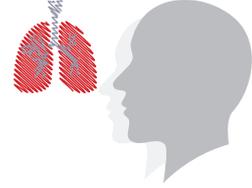


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي الربو



الطبعة 1



أبريل 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي الربو**

ابريل 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو الربو؟
13	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
14	3. ما مدى شيوع الربو؟
15	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية
15	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة والحالة الصحية
16	5. تقديم الخدمات التيسيرية
16	التوظيف والاختيار
17	الوصف الوظيفي
18	إعلانات الوظائف وطرق جذب المتقدمين
19	استمارات طلبات التوظيف
20	المقابلات الشخصية والاختبارات
22	دراسة حالة (1)
23	التعريف والتدريب
23	الاحتفاظ بالموظف
24	ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين
26	دراسة حالة (2)
27	التعامل مع العوامل المثيرة في مكان العمل
31	تقديم الدعم للموظف لمساعدته على إدارة حالته
32	الصحة والسلامة
32	الإخلاء في حالات الطوارئ
33	6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية
36	7. المؤسسات المفيدة
40	8. الشركاء المتعاونون



1. مقدمة

هذا الدليل هو واحد من سلسلة الأدلة التي يصدرها صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم الإرشادات العملية لأصحاب العمل بشأن مواضيع محددة تتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية. وسوف يكون هذا الدليل مفيدًا بشكل خاص لمديري الموارد البشرية، والمدراء المشرفين، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية.

ما هو الربو؟

الربو هو حالة التهاب الممرات الهوائية. وعندما يحتك الشخص ذو الربو بشيء لديه حساسية منه، تضيق الممرات الهوائية بسبب انقباض العضلات المحيطة بها لتصبح بذلك عملية التنفس أصعب. وعند تعرض شخص بنوبة ربو، تكون النوبة مصحوبة في الغالب بالسعال والصفير أو الأزيز عند التنفس وضيق الصدر.

تسوء حالة الربو في الغالب عند التعرض لعوامل تؤدي إلى تهيج الجهاز التنفسي أو تتسبب في حدوث النوبة. والعوامل المسببة هي أي شيء يؤدي إلى تهيج الممرات الهوائية. ويختلف الربو من شخص إلى آخر، وتكون لكل شخص في الغالب عدة عوامل مسببة لحدوث نوبة الربو. وتشمل العوامل الشائعة ما يلي:

- التهابات الجهاز التنفسي - كالزكام أو الإنفلونزا أو التهاب الشعب الهوائية.
- مثيرات الحساسية - أشياء يكون لدى بعض الناس حساسية ضدها، على سبيل المثال غبار الطلع، وبعض الأطعمة، والغبار، والعفن، والريش، وفراء الحيوانات، وعتث الغبار المنزلي، وبعض أنواع الأدوية.
- عوامل مهيجة في الهواء - على سبيل المثال العواصف الرملية، ودخان التبغ، والغازات، وأبخرة المواد الكيميائية، والروائح.
- فرط الإجهاد - كالركض بسرعة أو حمل أشياء ثقيلة (مع أن الأشخاص ذوي الربو يمكن أن يستفيدوا من التمرين).



- الجو ودرجة الحرارة – على سبيل المثال الهواء البارد جدًا، أو الطقس العاصف، أو الطقس الحار والرطب، أو ارتفاع مستويات الأوزون، أو التغيرات المفاجئة في حالة الطقس.
- الضغط العاطفي – كالقلق أو الخوف أو الإثارة.
- لا يتعرض غالبية الأشخاص ذوي الربو لنوبات سوى عند التعرض لعامل تحفيز أو إثارة معين. ولكن تظهر على بعض الأشخاص ذوي الربو المزمّن أعراض السعال وضيق التنفس بشكل شبه مستمر، ولكن حدة هذه الأعراض تتفاوت من شخص إلى آخر.

ما هي أسباب الربو؟

السبب المحدد للربو غير معروف، غير أن هناك عددًا من الأشياء التي تؤدي إلى زيادة فرص الإصابة بالربو، وهي تشمل ما يلي:

- وجود حالات ربو أو حالات حساسية ذات علاقة لدى أفراد العائلة (تعرف باسم حالات تأتبية) مثل الأكزيما، والحساسية للأطعمة، أو حصى الكلى.
- الإصابة بحالة تأتبية أخرى.
- الإصابة بالتهاب القصبات الهوائية (وهو التهاب رئوي شائع بين الأطفال) خلال مرحلة الطفولة.
- التعرض لدخان التبغ أثناء الطفولة.
- تدخين والدّة الشخص أثناء حملها.
- الولادة المبكرة أو بوزنٍ متدنٍ عند الولادة.

ما هي أعراض الربو؟

أكثر أعراض الربو شيوعًا هي:¹

- الأزيز (صدور صوت صفير عند التنفس)
- ضيق التنفس.
- ضيق الصدر – كالشعور وكأن هناك جلاًّ مشدودًا حوله.
- السعال.

1. <http://www.nhs.uk/Conditions/Asthma/Pages/Symptoms.aspx>



يمكن أن تنتج هذه الأعراض عن عدد من الأسباب، ولكن من المرجح أن تكون أعراضًا للربو في الحالات التالية:

- إذا كانت تحدث في غالب الأحيان وبشكل متكرر.
- عندما تصبح أكثر حدة أثناء الليل وفي الصباح الباكر.
- يبدو أنها تحدث كرد فعل على التعرض لعامل مثير للربو – على سبيل المثال التمارين الرياضية، أو التعرض لعامل مثير للحساسية (كغبار الطلع أو فراء الحيوانات).

نوبات الربو

يمكن أن تسوء أعراض الربو في بعض الأحيان خلال فترة قصيرة – تعرف باسم نوبة الربو. ويمكن أن يحدث هذا فجأة أو بشكل تدريجي على مدى بضعة أيام. تشمل علامات نوبة الربو الحادة ما يلي:

- يصبح الأزيز والسعال وضيق الصدر أكثر حدة ويستمر بشكل متواصل.
- ضيق النفس إلى درجة تعيق تناول الطعام أو التحدث أو النوم.
- التنفس بسرعة أكبر.
- تسارع ضربات القلب.
- النعاس أو الارتباك أو الإرهاق أو الدوار.
- ازرقاق الشفتين أو الأصابع.
- الإغماء.

