبيل المثال ارتفاع ضغط الدم وارتفاع الكوليسترول.
- غسيل الكلى - علاج بديل لبعض وظائف الكلية؛ يمكن أن يكون غسيل الكلى ضرورياً في حالات مرض الكلى المزمن المتقدمة.
- زراعة الكلية - يمكن أن يكون هذا أيضاً ضرورياً في حالات مرض الكلى المزمن المتقدمة.

3. <http://www.nhs.uk/conditions/Kidney-disease-chronic/Pages/Introduction.aspx>



٢. ما هي الخدمات التيسيرية؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعرّض سبيل الشخص ذي الإعاقة والشخص ذو الحالة الصحية للقيام بعمله. على سبيل المثال، تغيير مكان عمله، أو الطريقة التي يمارس فيها عمله، أو تزويده بأجهزة لمساعدته.



الخدمة التيسيرية ليست علاجاً خاصاً، بل هي وسيلة لمعاملة الأشخاص بطريقة مختلفة من أجل إتاحة فرصة متكافئة للجميع للنجاح في عملهم.

لذلك، فإن تكامل الخدمات التيسيرية سبطة وغبار ياهظة التكلفة ومهددة اقتصادياً.

الخدمات التيسيرية ومتطلبات العملاء.

ينبغي على أصحاب العمل تقديم خدمات تيسيرية لأي موظف يمكن أن يواجه عوائق في العمل بسبب إعاقة أو إصابة مزمنة أو حالة صحية - حتى ولو لم يتم تشخيصها كإعاقة أو حتى لو لم يتقبلها ذلك الشخص على أنها إعاقة.



نهج أفضل المعارضات هو تقديم خدمات تيسيرية «معقوله» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفعالية ويسهم بشكل كامل بمنشأتك.

سوف يرغب معظم أصحاب العمل في معرفة ما هو «معقول». نقطة الانطلاق المناسبة لتعريف ما هو معقول تتمثل بالقيام بما يبدو منصفاً وعادلاً للشخص وللآخرين الذين يعملون لدى صاحب العمل بما يتناسب مع دجم المنشأة ومواردها.

يحتوى هذا الدليل على إرشادات تساعدك على الوصول إلى معايير أفضل الممارسات.



تحديد معايير أفضل الممارسات:

- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترم حقوقهم في المحافظة على السرية.
- يمكن أن تحتاج إلى معاملة الأشخاص بشكل مختلف لكي تتمكن من معاملتهم بإنصاف.
- لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للأشخاص القيام به.
- يجب عليك التأكد من أن الجميع على درايةٍ ببطاق مسؤولياته ومتى يجب القيام بها.



3. ما مدى شيوع أمراض الكلى المزمنة؟

وفقاً لتقديرات المركز الوطني الأمريكي لمعلومات التقنية الحيوية، يبلغ عدد الأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة 200 مليون نسمة في جميع أنحاء العالم⁴. وتشمل المجموعات الأشد عرضة للإصابة بأمراض الكلى المزمنة الأشخاص ذوي السكري وارتفاع ضغط الدم والتاريخ العائلي للإصابة بالفشل الكلوي.



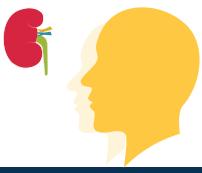
يبلغ عدد الأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة

200 مليون نسمة في جميع أنحاء العالم



هناك مفهوم خاطئ بأن الأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل أو غير قادرين على القيام بأعمال معينة. غير أنهم يستطيعون تطوير قدراتهم في العمل كأي شخص آخر في حالة حصولهم على التدريب الصحيح وتقديم الدعم لهم. وبينما قد لا تكون وظائف معينة مناسبة لأشخاص معينين، ينبغي مناقشة ذلك مع الشخص لتقييم نوع الوظيفة التي يستطيع القيام بها.

4. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4112688/>



كذلك فإن الإدارة الفعالة للأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أيضًا أن يؤدي عدم التعاطي مع الإعاقة وعدم إدارة حالات الأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن بفاعلية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع معدل دوران الموظفين (ترك العمل)، وتدني الأداء الفردي.

بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال الاجتماعات الفردية الدورية، قد تتمكن من التعرف على الصعوبات التي يواجهها الموظف ذو مرض الكلى المزمن. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بفاعلية أكبر.

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصاديًا للمنشأة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن ألا يتقدم المرشحون الجيدون لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها.



٤. أداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية

عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص" (أو الأشخاص) ذو/ذوو الإعاقة أو ذوي الحالات الصحية". وتفصل كلمة "الشخص" أو "الأشخاص" عن كلمة "الإعاقة" أو "الحالة الصحية" عن عد بـكلمة "ذو/ذوو" للتشديد على أن الإعاقة أو الحالة الصحية لا تحدد أو تصف الشخص ككل.



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذي مرض كلى مزمن، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذو مرض كلى مزمن".

لهذا من المعلومات حول أداب السلوك والتواصل، انظر "دليل أداب وقواعد التخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة" الصادر من صندوق تنمية الموارد البشرية.

<https://www.hrdf.org.sa/Page/Tawafuq>

رد الفعل عند التصريح عن الحالة المرضية

يمكن للمرشح أن يختار الإفصاح عن حالته الصحية خلال المقابلة الشخصية أو عملية التوظيف. كذلك الأمر، يمكن أن يلجأ أي موظف حالياً في الشركة إليك أو إلى آخر من فريق الإدارة للإفصاح عن حالة الصحية التي تم تشخيصها بها. لذلك، عليك التنسيق مع إدارة الموارد البشرية، حتى كان ذلك ممكناً، للحصول على توجيهات فيما يتعلق بكيفية الرد بشكل مناسب على موظف قام بالإفصاح لك عن حالته الصحية. ومن المفيد أن تكون على دراية بما يجب أن تقوله وأن لا تقوله عندما يقوم مرشح بالإفصاح لك عن حالته الصحية.



