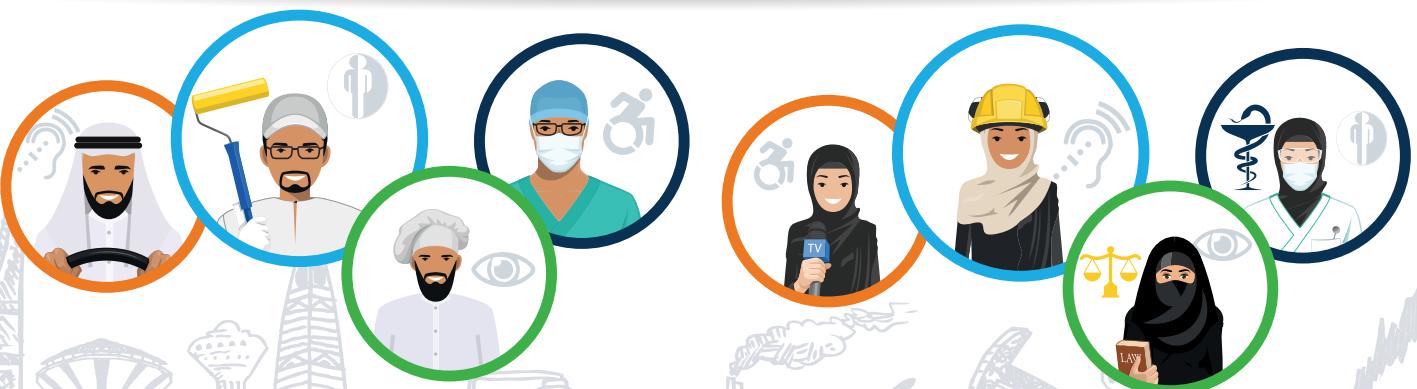


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي مرض نقص المعاقة البشرية

الطبعة 1



أبريل 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية**

أبريل 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو نقص المعاقة البشرية؟
6	ما هي أسباب نقص المعاقة البشرية
7	أنواع علاج نقص المعاقة البشرية
8	علاج نقص المعاقة البشرية
10	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
10	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل المعاشرة
12	3. ما مدى شيوع نقص المعاقة البشرية؟
14	4. أداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية
14	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالات الصحية
14	رد الفعل عند التصريح عن الحالة الصحية
16	5. تقديم الخدمات التيسيرية
16	التوظيف والاختبار
17	الوصف الوظيفي
18	إعلانات الوظائف وأجتذاب المتقدمين
19	أستمارات طلبات التوظيف
20	المقابلات الشخصية والاختبارات
21	دراسة الحالة (1) الجزء الأول
22	التعریف والتدريب
24	الإحتفاظ بالموظفي
25	دراسة الحالة (1) الجزء الثاني
26	ترتيبات العمل للإحتفاظ بالموظفيين
26	إعادة التأهيل
27	السفر والعمل في الخارج
28	المضيافة
29	6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية
32	7. المؤسسات المفيدة
36	8. الشركاء المتعاونون



١. مقدمة

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

ما هو فيروس نقص المناعة البشرية؟

فيروس نقص المناعة البشرية هو فيروس يتسبب في تلف خلايا جهاز المناعة فيجعله أقل قدرة على مقاومة المرض. ويقوم الفيروس بنسخ نفسه، ويتكرر باستخدام خلايا جسم الشخص.

ثم تكون هناك فترة من الإصابة بالعدوى بدون أعراض لا تظهر خلالها على الشخص أي أعراض مرضية. ويمكن أن تستغرق هذه الفترة للعديد من السنوات. فإذا أصيب الشخص بالمرض تضرر جهازه المناعي نتيجة عدوى مرض نقص المناعة البشرية، يصبح بذلك الشخص لديه بعرض نقص المناعة البشرية مع ظهور أعراض عليه.

تحدث متلازمة نقص المناعة المكتسب عند حدوث عدوى محددة أو أورام سرطانية نتيجة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. غير أن ذلك، في ظل التقدم الطبي، لا يعتبر على الإطلاق نهاية عدوى فيروس نقص المناعة البشرية.

ما هي أسباب فيروس نقص المناعة البشرية؟

لا ينبع فيروس نقص المناعة البشرية خارج الجسم. ويمكن أن تنتقل العدواى سوى عند دخول دم أو سائل منوي أو إفرازات مهبلية من شخص لديه الفيروس إلى دم شخص آخر. ولذلك فإن خطر العدواى منخفض. وهو كذلك بشكل خاص في مكان العمل حيث ينبغي أن تكون هناك بالفعل معايير وإجراءات معتمدة لحماية الصحة والسلامة.



هل من الممكن أن تنتقل عدواي الفيروس عبر تعاملات التعايش العاديّة؟

ليس من الممكن انتقال عدوى فيروس نقص المناعة البشرية من خلال الأنشطة الاجتماعية العادلة، كالمساعدة باليدين، أو الانتقال على الحافلة نفسها، أو تناول الطعام باستخدام الأطباق نفسه؛ كما أنه لا ينتقل نتيجة الاحتكان أو التقبيل. ولا يؤدي البعوض والحشرات إلى انتشار الفيروس، كما أنه لا ينتشر عبر الهواء أو بواسطة مياه الشرب.¹

ما هي تأثيرات فيروس نقص المناعة البشرية؟

معظم الأشخاص الذين لديهم مرض فيروس نقص المناعة البشرية يكون لديهم مرض لفترة قصيرة يشبه الإنفلونزا، يحصل بعد مرور أسبوعين إلى ستة أسابيع على الإصابة بالعدوى.

الأعراض الأكثر شيوعاً خلال هذا الوقت هي:

- حمى (ارتفاع درجة الحرارة).
 - التهاب الحلق.
 - طفح جلدي.

قد تشمل الأعراض الأخرى ما يلي:

- الشعور بالتعب.
 - ألم المفاصل.
 - ألم العضلات.
 - تضخم الغدد (العقد اللمفاوية).

تدوم الأعراض عادةً ما بين أسبوع واحد إلى أسبوعين، ولكن يمكن أن تستمر لفترة أطول.