ما الذي يجب فعله في حالة حدوث نوبة ربو؟

يكون الأشخاص ذوو الربو قادرين جدًا عادةً على التعامل مع نوباتهم، والإجراءات الأساسية التي تحتاج إلى اتخاذها تكون عادةً لمساعدة الموظف عند الحاجة. ويمكن أن تكون إجراءات الإسعافات الأولية البسيطة التالية مفيدة:

- عليك بالمحافظة على هدوئك وطمأننة الموظف.
- عليك بترتيب تناول الموظف لجرعته المعتادة من دواء الاستنشاق المخفف للأعراض – إنه دواء الاستنشاق الأزرق اللون. وعليك بتشجيع الموظف على التنفس ببطء وبعمق.



- يجب التأكد من جلوس الشخص لمساعدته على التنفس، ومن المفضل انحنائه قليلاً إلى الأمام ودعم الجزء العلوي من جسمه بوضع ذراعيه على ركبتيه أو على سطح صلب كظهر كرسي أو طاولة على سبيل المثال.
- عليك بإرخاء ملابسك إذا كانت ضيقة.
- في حالة عدم حدوث تحسن فوري، يجب تشجيع الشخص على استنشاق جرعة أخرى من دواء الاستنشاق المخفف للأعراض كل دقيقة لفترة خمس دقائق أو إلى أن تتحسن الأعراض.

ينبغي على المختصين بالإسعافات الأولية في منشأتك أن يكونوا على دراية تامة بهذه العملية. اسأل الموظف عما إذا كانت لديه أي احتياجات معينة. لا تكون هناك عادةً أي وسائل مساندة طبية أخرى مطلوبة. ولكن، يتوجب الاتصال بالإسعاف في الحالات التالية:

- إذا كان الشخص لم يتعرض أبدًا لأي مشاكل في التنفس في الماضي.
- إذا لم يؤد دواء الاستنشاق إلى أي مفعول بعد مرور 5 إلى 10 دقائق.
- إذا ظهرت مسحة زرقاء مائلة إلى اللون الرمادي على الشفتين أو شحمتي الأذنين.
- إذا كانت حالة الشخص تسوء، وضيق نفسه يجعل من الصعب عليه الكلام، وأخذ يظهر عليه الإرهاق.

يجب عليك مساعدة الموظف على استخدام جهاز الاستنشاق مرة كل خمس إلى عشر دقائق إلى أن تصل سيارة الإسعاف.

أنواع علاج الربو

هناك أنواع علاج فعالة لمساعدة الأشخاص ذوي الربو على السيطرة على أعراضهم. هناك نوعان رئيسيان لعلاج الربو هما الأدوية المخففة والأدوية المانعة. ويتم تناول كلا النوعين من العلاج بواسطة أجهزة استنشاق أو باستخدام جهاز استنشاق رذاذ عبر أنبوب أو كمادة للفرم.



الأدوية المخففة

معظم الأشخاص ذوي الربو يستخدمون دواء استنشاق مخفف للأعراض. والأدوية المخففة هي أنواع علاج يتم تناولها للتخفيف من أعراض الربو. وهي تؤدي بسرعة إلى استرخاء العضلات المحيطة بمجري الهواء المتضيق (خلال خمس إلى عشر دقائق)، وتتيح استعادة القدرة على التنفس بسهولة. وتكون أجهزة أدوية الاستنشاق المخففة للأعراض زرقاء اللون عادةً. الاستخدام المتكرر لجهاز الاستنشاق المخفف للأعراض طيلة اليوم يمكن أن يكون علامة تدل على عدم السيطرة بشكل جيد على الربو. وينبغي على الأشخاص ذوي الربو في تلك الحالة مراجعة الطبيب باستمرار لإعادة النظر في علاجهم.

الأدوية المانعة

تساعد الأدوية المانعة على السيطرة على تضخم والتهاب مجري الهواء ومنع حساسية مجري الهواء للعوامل المثيرة. وهي تؤدي إلى تحسين قدرة الشخص على السيطرة على الربو وتخفيف من احتمال حدوث تلف دائم في مجري الهواء. وحيث إن الأثر الواقي لهذه الأدوية يتزايد مع مرور الوقت، لذلك من المهم أن يتم تناولها كل يوم. وتكون أجهزة أدوية الاستنشاق المانعة عادةً بنية أو حمراء أو برتقالية اللون.

الأدوية الإضافية

يحتاج بعض الأشخاص إلى أدوية إضافية للسيطرة على الربو. فالأشخاص الذين لديهم حساسية، على سبيل المثال حمى الكلى، يمكن أن يحتاجوا أيضًا إلى تناول مضادات الهستامين وأدوية أخرى.

قلة من الأشخاص ذوي الربو يستخدمون جهاز استنشاق رذاذ يؤدي إلى تكوين غمامة من الدواء يتنشقها الشخص عبر كمامة تغطي الوجه. وقد أظهرت الدراسات في الفترة الأخيرة أن تناول أدوية الاستنشاق من خلال أنبوب استنشاق يعتبر أكثر سهولة وفاعلية، كما أنه سهل الحمل وأقل تكلفة مقارنةً بجهاز استنشاق الرذاذ الذي يتطلب احتياجات أكبر وأصبح استخدامه يقتصر الآن على علاج الربو في أقسام الإسعاف في المستشفيات.



الربو المهني

يحدث الربو المهني عندما يعمل الشخص بمادة أو مواد يؤدي استنشاقها إلى الإصابة بالربو. وتعرف هذه المواد باسم المحسسات التنفسية. ويمكن أن يصاب الموظفون الذين لم يسبق لهم التعرض لمشاكل ربو أو تنفس، بالربو المهني إذا تحسسوا أو أصبحوا حساسين جدًا للمادة. عندما يتحسس شخص من مادة في مكان العمل، يصدر الجسم رد فعل مناعي ضد المادة، ويمكن أن يؤدي أي تعرض آخر للمادة إلى حدوث نوبة ربو. وفي بعض الحالات، يمكن أن تتطور الأعراض فوراً بعد التعرض للمادة، ولكنها لا تظهر على بعض الأشخاص سوى بعد مرور ساعات أو أسابيع أو أشهر أو حتى سنوات بعد بدء العمل بهذه المادة.

فيما يلي بعض الخصائص المشتركة للربو المهني:

- يكون أكثر علاقة بمادة محددة - تحدث الأعراض في البداية كرد فعل على تلك المادة فقط.
- يمكن أن يكون غير متوقع - ما بين 5% إلى 25% فقط من الأشخاص الذين يتعرضون للمادة يتحسسون منها.
- يمكن أن لا يحدث التحسس سوى بعد أشهر أو سنوات من التعرض للمادة.
- لا يمكن الشفاء منه - حالما يتعرض الشخص للتحسس من مادة معينة، يمكن أن تتكرر الأعراض الناتجة عن الحساسية حتى عند التعرض البسيط للمادة. ويتوقف الربو فور التوقف عن التعرض للمادة.