فيما يلي بعض المقترنات بشأن كيفية الرد بتعاطف وبشكل مناسب على موظف قام بالإفصاح لك عن حالة الصحية:

- لا تقدم النصائح. استمع فقط.
- تجنب طرح أسئلة محددة فيما يتعلق بالحالة الصحية للمرشح أو الموظف، ولكن بإمكانك الاستفسار عن قدرته على العمل. على سبيل المثال: ”باعتقادك، كيف يمكن أن تؤثر طريقة معاملتك على قيامك بالعمل؟“ أو ”ما هي وسائل الدعم والخدمات التيسيرية التي في اعتقادك يمكن أن تساعدك على القيام بالعمل؟“.
- يمكنك إبداء القلق والتعاطف مع الشخص، لكن تجنب الشفقة. على سبيل المثال يمكنك القول: ”أنا متأكد من أنك تعاني وضعاً صعباً“ أو ”أنا متأكد من أنه يصعب التعامل مع هذا الوضع“.
- يمكنك القول لموظفي حالي: ”إن وجودك ضمن أعضاء الفريق يعطيه إضافة قيمة. لذا، دعنا نعمل سوياً لإيجاد حلول مجدية“ أو ”أخبرني كيف يمكنك في اعتقادك التعامل مع أعباء العمل بعزيز من السهولة والفعالية.“.
- لا تحاول التخفيف عن الموظف لتشعره بالراحة النفسية، ومع أن بيتك تكون حسنة، غير أن محاولة التخفيف عن الموظف يمكن أن تعني تجاهل مشاعر الشخص. تجنب قول أشياء منها على سبيل المثال، ”يمكن أن تكون الأمور أسوأ“ و ”الوقت كفيل بأن تنسى“.
- إذا لم تكن متأكداً من كيفية الرد على تصريح الموظف عن حالته، قل له إنك تحتاج إلى التشاور مع إدارة الموارد البشرية وإحاطتها علماً بالموضوع. على سبيل المثال، ”أنا غير متأكد من كيفية التعامل مع هذا الوضع، أفضل إحاطة إدارة الموارد البشرية علماً بالأمر لضمان تلبية احتياجاتك.“.



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة أو ذوي الحالات الصحية أثناء عملية التوظيف. وقد يتوجب عليك أيضًا تقديم خدمات تيسيرية معقولة. ومن المهم عدم وضع افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للمتقدم للوظيفة القيام به، بل يجب عليك بدلاً من ذلك سؤال مقدمي الطلبات عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجون إليها كجزء من عملية التوظيف.



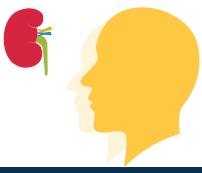
في حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب منهم ما يثبت أنهم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة أو ذوي الحالات الصحية ويعملون وفقاً لمعايير قائمة على هذه التوجيهات الإرشادية.

ليس من الممارسة الحسنة توجيهه أسئلة إلى المرشحين حول صحتهم أو إعاقتهم قبل عرض الوظيفة عليهم ما لم يكن السؤال يتعلق بشكل مباشر بجانب أساسى للدور الذي سوف يقوم به الشخص المتقدم للوظيفة، أو لأغراض تقديم الخدمات التيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات أو إجراء المقابلات الشخصية. والسبب في هذا هو أن المعلومات التي يتم الحصول عليها عن صحة أو إعاقة المرشح خلال مرحلة تقديم الطلبات والتقييم قد تدفع مدرب التوظيف إلى وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تناح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لمعارضة العمل المطلوب.

ينبغي إعطاء الفرصة لكل مرشح لطلب إجراء تعديلات في كل مرحلة من مراحل التوظيف. ويمكن للمرشحين ذوي أمراض الكلى الفزمن الاستفادة من بعض الخدمات التيسيرية التالية:

- إعطاء وقت إضافي أثناء المقابلة - يمكن أن يحتاج المرشح إلى استخدام دورة المياه واتباع طريقة أكثر تنظيماً، بدلاً من مجرد إجراء محادثة عامة؛
- السماح للشخص بالعمل تحت التجربة قبل تقديم أي عرض عمل للتأكد من أنه سوف يكون سعيداً وتحديد أي خدمات تيسيرية تكون مطلوبة؛
- الحصول على خدمات مستشار توظيف متخصص لمساعدتكما كلاكمما خلال عملية التوظيف.

تذكر أن المتطلبات تختلف من شخص إلى آخر. ويجب عليك دائمًا التشاور مع الشخص للتعرف منه على الخدمات التيسيرية المناسبة له.



الوصف الوظيفي

عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:



- يجب عليك التأكد من أن الوصف الوظيفي يبين بوضوح غرض ونطاق الدور الوظيفي، والدعم الإداري المتعلق بالوظيفة.
- يجب عليك بيان أي مخاطر تتعلق بمتطلبات الوظيفة بما في ذلك أي متطلبات غير معقولة أو متعارضة. ويجب التأكد من أنك تستطيع تقديم الدعم للمرشح الناجح من خلال تهيئة القدر الكافي من التدريب والموارد عند التعين.
- يجب عليك أن تحدد المهارات المطلوبة وما تحتاجه الوظيفة.
- يجب عليك التمييز بين الشروط الضرورية والشروط المرغوب فيها، بحيث تتهيأ لك المرونة عند تحديد الخدمات التيسيرية اللازمة.
- يجب عليك التركيز على ما هو مطلوب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. على سبيل المثال، يمكن أن يحتاج الموظف ذي مرض الكلى الفزمن إلى العمل من منزله لعدة أيام في الأسبوع. يجب التركيز على إنتاج الموظف وليس على الساعات التي يقضيها على مكتبه، وتمكن الموظفين من العمل بعرونة للإنجاز المهام الأساسية حيث يكون ذلك ممكناً.
- يجب عليك عدم إعطاء أهمية غير مبررة للمؤهلات التعليمية أو الخبرة العملية التي لا تكون ضرورية للوظيفة.