بعد اختفاء الأعراض الأولية، لا يتسبب فيروس نقص المناعة البشرية في الغالب بأي أعراض أخرى لسنوات عديدة. وخلال هذه الفترة، والتي تعرف بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بدون أعراض، يبقى الفيروس نشطاً ويتسرب في ضرر تدريجي ومتزايد بجهاز المناعة. ويمكن أن تستغرق هذه العملية حوالي 10 سنوات، يbedo الشخص الذي لديه بالفيروس خلايا وكأنه بصحة جيدة.

1. <http://www.moh.gov.sa/en/HealthAwareness/EducationalContent/Diseases/Infectious/Pages/AIDS1.aspx>



بعد أن يصبح جهاز المناعة متضرراً بشكل حاد، يمكن أن تشمل الأعراض:

- فقدان الوزن.
- إسهال مزمن.
- التعرق أثناء الليل.
- مشاكل في الجلد.
- تكرار الإصابة بالعدوى.
- أمراض خطيرة يمكن أن تكون فميتة.

يمكن أن يساعد التشخيص المبكر وعلاج مرض نقص المناعة البشرية على منع هذه المشاكل.²

علاج نقص المناعة البشرية

على الرغم من عدم وجود دواء شافي لمرض نقص المناعة البشرية، أصبحت العلاجات المتوفرة اليوم فعالة جدًا، وتساعد الأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية على العيش بصحة جيدة لمدة طويلة.

الدواء، والذي يعرف باسم مضاد فيروسات النسخ العكسي، يؤدي إلى إيقاف تناصخ الفيروس في الجسم، ويسمح لجهاز المناعة بإصلاح نفسه ويحد من حصول المزيد من التلف. وتأتي هذه الأدوية على شكل حبوب يجب تناولها كل يوم.

يستطيع فيروس نقص المناعة البشرية تطوير مقاومة لدواء مضاد واحد بسهولة كبيرة، ولكن من خلال تناول مزيج من الأدوية المختلفة، يصبح ذلك أقل احتمالاً بكثير. ومعظم الأشخاص يتناولون مزيجاً من ثلاثة أدوية مضادة لفيروسات النسخ العكسي كل يوم.

2. <http://www.nhs.uk/conditions/HIV/Pages/Symptomspg.aspx>



وبالنسبة للأشخاص الذين يتعايشون مع مرض نقص المناعة البشرية، فإن الحصول على علاج فعال لهنخ نسخ الفيروس (حيث لا يمكن اكتشاف الفيروس فيفحوصات الدم)، يؤدي إلى خفض كبير لمخاطرة انتقال الفيروس إلى الشريك في العلاقة الزوجية. ومن النادر أن ينقل الفيروس من امرأة حامل لديها الفيروس إلى الجنين، ولكن بشرط الحصول على الدواء المضاد لفيروسيات النسخ العكسي والرعاية الطبية الفعالة في الوقت المناسب.

بدون الحصول على العلاج، يصبح جهاز المناعة متضررًا بدرجة حادة ويمكن أن يصاب الشخص بأمراض مميتة كالسرطان والالتهابات الحادة. وهذا يعرف بالمرحلة الأخيرة من مرض نقص المناعة البشرية، أو مرض نقص المناعة المكتسب.



2. ما هي الخدمات التيسيرية؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعرّض سبيل الشخص ذي الإعاقة أو الشخص 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.

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصادياً.

الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل

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



النهج المستخدم للممارسة المُثلَى هو تقديم خدمات تيسيرية «معقوله» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفعالية ويسمم بشكل كامل في منشئتك.

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 لديك بما يتناسب مع حجم منشئتك ومواردها.

يحتوي هذا الدليل على إرشادات تساعدك على تقديم أفضل الممارسات.



لإبداء المعارضه المُثلّى:

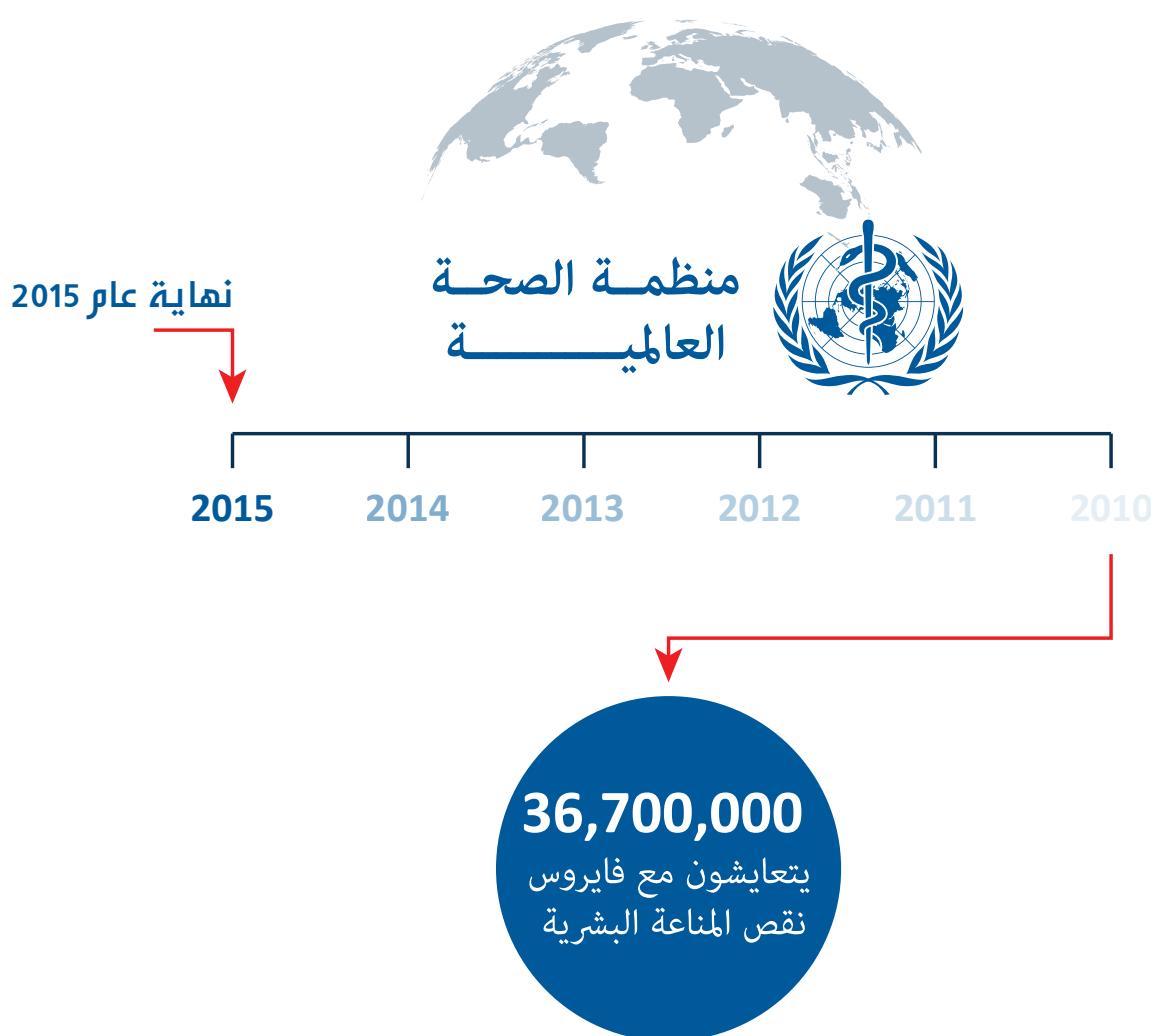
- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترم حقوقهم في المحافظة على السرية.
- يمكن أن تحتاج إلى معاملة الأشخاص بشكل مختلف لكي تتمكن من معاملتهم بإنصاف.
- لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للأشخاص القيام به.
- تأكد من أن الجميع يعلم ما هو نطاق مسؤولياته ومتى يجب عليه القيام بها.