يمكن منع الإصابة بالربو المهني بإزالة أو مراقبة المواد الخطرة في مكان العمل، أو من خلال المراقبة الصحية، والتدخل الفوري والفعال حالما تبدأ الأعراض بالظهور على الموظف. ويجب أن يكون أصحاب العمل متنبهين من مخاطر الربو المهني، وأن يسارعوا إلى اتخاذ الإجراءات عند حصول حالات مشكوك فيها. ويمكن أن يؤدي أي تأخير إلى تطور إصابة الموظف بالربو المهني المزمن وتلف دائم في الرئتين.



للتخفيف من احتمال الإصابة بالربو المهني، يجب على أصحاب العمل تحديد وإدارة المواد الخطرة في مكان العمل التي يمكن أن تتسبب بالإصابة بالربو المهني. وهناك أكثر من 200 مادة محسّسة للجهاز التنفسي. ومن أكثرها شيوعًا ما يلي:

- الغبار من الخشب أو الطحين أو الحبوب في مهن منها على سبيل المثال النجارة، والمشغولات الخشبية، والمخابز الصناعية، وأعمال المزارع، ونقل الحبوب.
- الأصماغ والراتنج، وعلى الأخص حمض الأناهيديرايد، وعوامل التقسية الأمينية المستخدمة في مهن تشمل استخدام المواد اللاصقة، والمواد البلاستيكية، وصب القوالب الراتنجية، وطلاء الأسطح.
- الجلوتارالدهايد (مادة حيوية سامة ومواد كيميائية معقمة) تستخدم بشكل رئيسي في الرعاية الصحية وفي الأعمال البحرية وصناعة الورق والزراعة.
- الإيزوسيانايت المستخدمة في الطلاء الرذاذي للسيارات وصنع الرغوة.
- حيوانات المختبرات (البروتينات المحمولة في الهواء من فراء أو بول الحيوانات) المستخدمة في أعمال الأبحاث والتعليم.
- الغبار من مطاط اللاتكس الذي يتواجد في الغالب في قفازات اللاتكس المستخدمة في المختبرات والتمريض والرعاية الصحية وطب الأسنان.
- مواد التلحيم الموجودة في أبخرة التلحيم المستخدمة في صناعة الإلكترونيات.



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

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



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

يمكن جدًا أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصاديًا.

الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات

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



نهج أفضل الممارسات هو تقديم خدمات تيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفاعلية 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 منصفًا وعادلًا للشخص وللآخرين الذين يعملون لديك بما يتناسب مع حجم منشأتك ومواردها.

يحتوي هذا الدليل على إرشادات تساعدك على الوصول إلى معايير أفضل الممارسات. للإبداء 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 دراية بنطاق مسؤولياته ومتى يجب القيام بها.



3. ما مدى شيوع مرض الربو؟

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، يبلغ اليوم عدد الأشخاص ذوي الربو 235 مليون نسمة. والربو هو المرض غير المعدى الأكثر شيوعًا بين الأطفال.

منظمة الصحة
العالمية



235,000,000

شخص لديهم الربو

الربو هو واحد من الأمراض المزمنة الأكثر شيوعًا في المملكة العربية السعودية، يؤثر على أكثر من 2 مليون شخص سعودي.¹



1. <http://www.thoracicmedicine.org/article.asp?issn=1817-1737;year=2016;volume=11;issue=1;spage=3;epage=42;aurlast=Al-Moamary>



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة والحالة الصحية

عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص" (أو الأشخاص) ذوو الإعاقة أو الحالة الصحية. وتُفصل كلمة "الشخص" أو "الأشخاص" عن كلمة "الإعاقة أو الحالة الصحية" عن عمْد بكلمة "ذو/ذوو" للتشديد على أن الإعاقة لا تحدد أو تصف الشخص ككل.



لذلك، عند الإشارة إلى شخص لديه ربو، ينبغي الإشارة إليه على أنه "الشخص ذو الربو".

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

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



5. تقديم الخدمات التيسيرية

أربعة من كل عشرة أشخاص من ذوي الربو يجدون أن الربو يؤثر على قدرتهم على القيام بعملهم، إما نتيجة للتعرض لنوبة ربو أثناء العمل، أو بسبب اضطراب النوم، أو الحاجة إلى تفادي العوامل المثيرة لنوبات الربو.

من المفيد للمنشأة أن تقدم خدمات تيسيرية. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن أن لا يتقدم مرشحون جيدون بطلبات لشغل الوظائف، ويمكن خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات من شخص إلى آخر. والكثير من الأشخاص ذوي الربو يحتاجون إلى عدد قليل من الخدمات التيسيرية، أو لا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية على الإطلاق. لذلك يجب عليك دائمًا سؤال الشخص عما يحتاجه.

التوظيف والاختيار

من الممكن يمكن ألا يتمكن المرشحون ذوو الربو من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال عمليات التوظيف التقليدية.



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. وفي حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب منهم ما يُثبت أنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية ويعملون وفقًا لمعايير قائمة على هذه التوجيهات الإرشادية.

ليس من الممارسة الحسنة توجيه أسئلة إلى المرشحين حول صحتهم أو إعاقاتهم قبل عرض الوظيفة عليهم ما لم يكن السؤال يتعلق بشكل مباشر بجانب أساسي 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 يمكن أن تدفع مديري التوظيف إلى وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تتاح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لممارسة العمل المطلوب.

ينبغي إعطاء الفرصة لكل مرشح لطلب خدمات تيسيرية في كل مرحلة من مراحل التوظيف. ويجب عليك أن تتذكر أن المتطلبات تختلف من شخص إلى آخر. كذلك، يجب عليك دائمًا التشاور مع الشخص للتعرف منه على الخدمات التيسيرية المناسبة له.