يمكن أن يكون من المناسب إبلاغ المرشحين المحتملين بأن بعض الوظائف تشتمل على درجة معينة من الضغوط أو المسؤولية. ولكن لا ينبغي اعتبار تلك البيانات في الوصف الوظيفي على أنها بعثابة تخل عن المسؤولية. ويبقى مطلوباً من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفوهم. وينبغي تفادى العبارات التعبيرية، ومنها على سبيل المثال: «يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل تحت الضغط»، أو «يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل في الأوضاع التي تشتمل على إجهاد نفسي».



إعلانات الوظائف وطرق جذب المتقدمين

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بالمتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية».
- اكتب اسم جهة الاتصال التي يمكن للأشخاص الذين يحتاجون إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية التوظيف الاتصال بها، باستخدام عدد من وسائل الاتصال المختلفة (على سبيل المثال البريد الإلكتروني، والهاتف، والرسائل القصيرة، والرسائل بالوسائل المتعددة).
- أذكر أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال مكتوبة على ورق، أو كتسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- ضع الإعلان في أكثر من مكان واحد. بالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محدثة الراديو المحلية أو مواقع الإنترن特.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

<https://www.taqat.sa/web/guestemployer/home>

استئمارات طلبات التوظيف



يمكن أن يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لتقديم الطلب ذاتي مرض الكلى الفزمن:

- يمكن أن تكون هناك ثغرات في بيان سيرته الذاتية بسبب حالة الصحية.
- يمكن أن يكون قد اكتسب خبرة في عمل غير مدفوع الأجر، على سبيل المثال خبرة عملية وعمل تطوعي.



المقابلات الشخصية

حيث إنك ترغب في توظيف الشخص الأفضل لشغل الوظيفة، فقد تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدرتهم على القيام بالعمل.



قبل دعوة أي مرشح لإجراء مقابلة، يجب التأكد من سؤال المرشح عما إذا كان يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية. والمطلب الأساسي لتمكين المرشحين من إخبارك بالخدمات التيسيرية المناسبة التي يحتاجون إليها هو إعطاءهم معلومات تفصيلية عن كيفية إجراء المقابلة الشخصية وما الذي تشمل عليه - أي شكل المقابلة وتفاصيل أي إجراءات تقييم.

التعریف والتدريب

ينبغي تضمين وسائل الوعي بالإعاقة وال الحاجة إلى تقديم خدمات تيسيرية في جميع السياسات، على سبيل المثال السياسات بشأن الإجازات العرضية، والتدريب، وتقييم الأداء. وينبغي إطلاع الموظفين الجدد على هذه السياسات خلال عملية التعريف.



من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتمد في شركتك متاحاً بحيث يمكن الموظفون ذوى الكلى من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة. أسأل جميع الموظفين الجدد عما إذا كانوا يحتاجون إلى خدمات تيسيرية، وتأكد أيضاً من حصول الموظفين ذوى الكلى على فرص متكافئة للمشاركة في التدريب الخارجى والاجتماعات وفرص التطور المهني.

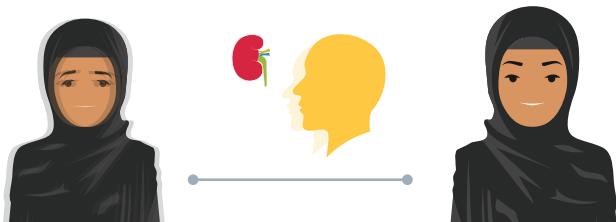


دراسة الحالة ١

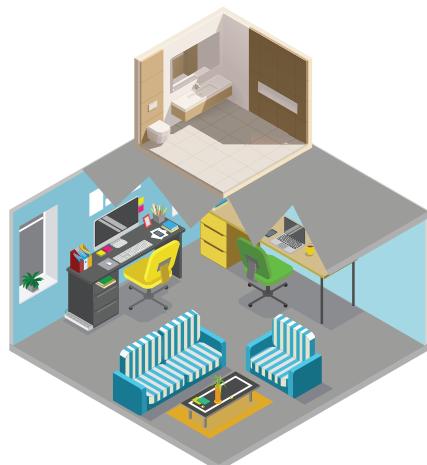
عهود - الجزء الأول



تعمل عهود بوظيفة باحثة لدى شركة طبية خاصة منذ عشر سنوات. وقد أصبت مؤخرًا بعرض كلى خفيف تسبب في شعورها بالإجهاد وصعوبة في التركيز.



كون عهود من ذوي مرض الكلى يعني أيضًا حاجتها لاستخدام دورة المياه بشكل أكثر تكرارًا. غير أن أقرب دورة مياه في المكتب على بعد طابقين للأعلى، ما يعني أنّ عليها أخذ استراحاتٍ أطول بعيدًا عن مكتبهما.



منذ تشخيص عهود بعرض الكلى الفزمن، أصبحت مضطربة لزيارة الطبيب بانتظام لمراقبة حالتها.

اجتمعت عهود برئيستها المباشرة حصة لتبلغها بعرضها الذي تم تشخيصه مؤخرًا.