3. ما مدى شيوع فيروس نقص المناعة البشرية؟

a. عالمياً

وفقاً لما أوردته منظمة الصحة العالمية، بلغ عدد الأشخاص الذي يتعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية كما في نهاية العام 2015 حوالي 36.7 مليون شخص³.

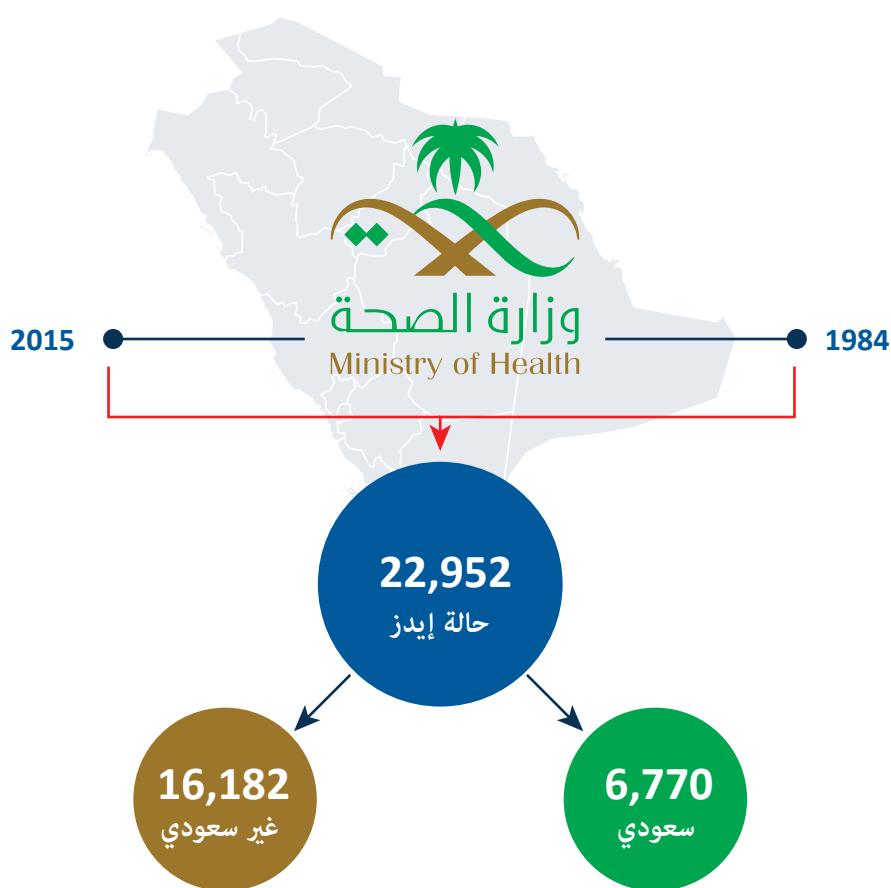


3. <http://www.who.int/hiv/en/>



بـ. محلياً

كما في 30 نوفمبر 2016، أعلنت وزارة الصحة أن العدد الإجمالي لجميع حالات مرض نقص المناعة المكتسب التي تم اكتشافها منذ بداية العام 1984 وحتى نهاية العام 2015 قد بلغ 22.952 حالة، منها 6.770 حالة سعوديين و 16.182 حالة غير سعوديين⁴.



4. <http://www.moh.gov.sa/en/Ministry/MediaCenter/News/Pages/News001-30-11-2016.aspx>



٤. أداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالات الصحية

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



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذي مرض نقص المعاقة البشرية، ينبغي الإشارة إليه على أنه «شخص ذو مرض نقص المعاقة البشرية».

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 الصحية

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 عضو آخر من فريق الإدارة للإفصاح عن حالة الصحية التي تم تشخيصها بها. لذلك، عليك التنسيق مع إدارة الموارد البشرية، متى 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 حالة 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 وضعًا 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 ب المزيد 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 إحداثية إدارة الموارد البشرية علماً بالأمر لضمان تلبية احتياجاتك“⁵.

5. <http://workplacetransitions.org/support/support-the-diagnosed-employee>



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

قد لا يتمكن المرشحون ذوي مرض نقص المعاقة البشرية من إثبات قدراتهم وإمكانياتهم من خلال عمليات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن 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 إثباتات بأنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة وللأشخاص 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 يمكن أن تدفع مدير التوظيف على وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تناح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لمارسة العمل المطلوب.