الوصف الوظيفي

عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:



- يجب عليك أن تحدد المهارات المطلوبة، وطبيعة بيئة العمل، وما تحتاجه الوظيفة. على سبيل المثال، يجب الإشارة إلى أن الوظيفة تقتضي العمل في أماكن مكشوفة في جميع أحوال الطقس، أو العمل مع حيوانات، أو حمل أوزان تصل إلى ١٠ كيلوجرام.
- كن مرناً. يمكن أن تؤدي تغييرات بسيطة في الغالب إلى إحداث فرق كبير. على سبيل المثال، إعادة توزيع واجبات العمل خارج المكتب بين الحين والآخر بحيث يتم تكليف موظفين آخرين بها خلال أشهر الصيف عندما يكون تعداد غبار الطلع مرتفعاً.
- لا تستبعد شخصاً من ذوي الربو دون مبرر. يجب عليك التركيز على ما هو مطلوب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. على سبيل المثال، القول أنه «يجب أن يكون المرشحون قادرين على العمل في الموقع في جميع الأوقات» بينما تكون الوظيفة تشتمل على مرونة في كيفية أداء العمل، فهذا يمكن أن يؤدي إلى استبعاد مرشح ممتاز يلزمه الربو بالعمل بمرونة أو العمل بين الحين والآخر من منزله.



إعلانات الوظائف وطرق جذب المتقدمين

عند الإعلان عن وظيفة

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال « نرحب بالمتقدميين 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 بالوسائط المتعددة).
- اذكر أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال مكتوبة على ورق، أو كتسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- ضع الإعلان في أكثر من وسيلة. بالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محطة الراديو المحلية أو مواقع الإنترنت.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

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

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 بمثابة تحلي عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفهم. وينبغي تفادي العبارات التعميمية، 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».



استمارات طلبات التوظيف

لا تطلب من الشخص بيان حالة إعاقته على طلب الوظيفة. والأفضل أن يتم طرح أسئلة تتعلق بشكل مباشر بقدرة الشخص على أداء الوظيفة التي يتقدم بطلب لها. ويجب تفادي طرح أي أسئلة عامة عن الصحة أو الإعاقة أو السجل الطبي.



قد يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لمقدم الطلب:

- التقدم بطلب وظيفة تكون مؤهلاته أعلى بكثير مما هو مطلوب لها، حيث إنه يحتاج إلى استعادة ثقته بنفسه.
- أن تكون هناك فجوات (زمنية بلا عمل) في بيان سيرته الذاتية بسبب إعاقته أو حالته الصحية.
- أن يكون قد اكتسب خبرة في عمل غير مدفوع الأجر، على سبيل المثال خبرة عملية وعمل تطوعي.



المقابلات الشخصية والاختبارات

حيث إنك ترغب في توظيف الشخص الأفضل لشغل الوظيفة، فقد تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدرتهم على القيام بالعمل. ويجب التركيز على قدرات الشخص، وليس على حالة الربو لديه. فإذا كانت لديك أي شكوك بشأن قدرة الشخص على أداء أي من المهام الأساسية التي تتطلبها الوظيفة، اسأله ببساطة عن كيفية قيامه بالمهمة المطلوبة.



عند دعوة أي مرشح لإجراء مقابلة، يجب التأكد من سؤال المرشح عما إذا كان يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية أثناء المقابلة. وعند الضرورة، يجب عليك الحصول على مزيد من المعلومات عن العوامل المثيرة للربو لدى الشخص بحيث تستطيع التعامل مع أي مثيرات بيئية يمكن أن يتعرض لها الشخص:

- يجب النظر في كيفية وصول المرشح إلى مكان إجراء المقابلة الشخصية. فإذا كان من الصعب استخدام وسيلة نقل جماعي، اعرض على الشخص دفع أجرة التاكسي أو قم بتوفير موقف لسيارته.
- يجب التأكد من إجراء المقابلة الشخصية في أماكن يمكن الوصول إليها بسهولة، على سبيل المثال، في الطابق الأرضي أو في غرفة يتم الوصول إليها باستخدام مصعد. ويجب عليك أن تتذكر أن الشخص ذا الربو الذي يتعرض لأزمة نتيجة الجهد الجسدي يمكن أن يواجه صعوبة في الصعود على السلالم للوصول إلى مكان المقابلة الشخصية.
- يجب عليك التعامل مع أي مثيرات محتملة في مكان العمل، على سبيل المثال، التأكد بقدر الإمكان من عدم تعرض المرشح لغبار الطلع أو دخان السجائر أو المواد الكيميائية أو الغبار في مكتب الاستقبال وغرفة المقابلة الشخصية والممرات عبر المبنى.
- إذا كانت عملية الاختيار تشمل عادةً على اختبار تقييم أو تنفيذ عمل معين، يجب عليك التأكد من أنه يبين بدقة الاحتياجات الأساسية للوظيفة، كذلك يجب عليك أن تكون مستعدًا لتقديم أي خدمات تيسيرية معقولة في حالة تعيين الشخص. على سبيل المثال، يجب عليك تنبيه المرشح مسبقًا لأي جهد جسدي مطلوب. ويجب عليك السماح للمرشح باستخدام جهاز الاستنشاق قبل البدء بتنفيذ المهمة المطلوبة وإتاحة الوقت الكافي له لتجهيز نفسه للبدء بالعمل.



- يجب أن تعلم أن الإجهاد النفسي يعتبر أحد المثيرات الشائعة لنوبات الربو - كن مستعدًا للسماح للمرشح بأخذ فترة استراحة إذا كانت المقابلة الشخصية أو عملية التقييم تتسبب في ظهور أعراض الربو عليه. وتذكر أن هذا لا يعني أنه سوف يتعرض باستمرار لنوبات الربو في حالة توظيفه.



دراسة الحالة 1

فيصل



التحق فيصل مؤخرًا بوظيفة جديدة كفني معالجة بيانات لدى شركة محاسبة. فيصل شخص من ذوي الربو منذ ولادته ويستخدم جهاز استنشاق للتخفيف من أعراضه.



وتتفاقم أعراض فيصل في أجواء الغبار والتي تسبب له ضيقًا في التنفس.



محمد، الرئيس المباشر لفيصل، يعلم بحالة الربو. وقد سأل محمد فيصل خلال الجلسة التعريفية عما إذا كان يحتاج إلى وسائل دعم ومساندة معينة. وقد أخبر فيصل محمد أن حالته تسوء في حالة تعرضه للغبار، ولذلك قرر محمد تذكير جميع الموظفين بإبقاء مكاتبهم مرتبة بحيث يتمكن عامل النظافة من تنظيفها بعناية في نهاية كل يوم.