اقترحت حصة على عهود أنه قد يكون من المفيد لها الاجتماع بعمدة الموارد البشرية، للمساعدة في تحديد نوع المساعدة التي يمكن تقديمها لـ عهود بناءً على توصيات طبيها والأفكار التي تراها عهود مناسبة بشأن كيفية أدائها لواجبات عملها.



الاحتفاظ بالموظف

حالما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. يجب البدء بتقديم الخدمات التيسيرية في أسرع وقت ممكن عملياً بعد تعيين الموظف - ويمكن أن يستغرق ذلك وقتاً. ويجب التشاور مع الشخص والتأكد من أن المدير أو الرئيس المباشر للموظف يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها.

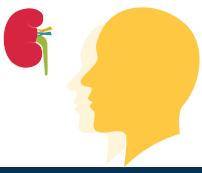


يجب تضمين مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فاعلية الخدمات التيسيرية. وتعتبر اتفاقية الخدمات التيسيرية المصممة خصيصاً بما يتاسب مع احتياجات الموظف، طريقة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية المعقدة.

ويجب أيضاً التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يقدم الموظف ذو مرض الكلى المزمن بطلب للترقية، وهنا أيضاً يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

تضفاوت الخدمات التيسيرية التي يحتاجها الموظف ذو مرض الكلى المزمن وتختلف اختلافاً كبيراً من شخص إلى آخر. ولذلك ينبغي على المدراء التحدث مع الموظفين بشأن الصعوبات التي يواجهونها على المستوى الفردي. ويمكن أن يكون الموظفون ذوي أمراض الكلى المزمنة على دراية بما يحتاجونه على وجه التحديد أو قد لا يكونون بحاجة إلى أي شيء على الإطلاق. فإذا كان الشخص لديه مرض الكلى منذ فترة طويلة، يمكن أن يكون قد طور أساليب مفيدة ووسائل "تكيف" للسيطرة على الأعراض.

وفي معظم الحالات، تكون الخدمة التيسيرية الوحيدة المطلوبة هي زيادةوعي الزملاء في مكان العمل وقبولهم للأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة. ومن المهم جداً مشاركة الشخص عند النظر في الخدمات التيسيرية أو تقديم أي خدمات تيسيرية معقولة. وينبغي دراسة الخدمات التيسيرية في ضوء وظيفتهم المحددة.



يمكن أن تشتمل أمثلة الخدمات التيسيرية على ما يلي:

يمكن أن يحتاج الموظفون ذوي أمراض الكلى المزمنة إلى تغيير في نمط العمل أو الأدوار الوظيفية. ويمكن أن تشتمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على ما يلي:

- تعديل أهداف الأداء معأخذ تأثير مرض الكلى المزمن في الاعتبار.
- مرونة ساعات الدوام - على سبيل المثال، السماح للموظف بفترات استراحة منتظمة لمساعدته على إدارة تأثيرات الإجهاد.
- السماح للموظف بالعمل من منزله لعدد معين من أيام الأسبوع أو إذا لم يكن على ما يرام.
- تعديل الوصف الوظيفي لاستبعاد المهام غير الضرورية التي تتسبب في صعوبات محددة.
- السماح للموظف بفترات استراحة لمساعدته على التركيز أو التنقل أو تناول الأدوية.
- تغيير بيئة العمل. على سبيل المثال، السماح للموظف ذي مرض الكلى المزمن بالجلوس قريراً من دورة المياه إذا كان يحتاج إلى استراحات متكررة لاستخدامها.

الموظفون الذين يخضعون لغسيل الكلى

الغرض من غسيل الكلى هو المساعدة على الحفاظ على توازن المواد الكيماوية بالجسم، تعاماً كما تفعل الكليتان عندما تكونا سليمتين. ويجري غسيل الكلى عادةً في مركز غسيل كلٍ أو في مستشفى، ثلث مرات في الأسبوع، لمدة ساعتين إلى أربع ساعات في كل مرة. وسوف يحتاج الموظف إلى وقت كافي لحضور هذه الجلسات.

تفاوت الفترة الزمنية المطلوبة لغسيل الكلى من شخص إلى آخر. وفي بعض الحالات، يمكن أن يكون مرض الكلى مشكلة مؤقتة ويمكن إيقاف غسيل الكلى بعد أن تتعافى الكليتان. في بعض الأحيان، يحتاج الشخص ذو مرض الكلى المزمن إلى زراعة كلية. وليس بالإمكان دائمًا إجراء عملية زراعة الكلية فوراً، وبالتالي يمكن أن يحتاج إلى غسيل كلٍ إلى حين العثور على متبرع مناسب.

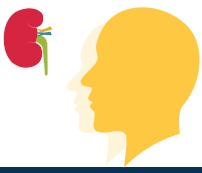
إذا كانت عملية زراعة الكلية غير مناسبة، على سبيل المثال إذا كان الشخص ليس بصحة جيدة تسمح له بالخضوع لعملية جراحية كبيرة، فسوف يلزم إجراء غسيل كلٍ طيلة حياته.



إذا كان الموظف يخضع لغسيل كلٍّ، يمكن أن يوضع له أنبوب قسطرة (وهو أنبوب رفيع يتم إدخاله في الشريان بين الكتف والرقبة). ويحتاج الشخص إلى المحافظة على نظافة هذا الأنابيب، وبالتالي يمكن أن يتوجب تعديل أي أعمال جسدية تتطلبها وظيفته.

يوضع أنبوب قسطرة بطني للأشخاص الذين يخضعون لغسيل كلٍّ بريتوني. ويمكن أن يتسبب هذا الأنابيب في إعاقة الأعمال الجسدية التي يقومون بها. ويحتاج الموظف إلى مكان فيه خصوصية لتغيير أنبوب القسطرة البطني، أو لفترة من الوقت للذهاب إلى المستشفى أو مركز غسيل الكلٍّ للقيام بذلك، بحسب نوع غسيل الكلٍّ البريتوني الذي يخضع له.