ينبغي إعطاء الفرصة لكل مرشح لطلب إجراء تعديلات في كل مرحلة من مراحل التوظيف. ويجب عليك أن تذكر أن المتطلبات تختلف من شخص إلى آخر. كذلك، يجب عليك دائمًا التشاور مع الشخص لتحديد ما يناسبه من الخدمات التيسيرية.



الوصف الوظيفي

عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:



- يجب عليك أن تحدد المهارات المطلوبة والواجبات التي تشتمل عليها الوظيفة.
- كن صريحاً. يمكن أن تؤدي تغييرات بسيطة في الغالب إلى إحداث فرق كبير. على سبيل المثال، إذا كان الشخص يواجه صعوبات في أي من واجبات العمل، يجب دراسة ما إذا كانت تلك الواجبات أساسية أو مجرد جزء بسيط من الوظيفة، وما إذا كان بالإمكان تكليف عضو آخر في الفريق بهذه الواجبات بسهولة.
- لا تستبعد شخصاً ذا مرض نقص المعاقة البشرية دون مبرر. يجب عليك التركيز على ما هو مطلوب تدقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك.
- 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 التعيين.
- يجب عليك التمييز بين الشروط الضرورية والشروط المرغوب فيها، بحيث تتهيأ لك المرونة عند تحديد الخدمات التيسيرية اللازمة.
- 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 موظفوه. وينبغي تفادي العبارات التعليمية، 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 واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية من قبيل «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).
- اذكر أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال مكتوبة على ورق، أو كتسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- اجعل الإعلان بأكثر من وسيلة. وبالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محطة الراديو المحلية أو موقع الإنترنت.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

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



استئارات طلبات التوظيف

لا تطلب من الشخص بيان حالة مرض نقص المعاقة البشرية في 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.



تذكر أن مخاطر انتقال عدوى مرض نقص المعاقة البشرية منخفضة جداً في مكان العمل وينبغي أن تؤدي معايير الصحة والسلامة الجيدة إلى جعل هذه المخاطرة شبه معادومة. ويمكن التعامل مع جميع المخاطر تقريرياً من خلال اتخاذ التدابير الاحترازية المناسبة.

يمكن أن يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمترشحين، حيث يمكن لهنالك تقديم الطلب ذي مرض نقص المعاقة البشرية:

- التقدم بطلب وظيفة تكون مؤهلاته أعلى بكثير مما هو مطلوب لها، حيث إنه يحتاج إلى استعادة ثقته بنفسه.
- يمكن أن تكون هناك فجوات (زمنية بلا عمل) في بيان سيرته الذاتية بسبب إعاقته أو بسبب حالة الصحية.
- يمكن 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، يمكن أن تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدرتهم على القيام بالعمل. ومن غير المرجح أن تعرف حالة المرشح ذي مرض نقص المعاقة البشرية في هذه المرحلة، ولكن في حالة معرفتك بذلك، يتوجب عليك التأكد من أن المقابلات الشخصية تتركز على قدرات الشخص، وليس على تشخيص حالته. فإذا كانت لديك أي شكوك بشأن قدرة الشخص على أداء أي من المهام الأساسية التي تتطلبها الوظيفة، اسئله ببساطة عن كيفية قيامه بالمهمة المطلوبة.



عند دعوة المرشحين لإجراء مقابلة، يجب التأكد من سؤال الجميع عما إذا كانوا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية أثناء المقابلة.

إذا كانت عملية الاختيار تشمل عادة على إجراء اختبار، يجب عليك التأكد من عدم التمييز فيها ضد الشخص ذي مرض نقص المعاقة البشرية. وتعتبر الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي مرض نقص المعاقة البشرية على الأدوية التي يتناولها الشخص وأو على أي أمراض نتجت عن ضعف جهاز المعاقة. ويجب عليك دائمًا سؤال الشخص عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجها. وتكون الخدمات التيسيرية في الغالب بسيطة ويمكن أن تلبي معايير أفضل الممارسات لجميع مقدمي الطلب.



وهي تشمل:

- المرونة في أوقات وتاريخ إنجاز الأعمال.
- تضمين فترات استراحة أو فترات توقف للذهاب إلى دورة المياه.
- توفير أماكنية الوصول إلى مياه الشرب.

يتوجب عليك أيضًا القيام بها يلي:

- نقاش الاختبار مع كاتب الاختبار واطلب توجيهات بشأن الخدمات التيسيرية المدتملة بما في ذلك إعطاء أشكال بديلة للاختبار
- التشاور مع المرشح ذي مرض نقص المعاقة البشرية مسبقاً بحيث يمكن تقديم الخدمات التيسيرية الضرورية.



دراسة الحالات

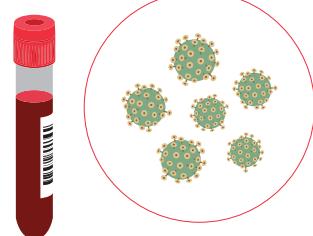
الجزء الأول: عبد الله بين القيام بالعمل والتشخيص الجديد



كان عبد الله يعمل بوظيفة محلل نظم لدى شركة أمن لمدة خمس سنوات. كان عبد الله يشعر بال الخمول و تظهر عليه أعراض تشبه الإنفلونزا على مدى عدة أسابيع. وبعد زيارة طبيبه وإجراء فحص دم، أبلغ عبد الله أن لديه فيروس نقص المانعة البشرية.



وقد أخبره طبيبه أنه سوف يحتاج إلى تلقي علاج منظر يشمل تناول أدوية مضادة لفيروسات النسخ العكسي، وزيارة المستشفى بانتظام وعلى الأخص خلال الأشهر الثلاثة الأولى بعد تشخيص الحالة.



لاحظ عمر، رئيس عبد الله العباشر، أن عبد الله ليس على ما يرام في الفترة الأخيرة ويبدو قلقاً جداً في المكتب. اهتم عمر بالأمر وسأل عبد الله خلال اجتماعهما الدوري عما إذا كان بخير.

أخبر عبد الله عمر بأنه قد تم مؤخراً تشخيص إصابته بفيروس نقص المانعة البشرية وأنه يشعر بقلق كبير واضطراب شديد. غير أن عمر طمأن عبد الله بأنه سوف يبذل كل ما في وسعه لدعمه ومساعدته علىمواصلة القيام بعمله.