أوضح فيصل أيضًا أنه يتعرض لأزمات ربو بين الحين والآخر، وأنه من المفيد أن يكون زملاؤه على علم بذلك لمعرفة ما يجب عليهم فعله في حالة حدوث نوبة ربو في المكتب. وقد وافق محمد على إبلاغ أعضاء الفريق بذلك، وقام أيضًا بتعريف فيصل على اثنين من الموظفين العاملين في المكتب والحاصلين على تدريب على الإسعافات الأولية، بحيث يمكنهما أيضًا فهم كيفية تقديم أفضل وسائل الدعم والمساندة لفيصل.



التعريف والتدريب

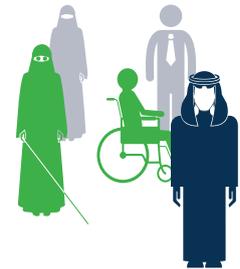
ينبغي تضمين وسائل الوعي بالإعاقة والإعاقة والحاجة إلى تقديم خدمات تيسيرية في جميع السياسات، على سبيل المثال السياسات بشأن الإجازات المرضية، والتدريب، وتقييم الأداء. وينبغي إطلاع الموظفين الجدد على هذه السياسات خلال عملية التعريف. ومن المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متأكدًا بحيث يتمكن الموظفون ذوو الربو من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة:



- يجب إتاحة المرونة لتنفيذ أنشطة التعريف والتدريب والحرص على التأكد من إقامة أنشطة التعريف والتوجيه في أماكن يسهل الوصول إليها وخالية إلى أقصى قدر ممكن من العوامل المثيرة للربو لدى الشخص.
- يجب التأكد من حصول الموظفين ذوي الربو على فرص متكافئة للتدريب داخل الشركة وخارجها وحضور الاجتماعات والاستفادة من فرص التطوير المهني.
- يجب التأكد من معرفة جميع الموظفين بعلامات الإنذار من الإصابة بالربو المهني.

الاحتفاظ بالموظف

حالما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكاناته. 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. ويعتبر تحرير اتفاقية كتابية بشأن الخدمات التيسيرية وسيلة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية.



يجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الموظف ذو الربو بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

الكثير من الأشخاص ذوي الربو يحتاجون في مكان العمل إلى عدد قليل من الخدمات التيسيرية، أو لا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية على الإطلاق. وفي معظم الحالات، تكون الخدمة التيسيرية الوحيدة المعقولة هي زيادة توعية الآخرين في مكان العمل بالربو. ومن المهم جدًا مشاركة الموظف المعني عند دراسة تقديم أي خدمات تيسيرية معقولة. ويجب عليك أخذ ما يلي في الاعتبار عند تقييم الحاجة إلى تقديم خدمات تيسيرية:

- هل الشخص قادر على السيطرة على الربو؟
- ما مدى تكرار وفترات حدوث نوبات الربو؟
- هل توجد أي وسائل رعاية محددة ينبغي تقديمها سواء خلال أو بعد حدوث نوبة الربو؟
- ما هي الأعراض التي تصاحب نوبة الربو؟ على سبيل المثال السعال، الصعوبة في التنفس، الأزيز أو الصفير، الإرهاق، الدوار، إلخ.
- ما مدى تأثير الربو على قدرة الشخص على القيام بعمله؟ على سبيل المثال ارتفاع معدلات الغياب في إجازة مرضية، انخفاض القدرة على التركيز، عدم القدرة على التواجد في بيئة عمل معينة.
- ما العوامل المثيرة المعروفة التي تؤدي إلى إثارة وتفاقم حالة الشخص؟
- كيف يمكن التعامل مع هذه العوامل المثيرة المعروفة في مكان العمل؟
- هل توجد أي خدمات تيسيرية أخرى معقولة يمكن أن تساعد الشخص على القيام بعمله؟



تشمل الخطوات التي تساعد على منع العرض لهواد خطيرة، ما يلي:

- تقييم المخاطر وتحديد التدابير الاحترازية المطلوبة.
- منع التعرض.
- إذا أمكن، إزالة المواد الخطرة من مكان العمل، أو تغيير العملية أو النشاط بحيث تنتفي الحاجة إلى استخدام أو إنتاج المادة الخطرة؛ أو استبدال المادة الخطرة بمادة بديلة أخرى آمنة.
- السيطرة الكافية على التعرض. وفي حالة عدم التمكن من إزالة المادة الخطرة، يجب اتخاذ إجراءات للتخفيف من تعرض الموظف لها، وذلك من خلال توفير التهوية أو إبعاد الموظف عن ملامسة المادة الخطرة.
- مراقبة فاعلية النظم المستخدمة في منشآتك لمنع التعرض أو السيطرة عليه.
- المراقبة الصحية المنتظمة إذا كانت الضرورة تملي استخدام محسسات تنفسية في مكان العمل.
- تقديم المعلومات للموظفين بشأن كيفية التعرف على العلامات المبكرة للربو المهني.

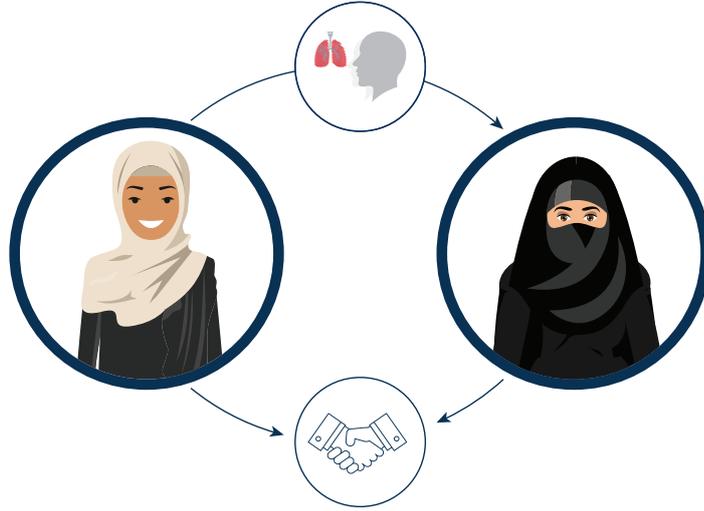
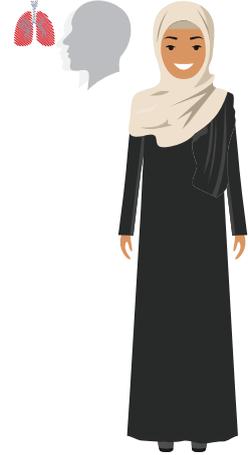


دراسة الحالة 2

ندى



تم تشخيص ندى بالربو عندما كانت في التاسعة من عمرها، بسبب الحساسية لحمى الكلى والغبار. ومع تقدم ندى في العمر، أصبحت حالتها تستثار أيضًا نتيجة لعوامل القلق والإجهاد النفس.