يحتاج الموظفون الذين يخضعون لغسيل كلٍّ إلى فترات توقف عن العمل لهذا الغرض، وتعتمد الخدمات التيسيرية المطلوبة على الفترة الزمنية المطلوبة. فإذا كان الشخص يخضع لغسيل كلٍّ لفترة زمنية قصيرة، يمكن أن تكون الخدمة التيسيرية الفعالة السماح له بساعات عمل مرتنة. أما إذا كانت الشخص يحتاج إلى غسيل كلٍّ لفترة زمنية طويلة، يمكن أن تحتاج إلى النظر في إجراء تغييرات دائمة في ترتيبات عمل الموظف.



دراسة الحالة 1

عهود - الجزء الثاني



شؤون الموظفين



بعد الاجتماع مع عهود، اختارت مديرية الموارد البشرية بالمشاركة مع عهود الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تساعدها في مكان العمل.

تشمل هذه الخدمات التيسيرية ما يلي:



- السماح لـ عهود بالتأخر ساعةً عن مواعيد بدء وانتهاء دوامها لمساعدتها على التكيف مع الإجهاد الذي تشعر به في الصباح.



- السماح لـ عهود بخيارات عمل مرنة حيث يمكن لها أن تعمل من منزلها (خيار العمل عن بعد) في الأيام التي تشعر فيها أنها ليست على ما يرام أو عندما تحتاج إلى زيارة الطبيب.

دورة
مياه

- تغيير مكان طاولة مكتب عهود ووضعها على مسافة قريبة من دورة المياه.

بعد الاجتماع، جلست عهود مع حصة لمناقشة هذه الخدمات التيسيرية واتفقنا على إمكانية تنفيذها بفاعلية.



الدعم العاطفي والسلامة العاطفية

من الطبيعي أن يشعر الشخص بتغيرات مزاجية بعد الإصابة بمرض كلى مزمن. ويمكن أن يشمل ذلك الإجهاد النفسي أو القلق أو الحزن أو الاكتئاب. ويمكن أن تكون هذه المشاعر جديدة على الشخص، ويمكن أن يلاحظ الرئيس المباشر للموظف أو صاحب عمله الفرق أيضًا. وفي بعض الأحيان، تختفي هذه العواطف بعد مرور فترة من الزمن ونتيجة لإعادة التأهيل. ويجب على الرئيس المباشر تقديم الدعم للموظف أثناء مروره بهذه المرحلة، كما يتوجب عليه أيضًا إدارة ردود فعل الموظفين الآخرين.

يمكن أن يشتمل هذا الدعم على التأكد من مشاركة الموظف في برنامج مساعدة الموظفين (إن وجد)، أو الخدمات الاستشارية، أو المشاركة في شبكات أو منتديات الموظفين ذات الصلة.

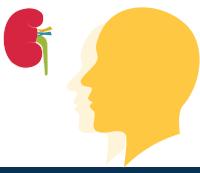
إجازة الإعاقبة وإدارة حالات الغياب

قد تحتاج إلى عمل ترتيبات تيسيرية بإجراءات إدارة الحضور والانصراف للتأكد من معاملة الأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة بإنصاف.

وبينما قد يحتاج بعض الموظفين لجازة لأغراض الموعايد الطبية، لا ينبغي أن نفترض ارتفاع معدل الغياب لدى كل موظف ذي مرض كلى مزمن. ويمكن أن يحتاج الموظفون إلى بعض الموعايد في المستشفيات، ولكن يجري غالباً التخطيط لها مسبقاً ويكون للموظف برنامج علاج ثابت. ويمكن تصنيف هذا النوع من الغياب تحت مسمى «إجازة إعاقبة»، ويمكن اعتبارها خدمة تيسيرية معقولة. وإذا كانت إجازة الإعاقبة لفترة معقولة، ينبغي أن تكون مدفوعة الأجر.

يمكن أن يحتاج أصحاب العمل إلى ما يلي:

- عودة الموظف إلى العمل بشكل تدريجي ومرحلي بعد فترة الإجازة العرضية، بحيث تتم زيادة ساعات العمل تدريجياً على مدى فترة من الزمن؛
- السماح بالانصراف لفترة كافية لأغراض الموعايد الطبية أو لتلقي العلاج أو إعادة التأهيل؛
- السماح للموظف بالمرونة في ساعات العمل للتغلب على الإجهاد الناتج عن العلاج.
- كن متوفهاً. فالموظف سيحاول على الأرجح العودة للعمل إذا كان يعلم بأنه يستطيع أخذ فترة راحة أو الانصراف والعودة إلى منزله عند الضرورة.

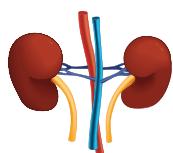


دراسة الحالة 2

محمد



يعمل محمد بوظيفة مدير حسابات عملاء لدى شركة تأمين. وهو مصاب بمرض كلى مزمن منذ عشر سنوات، وكان يستطيع التحكم بحالته هذه بفاعلية والعمل بدوام كامل.



ساعت حالة محمد مؤخراً، وقد أكد طبيبه بأنه سوف يحتاج إلى إجراء غسيل كلوي لفترة زمنية قصيرة.



أخبر محمد عبدالله بأن حالته قد تدهورت وأن طبيبه قد أكد له أنه سوف يحتاج إلى غسيل كلوي لفترة من الوقت. وقد طلب عبدالله من محمد الاتصال معه لمناقشته ذلك.