التعريف والتدريب

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



يرغب معظم أصحاب العمل في التأكد دائمًا من معاملة موظفيهم، ومنهم الموظفون ذوي مرض نقص المعاقة البشرية، بدون أي تمييز. وبالنظر لانتشار الخوف، والوصمة، والتمييز ضد الأشخاص ذوي مرض نقص المعاقة البشرية، يتوجب على المنشآت اعتماد سياسة بشأن مرض نقص المعاقة البشرية، أو تضمين إجراءات في السياسة المعتمول بها حالياً، على سبيل المثال، الإيضاح القائم والصريح بأن سياسة تكافؤ الفرص تشتمل الأشخاص ذوي مرض نقص المعاقة البشرية.

يتوجب أن تبين سياسات منشآتك التزاماً عالياً المستوى، لتسهيل القيام بما يلي:

- تعريف الموظفين بكيفية انتقال عدوى مرض نقص المعاقة البشرية وشرح المخاطرة الفعلية للفيروس في مكان العمل.
- إيضاح أو تحديد مسؤوليات الموظفين، على سبيل المثال، احترام حق زميلهم في المحافظة على سرية إصابته بمرض نقص المعاقة البشرية.
- التشديد على أنه لن يتم التهاون مع مضايقة أي شخص ذي مرض نقص المعاقة البشرية، وأنه سوف يتم دائمًا اتخاذ إجراءات تأدبية ضد أي شخص يقوم بمضايقة موظف أو عميل من ذوي مرض نقص المعاقة البشرية.
- وصف مسؤوليات المنشأة ووضع الضوابط الارشادية للمدراء، على سبيل المثال بشأن كيفية تقديم خدمات تيسيرية معقولة وكيفية التأكد من التواصل الجيد مع احترام السرية (يتوجب أيضًا إبراز دورات التطوير الإداري التي تتعلق بهذه المواضيع).
- بيان مستوى المساندة والمرونة التي يمكن أن تكون متاحة دون أن يحتاج الشخص ذو مرض نقص المعاقة البشرية إلى الإعلان عن حالته.
- المساعدة على تغيير الشعور العميق بالخوف أو الأفكار المُسبقة، وجميع ذلك ينبع في الغالب عن قلة المعرفة، على سبيل المثال الافتراض بأن مرض نقص المعاقة البشرية يصيب فقط مجموعات معينة.



- تعزيز ثقة الموظفين بأن المنشأة تأخذ مرض نقص المعاقة البشرية ومسؤولياته على محمل الجدية.
- المساعدة على التأكد من أن السلوك تجاه الجميع عادل ومتكافئ.
- وضع مرض نقص المعاقة البشرية ضمن سياق السياسات الأخرى ذات العلاقة.
- إظهار التزامك بأن تكون صاحب عمل منصف وعادل.

سواء كان الموظف ذو مرض نقص المعاقة البشرية عائدًا على العمل بعد غياب أو موظفًا حديث الالتحاق بالعمل، يتوجب عليك التأكد من خضوعه لفترة تعريف شامل. ويمكن أن يكون من المفيد تقديم الدعم بالمرشد الزميل أو الإرشاد المهني لبناء الثقة وتطوير المهارات.

من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتمد سهل الوصول، بحيث يستطيع الشخص ذو مرض نقص المعاقة البشرية الحصول على سبيل المثال على نفس المعلومات عن العلف التعريفي بالشركة وإجراءات الصحة والسلامة. أسأل الموظفين عما إذا كان يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية وتتأكد أيضًا من حصول الموظفين ذوي مرض نقص المعاقة البشرية على المزيد من التدريب داخل وخارج الشركة، ومشاركتهم في المجتمعات، واستفادتهم من فرص التطوير 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 علّيًّا بعد تعيين الموظف – ويمكن أن يستغرق ذلك وقتًا. ويجب التشاور مع الشخص والتأكد من أن مديره أو مشرفه يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها. ويمكن أن يكون التدريب على التوعية بالإعاقة والتدريب على التوعية بردة الفعل عند الافصاح عن الحالة الصحية، والذي يشمل التوعية بعرض نقص المعاقة البشرية، مفيًّا لفريق عمل المرشح للوظيفة.

يجب تضمين مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فاعلية الخدمات التيسيرية. ويجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الموظف ذو مرض نقص المعاقة البشرية بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

إعداد اتفاقية بشأن الخدمات التيسيرية مع الموظفين الجدد ذوي الإعاقة أو الموظفين من ذوي الحالات الصحية أو الموظف الذي يصاب بإعاقة أو الموظف الذي يصاب بالحالة الصحية، يعتبر وسيلة جيدة تسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية التي تم الاتفاق عليها والإجراءات التي يتم اتخاذها في حالة غياب الموظف في إجازة مرضية. وتعتبر اتفاقية الخدمات التيسيرية وثيقة حية يتم إدخال التعديلات عليها باستمرار وتحتوي على سجل بالخدمات التيسيرية المعقولة.

العامل الأساسي الذي يساعد على إدارة أي موظف – بما في ذلك الموظف ذو مرض نقص المعاقة البشرية – هو التواصل الجيد. ويجب عليك التأكد من احترام السرية. ولا يحتاج معظم الأشخاص ذوي مرض نقص المعاقة البشرية إلى خدمات تيسيرية، وفي حالة حاجتهم إلى خدمات تيسيرية، فإن ذلك يكون ناتجًا عن الآثار الجانبية للعلاج. وهي لا تشكل عادةً عائقًا جديًّا يحول دون أداء العمل، ولكنها تسبب في شعور الشخص مؤقتًا بعدم الراحة.



دراسة الحالات 1

الجزء الثاني: عبدالله بين القيام بالعمل والتشخيص الجديد

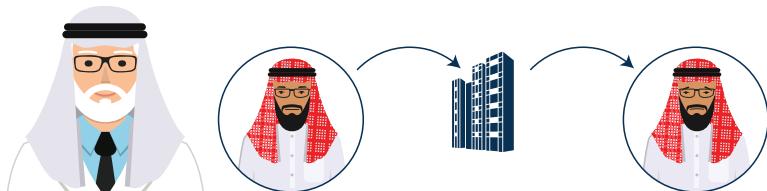


يشرح عبدالله بأنه سوف يحتاج على مدى الأشهر الثلاثة القادمة إلى الحصول على أيام راحة لزيارة المستشفى إلى أن تأخذ الأدوية مفعولها. ويذكر أن مواعيده سوف تكون منتظمة ويتبع جزها مسبقاً، وبالتالي يمكنه إبلاغ عمر متى سيتغيب عن العمل. كذلك يشرح عبدالله أيضاً أنه يرغب في المحافظة على سرية تشخيص إصابته بمرض نقص المغاغة البشرية.