عندما التحقت ندى بوظيفتها الجديدة كمشرفة إدارية في مدرسة، أبلغت ندى رئيستها المباشرة سناء عن حالتها.

عملت سناء مع ندى على تحديد عدد من الخدمات التيسيرية لمساعدتها على تجاوز الصعوبات الناتجة عن الربو، وتشمل:

- السماح لندى بالعمل من منزلها في الأيام التي يكون فيها معدل غبار الطلع مرتفعًا.





التعامل مع العوامل المثيرة في مكان العمل

حالما يتم تحديد العوامل المثيرة التي تؤدي إلى تفاقم حالة الربو لدى الموظف، يمكنك اتخاذ خطوات لإدارة مكان وبيئة العمل لمنع أو التخفيف من تعرض الموظف لتلك العوامل.

يمكن أن تكون عملية تحديد وإدارة المثيرات في بيئة العمل صعبةً، ويمكن أن تتفاوت فاعلية الحلول بحسب عدد المثيرات، ومدى حدة الربو، وطبيعة مكان العمل، والوظيفة التي يقوم بها الموظف.

الخطوات للسيطرة على الربو الناتج عن المواد المثيرة للحساسية، على سبيل المثال غبار الطلع، والأطعمة، والغبار، والعفن، وريش الطيور، وفراء الحيوانات، وعتث الغبار المنزلي:

غبار الطلع:

- النظر في اتباع مسار واحد على الأقل للدخول إلى مكان عملك يكون خالٍ من الأعشاب الطويلة والزهور، وذلك للحد من تعرض الموظف لغبار الطلع إذا كان لديه حمى الكلى والربو.
- توفير تكييف الهواء بحيث تكون النوافذ مغلقة في جميع الأوقات.
- عدم السماح بتسليم الزهور في مكان العمل، أو تخصيص مكان مغلق يمكن وضع الزهور فيه.
- النظر في السماح للموظف ذي الربو الناتج عن حمى الكلى بالعمل من منزله في الأيام التي يكون فيها معدل غبار الطلع مرتفعًا (يكون ذلك عادةً من منتصف شهر يونيو وحتى أوائل شهر يوليو) حيث يكون ذلك ممكنًا.

الغبار والعفن:

- استخدام جهاز مزيل للرطوبة لتجفيف الهواء حيث إن هذا يجعل من الصعب انتشار عتث الغبار المنزلي، ويمكن أن يمنع نمو العفن الفطري.
- لا تستخدم المكناس والفراشي للتجفيف حيث إن ذلك يمكن أن يتسبب في ارتفاع معدل الغبار في الهواء. ويجب بدلاً من ذلك استخدام مكنسة كهربائية صناعية مجهزة بقدرة جيدة على الشفط وبعدادم مجهز بفلتر لمنع انتشار الغبار. ويجب مسح جميع الأسطح بقماش رطب وتنظيف الأثاث والتجهيزات الكهربية باستخدام مادة مضادة لعتث الغبار المنزلي.
- في حالة تعذر إجراء تغييرات في بيئة العمل بكاملها، يجب توفير محطة عمل منفصلة للموظف والتأكد من خلوها من الغبار بقدر الإمكان.



ريش الطيور أو وبر الحيوان:

- يجب منع دخول الحيوانات إلى مكان العمل باستثناء الحيوانات المستخدمة لأغراض العمل والحيوانات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- في حالة تعذر إزالة الحيوانات من مكان العمل، يجب حماية الموظف من التعرض للحيوان بتصميم أماكن للحيوانات مزودة بتهوية محلية، وفصل مكان عمل الموظف المعرض للإصابة عن بقية محطات العمل، والحد من الأماكن التي يمكن دخول الحيوانات إليها.

الأطعمة:

- يجب توفير معلومات بشأن مكونات الأطعمة في الكافيتريا أو أماكن الاستراحة. وغالبًا ما يكون الربو مرتبطًا بحساسية على أطعمة منها بعض أنواع الفواكه، والمكسرات، والقشريات البحرية، والألبان والأجبان، والبيض، وملونات الطعام. ويجب التشاور مع الموظف وتوفير أصناف أطعمة مختارة لا تتسبب بحساسية حيث يكون ذلك ممكنًا.
- يجب توفير مكان لتخزين وإعداد الطعام للموظفين الذين يحتاجون إلى إحضار طعام مسبق التحضير من منازلهم.
- التأكد من توفير مأكولات بديلة غير مسببة للحساسية في الحفلات أو الفعاليات التي تقيمه الشركة.
- زيادة التوعية في مكان العمل بالحساسية على المأكولات وبنظافة الأطعمة، وذلك للتخفيف من مخاطر التعرض وتلوث الأطعمة ببعضها البعض.



الربو الناتج عن عوامل مثيرة محمولة في الهواء، على سبيل المثال الغبار ودخان التبغ والغازات والأبخرة الكيماوية والعطور والروائح:

- توفير نظام تهوئة جيد الصيانة لمنع الغبار والرطوبة من التراكم. ويجب التأكد من عدم توزيع النظام للملوثات في موقع العمل من أماكن داخل أو خارج المبنى.
- اختبار نوعية الهواء بواسطة خبير نظافة منشآت صناعية.
- استخدام نظم تنقية هواء وتهوئة غير مؤينة في جميع أقسام المبنى وفي محطات العمل.
- النظر في اتباع سياسة خلو من الروائح الناتجة عن استخدام العطور وسوائل بعد الحلاقة كجزء من سياسة الزي الموحد في مكان العمل وحظر استخدام الروائح الأخرى ومعطرات الهواء.
- منع التدخين بالقرب من المدخل الرئيسي والمخارج وفي مسارات الدخول والخروج من المبنى.
- استخدام مواد بناء وأثاث ولوازم منخفضة مسببات الحساسية / غير سامة حيث يكون ذلك ممكنًا - بما في ذلك منتجات التنظيف ومبيدات الحشرات ومنتجات العناية بالحدائق.
- الحد من استخدام المواد المثيرة للحساسية والمواد الملوثة المعروفة والسيطرة عليها.
- تخزين ومناولة واستخدام المواد الخطرة بحرص وعناية للحد من انتقال الغبار أو الأبخرة في الهواء، على سبيل المثال، تخزين المواد الكيماوية الخطرة في خزنة عازلة مانعة لتسرب الأبخرة.
- توجيه إشعار مسبق للقوة العاملة في حالات القيام بأعمال منها على سبيل المثال الطلاء، ورش المبيدات، وتشميع الأرضيات وغسيل السجاد والموكيت.
- إذا أمكن، تنفيذ أعمال النظافة والصيانة عندما يكون المبنى شاغراً للحد من تعرض الموظفين للمواد المثيرة للحساسية، أو في حالة تعذر ذلك، إعطاء الخيار بالعمل المرن، على سبيل المثال العمل من المنزل.
- الحد من دخول الموظفين إلى المناطق ذات المخاطر العالية والتأكد من ارتداء الموظفين لألبسة واقية، على سبيل المثال قفازات وأفرولات، والحصول على أوقات استراحة بانتظام حيث يكون ذلك ضروريًا.