خلال الاجتماع، شرح محمد أنه يحتاج إلى إجازة ليومين كل أسبوع لزيارة المستشفى وتلقي العلاج. وأخبره عبدالله أن الشركة ترغب في دعمه أثناء تلقيه العلاج وحتى شفائه.



طمأن عبدالله محمدًا أن أيام غيابه سوف تسجل على أنها إجازة إعاقبة ولن تُحتسب كإجازة مرضية عامة. واقتصر عبدالله أيضًا على محمد العمل من منزله في الأيام التي يشعر فيها بالتعب أو إذا كان غير قادر على الحضور إلى المكتب، حيث إن الشركة تهيء للموظفين خيار العمل عبر الهاتف.



اتصل عبدالله أيضًا بصندوق تنمية الموارد البشرية الذي يقدم المشورة بشأن الإعانات المالية التي يمكن أن تتلقاها الشركة لتعويضها عن أيام غياب محمد للخضوع لغسيل الكلوي.





الصحة والسلامة



في الغالبية العظمى من الحالات، لا تشكل الصحة والسلامة أي عوائق أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية. ولكن الصحة والسلامة تستخدم باستعراضاً كعامل لتبرير عدم توظيف الشخص ذو الإعاقة أو الشخص ذو الحالة الصحية أو فطله من عمله.

يسود أصحاب العمل في الغالب اعتقاد خاطئ بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أو الشخص ذو الحالة الصحية يمثل خطورة لا يمكن التحكم بها على صحة وسلامة الشخص ذو الإعاقة وزملائه.

إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالصحة والسلامة بشأن الموظف ذو الإصابة الدماغية المكتسبة، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل المعايير المتعارف عليها، ينبغي عليك ما يلي:

- اتباع طريقة إدارة الحالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص ذي مرض كلى مزمن.
- تقديم خدمات تيسيرية يمكن أن تقلل أو تزيل المخاطر التي قد يتعرض لها الشخص.
- القيام بكل ما هو عملي بشكل معقول للتقليل من أو إزالة المخاطر المتعلقة ببيئة العمل أو أنشطة العمل ولتطبيق معايير معاشرة سليمة وأمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.



الإخلاء في حالات الطوارئ

ينبغي على أصحاب العمل أيضًا توفير وسائل للهروب ووضع إجراءات احتياطية لسلامة لضمان المحافظة على حياة جميع الموظفين في حالة نشوب حريق.



ينبغي على أصحاب العمل المشاركة مع الموظفين ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية، لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي أمراض الكلي المزمنة على ما يلي:

- إتاحة وقت إضافي للتدريب على الإخلاء.
- استخدام مصعد إخلاء لحالات الحريق إذا كان متوفراً.
- وضع درابزين للسلام لمساعدة أثناء الإخلاء.
- قيام مسؤولي الحريق بإجراء معاينات إضافية.



6. إطار العمل الرقابي في المملكة العربية السعودية

لقد ورد النص بوضوح على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سواء على المستوى العالمي في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى المستوى المحلي في تعريف الإعاقة الصادر عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ونظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية.

(أ) على المستوى الدولي

في العام 2008 ، وقعت المملكة العربية السعودية وصادقت على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص على ما يلي:



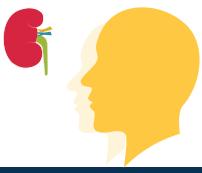
المادة (27)

العمل والعمال

1. تعرف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيها. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

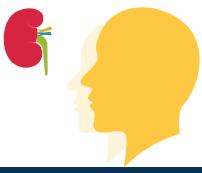
(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكلفة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجور متساوية لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛



- (ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم الفعالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛
- (د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
- (ه) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
- (و) تعزيز فرص العمل الحر، ومبشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والمشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛
- (ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛
- (ح) تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصدحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛
- (ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛
- (ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛
- (ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

2. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، ودعايتها على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.



(ب) على المستوى الوطني

تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

نظام رعاية المعوقين

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثانية والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم 1982 وتأريخ 28/6/1437هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية المعدلة لنظام العمل.



حيث أوضحت المادة العاشرة المقصود بالشخص ذوي الإعاقة بأنه ”كل شخص يثبت بموجب تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقة التالية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التعلم، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، والاضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى تتطلب أحد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية“

يمكن الاطلاع على تعريف الإعاقة على موقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية باللغة العربية على الرابط التالي:

https://portal.moi.gov.sa/ar/News/news_343



7. المؤسسات المفيدة والإعانت المقدمة

إذا كنت صاحب عملٍ يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، فيمكن للخدمات والمؤسسات والشركات التالية أن تسهل احتياجات العمل لديك.

▲ طاقات - البوابة الوطنية للعمل

طاقات هي مبادرة وطنية أنشئت لتكون منصة افتراضية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، وتعتبر لتغطي القطاعين العام والخاص. تتركز رسالة طاقات على تقديم وتبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفعالية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة.

الموقع الإلكتروني : <https://www.taqat.sa/web/guest/about-taqat>

▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات:

الموقع الإلكتروني : <https://www.hrdf.org.sa/Locations>

الخدمات أو المؤسسات غير التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية ليست بالضرورة معتمدة من الصندوق.