يخبر عمر عبدالله بأن حالته سوف تبقى سرية تماماً. كذلك يوافق عمر أيضاً على تكليف أعضاء آخرين في فريق العمل بعض المهام أثناء تلقي عبدالله للعلاج على مدى الأشهر الثلاثة القادمة. وعمر يطمئن عبدالله بأنه لن يتم تسجيل فترة الراحة هذه كإجازة مرضية وبالتالي لن يؤدي ذلك إلى بدء أي إجراءات رسمية لإدارة حالات الغياب.

يقول عبدالله أن طبيبه قد أبلغه بأنه حالما يبدأ مفعول الدواء، سوف يحتاج إلى عدد قليل جداً من الخدمات



التيسييرية وسوف تصبح زياراته لمركز علاج مرض نقص المغاغة البشرية أقل. كذلك قال طبيبه أنه ريثما يعتاد على أدويته، فإنه سوف يشعر بالإرهاق والغثيان.

يقول عمر لعبدالله بأنه يستطيع العمل بشكل مناسب عندما يشعر بالإرهاق، على سبيل المثال العمل من المنزل أو الحصول على فترات راحة بانتظام أثناء اليوم.

يقوم عمر وعبدالله بكتابة الخدمات التيسيرية ويتلقاها على الاجتماع بشكل دوري لمعرفة ما إذا كان عبدالله يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية إضافية.

كذلك أبلغ عمر عبدالله أيضاً بأن المنشأة تقدم خدمة مشورة وإرشاد للموظفين الذين يشعرون بسوء المزاج أو الاكتئاب أو القلق. ويوافق عبدالله على أنه من المفيد له أن يتتحدث إلى شخص آخر بسرية ويكتب ملاحظة للاتصال بخدمة المشورة والإرشاد.



ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفيين

تعتمد الخدمات التيسيرية على طبيعة المرض المتعلق بفيروس نقص المعاقة البشرية وكيفية علاجه. وفيما يلي بعض الأمثلة على الخدمات التيسيرية:

- السماح بفترات استراحة حسب الحاجة للذهاب إلى دورة المياه.
- السماح للشخص بالعمل من المنزل إذا كان لديه إسهال (تكون عادةً خدمة تيسيرية قصيرة الأجل بسبب تغيير الأدوية).
- ساعات عمل مرنة، أو فترات استراحة قصيرة إذا كان الشخص يشعر بالإرهاق.
- إجراء تقييم لترتيبات أماكن الجلوس في مكان العمل إذا كان فقدان وزن الشخص يجعله يشعر بعدم الراحة (في بعض الأحيان يمكن أن لا يحتاج سوى إلى وسادة).
- إعادة توزيع المهام إذا كان مرض الشخص الناتج عن فيروس نقص المعاقة البشري يعني أنه لا يستطيع أداء واجب معين.
- تكبير الشاشة أو توفير برمجية لقراءة الشاشة إذا كان الشخص لديه ضعف في بصره.

إعادة التأهيل

لا تفترض أن الموظف ذو مرض نقص المعاقة البشرية سوف يتغيب عن العمل لفترات طويلة. فهو يمكن أن يحتاج إلى زيارة مركز العلاج بين الحين والآخر لمراقبة صحته والمحافظة عليها. وتكون الموعايد:

- عادةً مرة كل ثلاثة أشهر.
- عادةً في مستشفى/مستوصف، وبالتالي من المرجح أن تكون خلال ساعات الدوام.
- من المرجح أن تكون غير متكررة ولكنها منتظمة بحيث يمكن التخطيط لها مسبقاً.

لا ينبغي أن تسبب في أي صعوبات تزيد عن الترتيبات المشابهة التي لربما تقوم بإدارتها حالياً فيما يتعلق بالموظفيين الآخرين، كمواعيد الأطباء أو عيادات الأسنان أو الترتيبات مع الاختصاصيين الآخرين. كذلك يتوجب تسجيل فترة غياب الموظف ذي مرض نقص المعاقة البشرية لأغراض إعادة التأهيل والعلاج بشكل منفصل عن تسجيل الإجازة العرضية العادلة، ولا يتوجب أن يضطر الموظف لاستخدام إجازته السنوية لأغراض مواعيده الطبية.

تكون أشهر العلاج القليلة الأولى الأصعب في الغالب، ويمكن أن يضطر الموظف إلى التنقل لأماكن أبعد لزيارة مركز أكثر تخصصاً. ويمكن أن يحتاج إلى زيادة المركز عدد أكبر من المرات للتأكد من التعرف بسرعة على أي فشل في العلاج واستبداله بعلاج آخر.



في حالة فشل العلاج، أو في حالة تغيير العلاج إلى دواء جديد، يمكن أن يشعر بعض الأشخاص ببعض الصعوبات النفسية. ويتوجب على صاحب العمل التأكد من توفير الدعم والبحث عن خدمات تيسيرية قصيرة الأجل، منها على سبيل المثال إعادة توزيع المهام وتعدد الجداول الزمنية لأداء الأعمال. ومع البدء باستخدام علاج جديد، يمكن أن تستمر الأعراض الجانبية لبضعة أسابيع.

إذا كان الموظف يخضع للعلاج بالأدوية، يمكن أن يحتاج إلى عدد كبير من الحبوب وأن يتبع حمية غذائية صارمة. لذلك يتوجب عليك القيام بما يلي:

- التأكد من توفير مياه الشرب.
- السماح للموظف كلما أمكن بتناول طعامه على مكتبه، أو توفير مكان لإعداد الطعام، والسعاد بالعرونة في أوقات تناول الطعام.
- إبلاغ الموظف عن أي تغيير في الإجراءات المعتادة، على سبيل المثال إغلاق الكافيتريا، أو أيام التدريب، أو العمل الإضافي، أو الحاجة للسفر.
- التأكد من أن الموظف يستطيع تخزين دوائمه في مكان آمن وسري.
- إعطاء الموظف العرونة لأغراض المواعيد الطبية كلما كان ذلك ضرورياً.