الربو الناتج عن عوامل مسببة لالتهابات الجهاز التنفسي، وعوامل المناخ، ودرجات الحرارة:

- مراقبة حالات الغياب المرضي الناتجة عن الربو بشكل منفصل عن حالات الغياب المرضي غير المتعلقة بالربو، والنظر في تقديم خدمات تيسيرية معقولة في يتعلق بنظم إدارة الحضور والانصراف.
- تشجيع الموظفين على حماية صحتهم والاستفسار من مستشارهم الطبي بشأن الخطوات اللازمة للحد من الإصابة بالزكام والتهابات الجهاز التنفسي.
- مراقبة درجات الحرارة في مكان العمل ومحاولة التخفيف من تيارات الهواء.
- تشجيع الموظفين على مراقبة مستويات الأوزون والنظر في السماح بالعمل من المنزل في الأيام التي تكون فيها معدلات الأوزون مرتفعة.
- السماح للموظفين بوضع وشاح وارتداء ملابس إضافية عند العمل خارج المكتب في الأيام الباردة حتى لو كان هذا يتعارض مع سياسة الزي الموحد.

الربو الناتج عن الجهد الزائد أو الإجهاد العاطفي:

- تشجيع الموظفين على حمل دواء الاستنشاق المخفف للأعراض في جميع الأوقات والسماح لهم بتناول دواء الاستنشاق قبل خمس إلى عشر دقائق من القيام بنشاط جسدي أو قبل بدء الخضوع لامتحان أو اختبار.
- توجيه إشعار مسبق إلى الموظفين عندما يكون مطلوبًا منهم الخضوع لاختبارات أو بذل نشاط جسدي ليس جزءًا من عملهم اليومي المعتاد.
- النظر في إعادة توزيع المهام البسيطة التي يجد الموظف أنها تؤدي إلى تفاقم حالة الربو، وتكليف موظفين آخرين بها.
- تقييم المسار الذي يتبعه الموظف للوصول إلى محطة عمله مع الأخذ في الاعتبار المسافة التي يتوجب عليه أن يقطعها وعدد درجات السلالم التي يجب عليه صعودها. والعمل على توفير نقاط استراحة على المسارات الطويلة، والنظر في تركيب مصاعد للموظفين الذين يجدون صعوبة في استخدام السلالم.
- التنبيه إلى مخاطر تعريض الموظفين ذوي الربو في مكان العمل للإجهاد النفسي والضغط. لمزيد من المعلومات حول كيفية التعامل مع الإجهاد النفسي في مكان العمل، أنظر الشرح الموجز بعنوان "الصحة النفسية".



تقديم الدعم للموظف لمساعدته على إدارة حالته

الربو حالة طويلة الأمد يجب مراجعتها لكل شخص على حدة - ويتوجب على الموظف زيارة طبيبه لمراجعة أعراضه وإعادة النظر في الدواء الذي يتناوله.

يجب تشجيع الموظف على الاحتفاظ بمفكرة يسجل فيها أعراضه، وذلك لمساعدته على تحديد العوامل المثيرة التي يمكن أن تؤدي إلى تفاقم حالة الربو في مكان العمل.

وينبغي الأخذ في الاعتبار أن الموظف من ذوي الربو يمكن أن يراقب حالته بالاحتفاظ بمفكرة لقياس ذروة التدفق وتسجيل مدى سرعته في الزفير وإخراج الهواء من رئتيه باستخدام جهاز يسمى مقياس ذروة التدفق. ويجب تشجيع الموظف على إخبارك إذا كان يشك بأن حالته أخذت في التدهور.

وبينما لا يمكنك الإصرار على توقف الشخص ذي الربو عن التدخين، يمكن تقديم المساعدة للموظفين الذين قرروا الإقلاع عن التدخين ويحتاجون إلى دعم إضافي.

وعلى الرغم من أن الجهد الجسدي يمكن أن يؤدي إلى إثارة الربو، فإن التمارين الرياضية المنتظمة يمكن أن تساعد على تحسين عمل الرئتين والتنفس - ولذلك يجب تشجيع الموظفين على اتباع أنماط حياتية صحية.



الصحة والسلامة



معظم الأشخاص ذوي الربو لا يشكلون خطرًا أكبر على السلامة من أي موظف آخر.

ولكن في ظروف محدودة، على سبيل المثال عند عمل الموظف في بيئة عالية المخاطرة، يمكن أن يكون من الضروري إجراء تقييم إضافي للمخاطر. ويساعد تقييم المخاطر هذا على تحديد ما إذا كان الشخص ذو الربو يشكل مخاطرة إضافية سواء على نفسه أو على الآخرين. وينبغي إجراء عمليات التقييم هذه لكل حالة على حدة، أي فيما يتعلق بالشخص ذي الربو في وظيفة معينة ومناخ عمل معين.

وإلى جانب ذلك، يجب أن يكون جميع الموظفين، بمن فيهم ذوي الربو، على علم بإجراءات الإخلاء في الحالات الطارئة. ويمكن أن يتطلب الأمر في بعض الأحيان وضع خطة إخلاء شخصية لحالات الطوارئ للموظفين ذوي الربو الذين يتعرضون لنوبات ناتجة عن الإجهاد النفسي أو التعرض للدخان.

الإخلاء في حالات الطوارئ

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



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

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي الربو على ما يلي:

- استخدام مصعد مخصص للإخلاء في حالات الحريق، إن وجد.
- وضع درابزين للسلاسل للمساعدة أثناء الإخلاء.
- توفير خيار لحمل الموظف وإنزاله على السلاسل إذا كان لا يستطيع السير دون مساعدة بسبب الربو.
- نقطة إضافية : اعطاءهم الأولوية لسرعة اختناقمهم



6. التشريعات الداعمة 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.