▲ المركز السعودي لزراعة الأعضاء

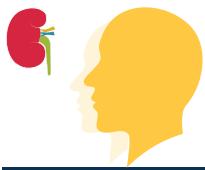
التنسيق لزراعة الأعضاء والتبرع من المتوفين دماغياً ورفع مستوى خدمات رعاية مرضى الفشل العضوي ليضم كافة الأعضاء

هاتف مجاني : 8001245500

هاتف : 009660126611548 - 009660114451100

الموقع الإلكتروني : www.scot.gov.sa

المنطقة : 13 - 1



جمعية الأمير فهد بن سلمان لرعاية مرضى الفشل الكلوي ▲

توفير الأجهزة والأدوية والمستلزمات الطبية، تشجيع ودعم البحث العلمي وبرامج الوقاية والتوعية الخاصة بأمراض الكلى ورعايتها

هاتف مجاني	:	8006105555
هاتف	:	009660114103332
الموقع الإلكتروني	:	www.kellana.org.sa
البريد الإلكتروني	:	info@kellana.org.sa
المنطقة	:	13 - 1

مركز الملك سلمان للأبحاث الإعاقية ▲

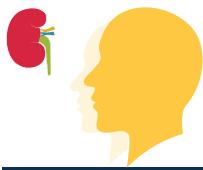
الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقات

هاتف	:	+966 11 488 4401
فاكس	:	+966 11 482 6164
الموقع الإلكتروني	:	www.kscdr.org.sa
المنطقة	:	13 - 1

مركز الملك سلمان لأمراض الكلى ▲

تقديم خدمة طيبة متميزة وعالية الجودة للمواطنين الذين لديهم أمراض الكلى بالوسائل الأكثر كفاءة والأكثر سلامة . وتحقيق التميز في مجال التعليم والتدريب والبحث العلمي

هاتف	:	00960114976333
الموقع الإلكتروني	:	www.kskc.gov.sa
بريد الكتروني	:	info@kskc.gov.sa
المنطقة	:	13 - 1



قادرون - شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة



تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير الممارسة الأفضل لأصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئة عمل شمولية.

هاتف: +966 12 698 6116

www.qaderoon.sa

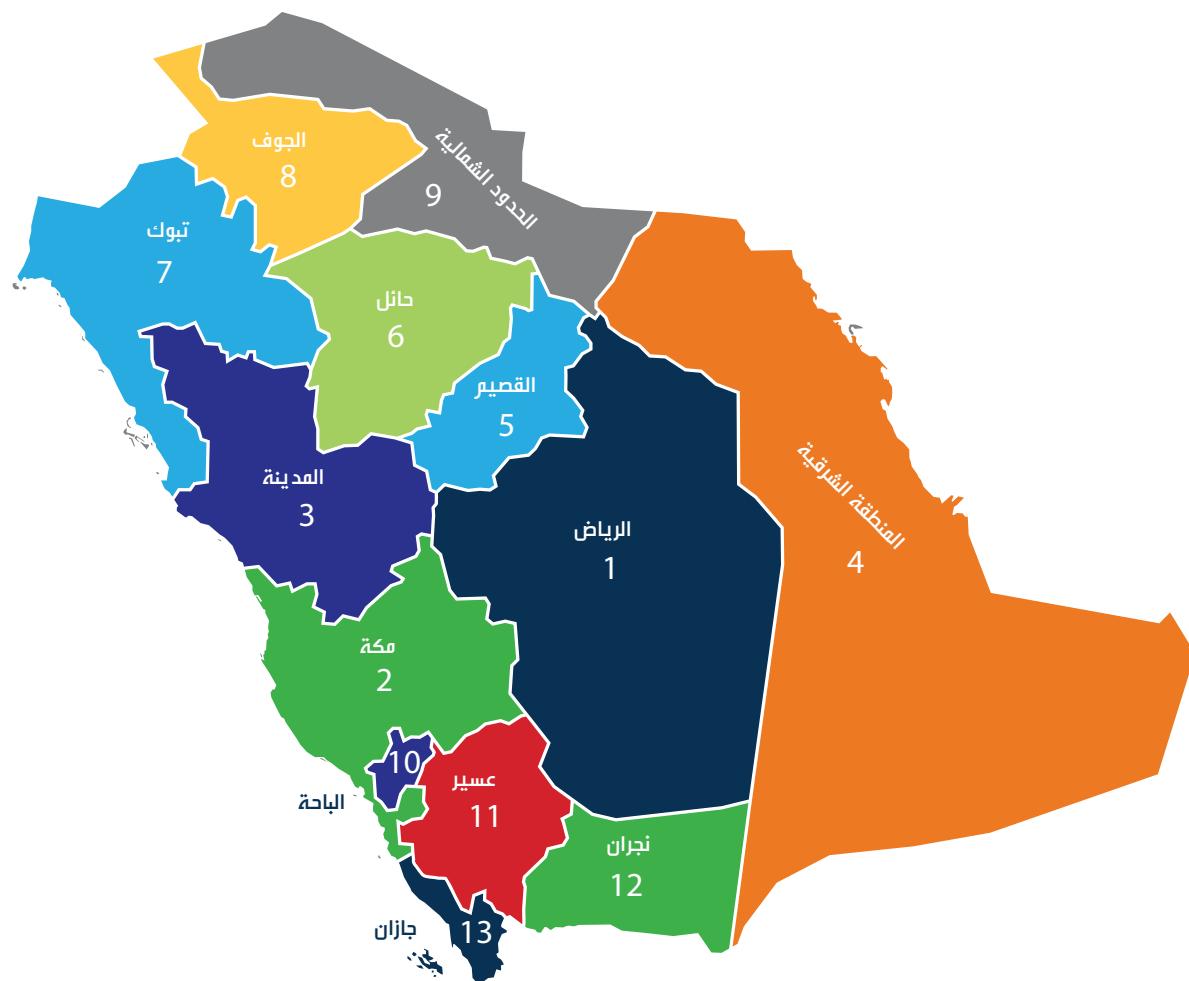
info@qaderoon.sa

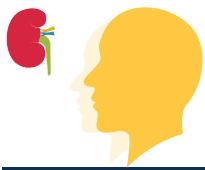
13 - 1

: الموقع الالكتروني

: بريد الكتروني

: المنطقة





اتحاد شبكة الإنترنت W3C ▲

مؤسسة تم إنشاؤها لوضع المعايير والمحافظة على حداثتها فيما يتعلق بالإنترنت لتمكين المستخدمين من الوصول إلى صفحات الإنترنت بدون مشاكل.