يمكن أن يحتاج بعض الأشخاص إلى فترات راحة قصيرة بسبب نوبات المرض. ويتوجب عليك أن تناقش مع الموظف ما إذا كان يرغب في المحافظة على سرية حالته العرضية أم لا، حيث إن إدارة الموارد البشرية أو إدارة الصحة المهنية فقط تحتاج إلى معرفة أسباب الغياب.

السفر والعمل في الخارج

تشترط بعض الدول تقديم إثبات لخلو المسافر من فيروس نقص المعاقة البشرية قبل إصدار تأشيرة دخول أو تصريح عمل. ويتوجب تنبية الموظفين لذلك إذا كان من المقرر أن يعملوا في الخارج.

في حالة عدم التمكّن من الحصول على تصريح عمل أو تأشيرة دخول بسبب إصابة الشخص بمرض نقص المعاقة البشرية، يتوجب التفكير في دول أخرى لا تفرض قيوداً على تأشيرات الدخول. فإذا كان جزءاً أساسياً من عمل الموظف يقتضي السفر إلى دول لا يمكن الحصول على تأشيرة دخول إليها، يمكن أن تحتاج إلى التفكير بتغيير مهام وواجبات الموظف. ويجب اتخاذ هذه القرارات بالتشاور مع الموظف. ولا يجب اتخاذ أي قرارات بناءً على افتراضات الإدارة.



المضايقة

يمكن أن يكون الشخص ذو مرض نقص المعاقة البشرية / مرض نقص المعاقة المكتسب للمضايقة من زملائه بشكل خاص. ولا تقتصر المضايقات على الإساءة الجسدية أو الكلامية، بل تشتمل أيضاً أي شيء يمكن أن يؤدي إلى انتهاك كرامته أو خلق بيئة مهينة أو عدائية أو تحط من قدر الشخص. وينبغي عليك كصاحب عمل اتخاذ جميع الخطوات المعقولة للتعامل مع المضايقات. وتنشأ المضايقة عن الصور النمطية، وقلة الإدراك والفهم، وعدم تقبل الاختلاف عن الآخرين والخوف. ومن أجل منع ممارسة التنمر والمضايقة ضد أي شخص في مكان العمل، يتوجب عليك القيام بما يلي:

- التأكد من وضع سياسات واضحة في منشأتك بشأن التنمر والمضايقة في مكان العمل، والتحقيق في أي شكاوى فوّزاً وبفاعلية.
- التأكد من تعريف جميع موظفي المنشأة بالسياسات من خلال حفلات ومبادرات زيادة التوعية.
- يجب التوضيح أن أي مضايقة، بما في ذلك المضايقة بسبب الإعاقة، ليست مقبولة مطلقاً، وأنه سوف يتم التعامل مع المخالفين باتخاذ إجراءات تأديبية بحقهم.
- يجب التأكد من أن الإدارة تدرك أن الأشخاص ذوي مرض نقص المعاقة البشرية/ مرض نقص المعاقة المكتسب يكونون أكثر عرضة لمخاطر المضايقة، ويجب تدريب المشرفين العاشرين لمساعدتهم على تحديد وإدارة الأحداث المرتبطة بالتنمر والمضايقة في مكان العمل.
- يجب توعية الموظف بحقه في المساواة في المعاملة وحقه في تقديم شكوى أو تظلم.
- يجب تعكين الموظف من الاستفادة من شبكات الدعم داخل وخارج الشركة. وإذا أمكن، يجب التأكد من أن الموظف الذي يتعرض للتنمر أو المضايقة يستطيع الحصول على مشورة مهنية سرية.
- يجب التأكد من تقديم التدريب في مكان العمل على الوعي بالإعاقة وتكافؤ الفرص لازالة الصور النمطية وزيادة الوعي بما هو مقبول وما هو غير مقبول. ويعيل الناس عموماً إلى وضع افتراضات بشأن الأنماط الحياتية ومرض نقص المعاقة البشرية. وينبغي أن تشتمل التوعية بمرض نقص المعاقة البشرية على التركيز على حقيقة أن كل شخص يمكن أن يصاب بهذا الفيروس.



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.

(أ) المستوى الدولي

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



العادة (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 منفتدين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيها. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيّبهم 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 بكل أشكال العملة، 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 الأمانة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛
- (ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العُمالية 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، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودـة إـلـيـهـ؛
- (وـ) تعزيز فرص العمل الحر، ومبـاشـرـةـ الأـعـمـالـ الـحـرـةـ، وـتـكـوـيـنـ التـعـاـونـيـاتـ، وـالـشـرـوعـ فـيـ الـأـعـمـالـ الـتـجـارـيـةـ الـخـاصـةـ؛
- (زـ) تشـغـيلـ الأـشـخـاصـ ذـوـيـ الإـعـاـقـةـ فـيـ الـقـطـاعـ الـعـامـ؛
- (حـ) تشـجـيعـ عـمـلـ الأـشـخـاصـ ذـوـيـ الإـعـاـقـةـ فـيـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ منـ خـلـالـ اـنـتـهـاجـ سـيـاسـاتـ وـاتـخـاذـ تـدـابـيرـ منـاسـبـةـ، قدـ تـشـمـلـ الـبـرـامـجـ التـصـدـيقـيـةـ، وـالـدـوـافـرـ، وـغـيرـ ذـلـكـ منـ التـدـابـيرـ؛
- (طـ) كـفـالـةـ توـفـيرـ تـرـتـيبـاتـ تـيـسـيرـيـةـ مـعـقـولـةـ لـلـأـشـخـاصـ ذـوـيـ الإـعـاـقـةـ فـيـ أـمـاـكـنـ الـعـمـلـ؛
- (يـ) تشـجـيعـ اـكتـسـابـ الـأـشـخـاصـ ذـوـيـ الإـعـاـقـةـ لـلـخـبـرـاتـ الـمـهـنـيـةـ فـيـ سـوقـ الـعـمـلـ الـمـفـتوـحةـ؛
- (كـ) تعـزـيزـ بـرـامـجـ إـعـادـةـ التـأـهـيلـ الـمـهـنـيـ وـالـوـظـيفـيـ، وـالـاحـتفـاظـ بـالـوـظـائـفـ، وـالـعـودـةـ إـلـىـ الـعـمـلـ لـصـالـحـ الـأـشـخـاصـ ذـوـيـ الإـعـاـقـةـ.
2. تـكـفـلـ الـدـوـلـ الـأـطـرـافـ عـدـمـ إـخـضـاعـ الـأـشـخـاصـ ذـوـيـ الإـعـاـقـةـ لـلـرـقـ أوـ الـعـبـودـيـةـ، وـدـعـاـيـتـهـمـ عـلـىـ قـدـمـ الـمـسـاـواـةـ مـعـ الـأـخـرـينـ، مـنـ الـعـمـلـ الـجـبـرـيـ أوـ الـقـسـرـيـ.