(i) على المستوى الدولي

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



المادة (27)

العمل والعمال

1. تعترف 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 فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال 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 بكافة 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 أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

(ج) ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية 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؛

(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والعداومة عليه والعودة إليه؛

(و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع 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 التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛

(ط) ضمان 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، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.



(ب) على المستوى الوطني

تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

نظام رعاية المعوقين

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم 1982 وتاريخ 28/6/1437 هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية المُعدلة 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 احد 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

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

▲ طاقات – البوابة الوطنية للعمل

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

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

▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات

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

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

▲ الجمعية السعودية للحساسية و الربو و المناعة (سايس)

تهدف الى تنمية الفكر العلمي في مجال التخصص و تقديم المشورة في هذا المجال. تشجيع إجراء البحوث والاستشارات العلمية تأليف وترجمة الكتب العلمية.

هاتف : +966 11 469 1520

فاكس : +966 11 482 6164

الموقع الالكتروني : www.saais.info

البريد الإلكتروني : saais@ksu.edu.sa

المنطقة : 1



▲ الجمعية السعودية لطب وجراحة الصدر

جمعية الصدرى السعودىة هى جمعىة غير ربحىة، مهنىة وعلمىة للطب الجهاز التنفسى والرعىة الحرجة. وتلتزم بالوقاىة وعلاج أمراض الجهاز التنفسى من خلال البحث والتعلىم ورعىة مرضى الجهاز التنفسى والأمراض الحادة التى تهدد الحىاة فى الناس من جمىع الأعمار.

البرىد الإلكترونى : <http://saudithoracic.com>
المنطقة : 13 - 1

▲ المجموعه السعودىة للربو و الحساسىة (سینا)

توفر الجمعىة نهج شامل للربو فى المملکة العربىة السعودىة. بحدیث یؤدى هذا النهج إلى زىادة الوعى والمعرفة فى العدیة من جوانب المرض بما فى ذلك البحوث والتعلىم للمرضى والعاملین فى مجال الرعىة الصحىة ، وإنشاء روابط بین مختلف الأطراف المهتمة بالربو

الموقع الإلكترونى : <http://sinagroup.org>
المنطقة : 13 - 1

▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج فى مجال الإعاقة

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



▲ قادرون - شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة

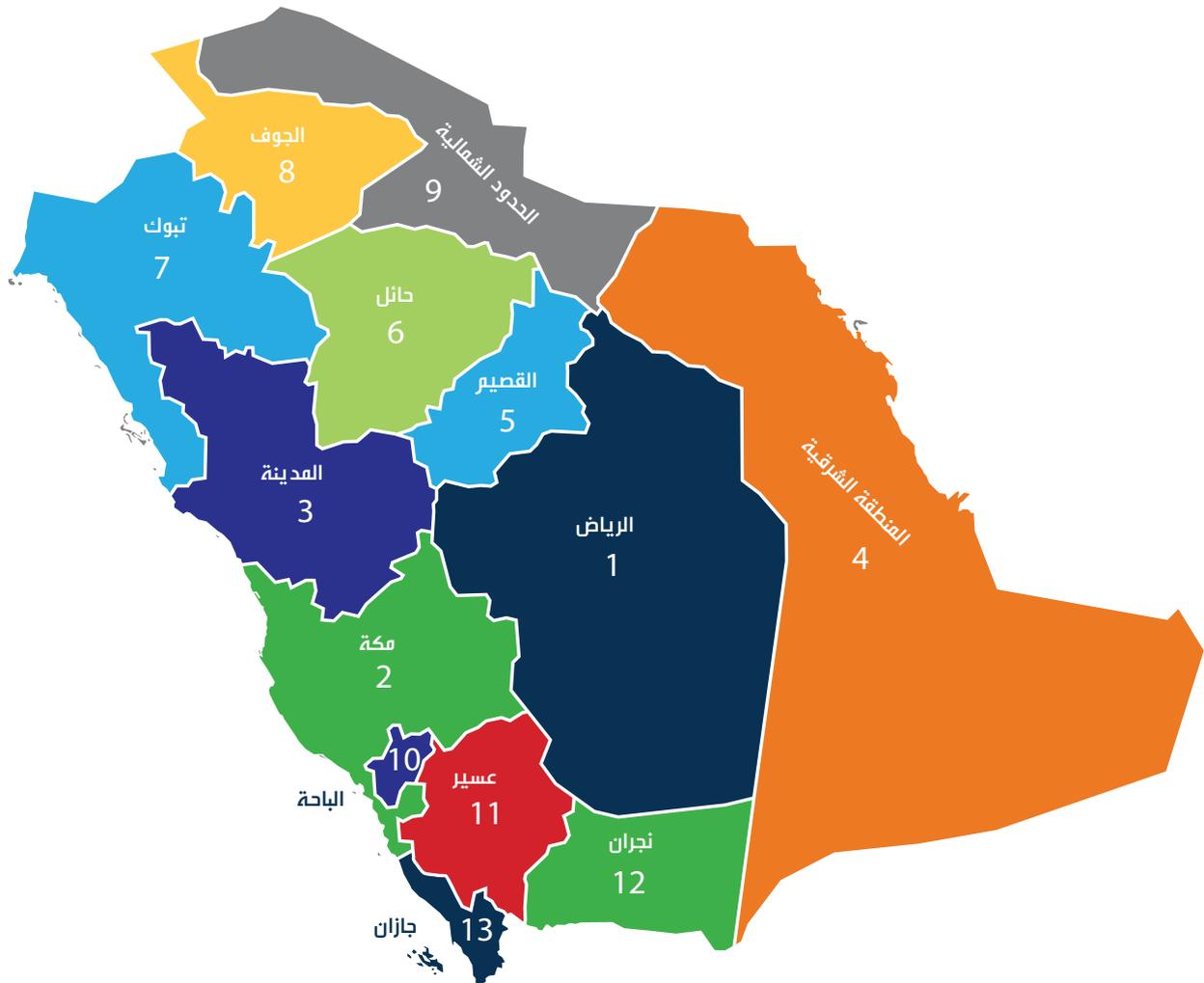
تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير الممارسة الأفضل لأصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئات عمل شمولية.

هاتف: +966 12 698 6116

الموقع الإلكتروني : www.qaderoon.sa

بريد الكتروني : info@qaderoon.sa

المنطقة : 1 - 13





▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

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



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 ملاحظتكم 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.

توافق
Tawafuq

 Tawafuq@hrdf.org.sa

 920020301