الموقع الإلكتروني : www.w3.org
المنطقة : عالمي

منظمة الصحة العالمية ▲

يعمل موظفو منظمة الصحة العالمية مع الحكومات وشركاء آخرين في أكثر من 150 دولة لضمان أعلى مستويات الصحة لجميع الناس.

الموقع الإلكتروني : <http://www.who.int/en>
المنطقة : عالمي

شبكة الأعمال العالمية والإعاقة التابعة لمنظمة الصحة العالمية ▲

شبكة مشاريع متعددة الجنسيات وأصحاب عمل وشركات وشبكات أعمال ومنظمات للأشخاص ذوي الإعاقة

الموقع الإلكتروني : <http://www.businessanddisability.org/index.php/en>
المنطقة : عالمي

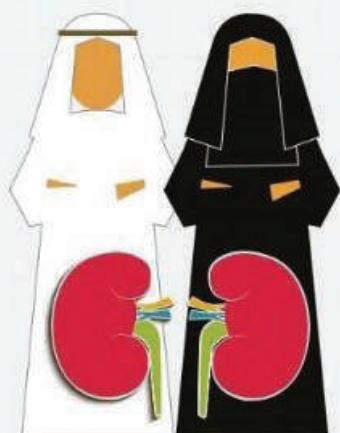


الملحق 1

برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى



ضوابط استحقاق دعم البرنامج



أن يكون الموظف المريض بالفشل الكلوي

- سعودي الجنسية، أو وافدًا من أم سعودية.
- أن يكون مسجلًا لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- أن يكون من يجرؤن عمليات غسل كل.
- أن يكون لديه رقم سجل لدى المركز السعودي لزراعة الأعضاء SCOT

أن تدفع المنشأة راتب الموظف دون خصم أيام غيابه لفشل الكلى.

أن تقدم فاتورة الصرف الشهري مع الوثائق التي يطلبها الصندوق.

للموظف المريض الأحقي بالاستفادة من هذا البرنامج حتى لو كان مدعوماً ضمن برنامج آخر بالصندوق.



HRDFNews



HRDFKSA



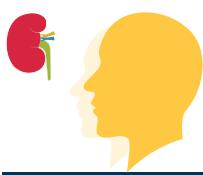
HRDF.ORG.SA



فتررة برنامج الدعم؟

يتحمل صندوق تنمية الموارد البشرية تكاليف المرتبات عن أيام الإجازة التي يقوم بها الموظف للحصول على غسيل الكلى طوال مدة عمله إلى أن يغادر الوظيفة. يدفع التعويض لصاحب العمل الذي يكون فيه الشخص الذي يعاني من الفشل الكلوي موظفا.





برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى



أهداف البرنامج

تحفيز المنشآت على توظيف مرضى الفشل الكلوي للسعوديين أو من أفراد سعودية، واستثمارهم في الأعمال التي التحقوا بها من خلال تعويض المنشآت عن أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظفين للقيام بالغسيل الكلوي، وذلك لتدقيق الاستقرار الوظيفي لهم

يمكن لصاحب المنشأة تقديم طلب الدعم من خلال :



ثالثاً

تقوم المنشأة بتسجيل الموظف العصاب بالفشل الكلوي في برنامج دعم أيام غسيل الكلى



ثانياً

تقديم طلب دعم من خلال الدخول على الحساب الخاص للمنشأة على النظام.



أولاً

تسجيل بيانات المنشأة في نظام التوظيف والتدريب ETS
www.hrdf.org.sa



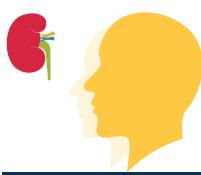
HRDFNews



HRDFKSA



HRDF.ORG.SA



برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى



آلية دعم البرنامج



يُحسب الأجر الشهري بناءً على الأجر المسجل لدى التأمينات الاجتماعية



تعويض الفنшаة عن أيام العمل التي تغيب فيها الموظف للقيام بالغسيل الكلوي على ألا يزيد التعويض عن معدل ١٣ يوم / شهر، بقيمة تعويض لا تتجاوز ٣٤٦٦ ريال / شهرياً للموظف الواحد



يتحمل الصندوق أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظف العريض لجري غسيل كلوي خلال مدة عمله في القطاع الخاص و حتى يتركه



لا يوجد حد أدنى من راتب المستفيد



يُصرف الدعم نهاية كل شهر ميلادي



الحد الأقصى للأجر هو ثمانية آلاف ريال، وفي حال كان أكثر، يتم الدعم على أساس ثمانية آلاف



HRDFNews



HRDFKSA



HRDF.ORG.SA



8. الشركاء المتعاونون

يرحب صندوق تنمية الموارد البشرية بتلقي الملاحظات من الأشخاص والمؤسسات وأصحاب العمل المهتمين حول دليل وسائل تسهيل التوظيف هذا.

فضلاً الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق على البريد الإلكتروني

tawafuq@hrdf.org.sa

تقديم ملاحظاتكم واقتراحاتكم. وسوف تشمل الطبعة الثانية من الدليل على أسماء المؤسسات وأصحاب العمل الذين شاركوا في عملية المراجعة.

الموعد النهائي لتقديم الملاحظات على الطبعة الأولى هو 1 أغسطس 2017م.



Tawafuq@hrdf.org.sa



920020301