(ب) المستوى الوطني

تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في العادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام العادة (الثانية والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم ١٩٨٢ وتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية المعدلة لنظام العمل. حيث أوضحت العادة العاشرة المقصود بالشخص ذوي الإعاقة بأنه « كل شخص يثبت بمحض تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بمحض 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 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

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.

▲ وزارة الصحة - البرنامج الوطني للإيدز

+ 966 555098498	: هاتف
ص.ب 11322، 240777، الرياض	: العنوان
www.moh.gov.sa/ar/index.php	: الموقع الإلكتروني
K_alwah@yahoo.com	: بريد الكتروني
1 - 13	: المنطقة



الجمعية الخيرية السعودية لمرضى الایدز ▲

ترأقب الجمعية حالات العرضي وأنماط حياتهم، وظروفهم العائلية وتقدم لهم الدعم العاطفي والاقتصادي لمساعدتهم على الاندماج في المجتمع.

+966 534455371 - 2	:	هاتف
ص.ب 6928 جدة 21453، مستشفى الملك فهد، المستشفى العام، الأندلس	:	العنوان
dr_sana_jeddah@hotmail.com	:	بريد الكتروني
13 - 1	:	المنطقة

مركز الملك سلمان للأبحاث الإعاقية ▲

الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقات

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



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

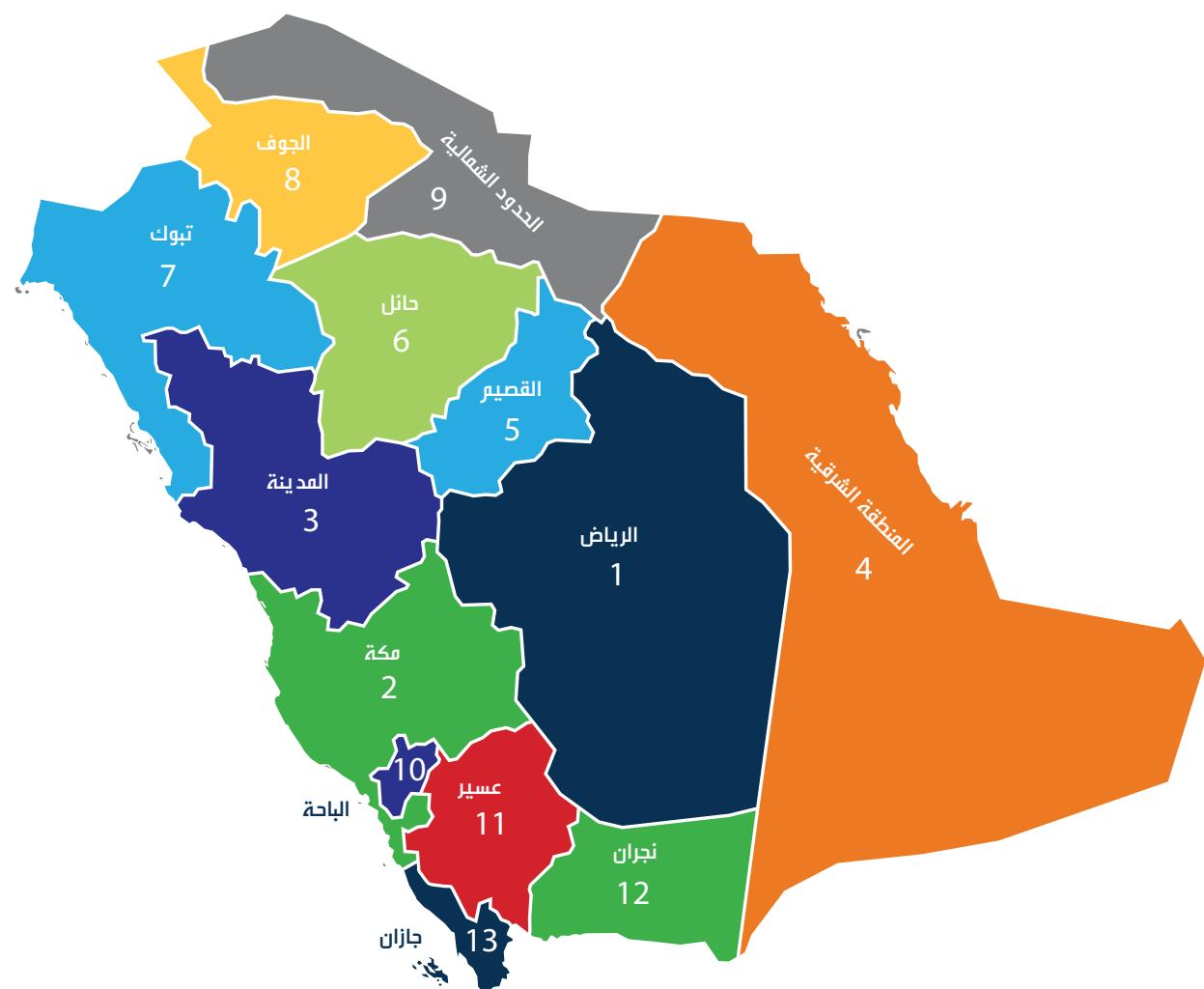
info@qaderoon.sa

13 - 1

الموقع الإلكتروني

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 :



٨. 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

