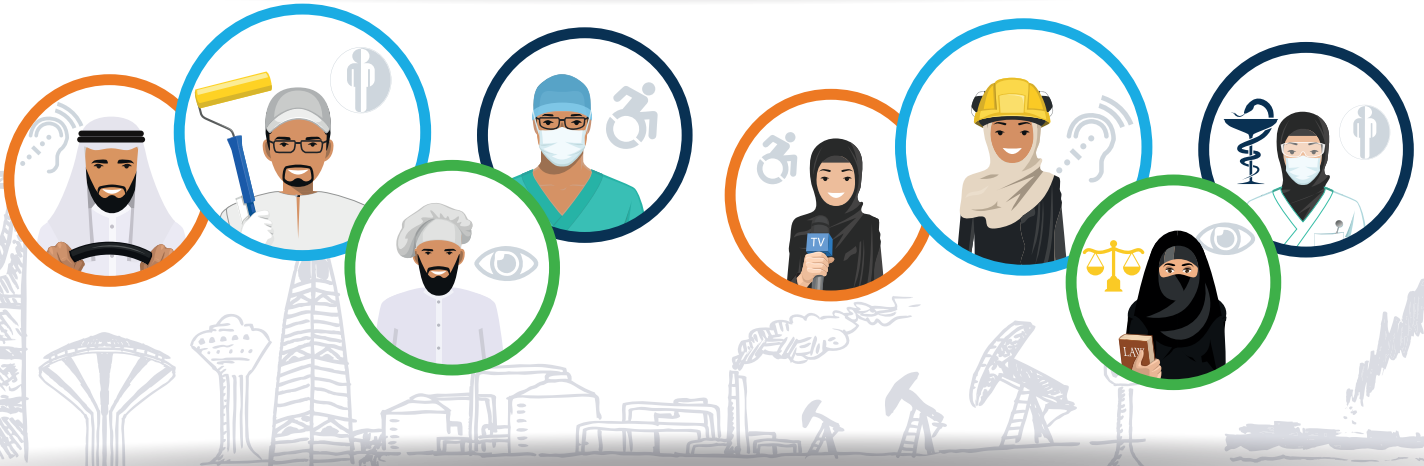


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي التهاب الكبد الوبائي



الطبعة 1



يوليو 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي التهاب الكبد الوبائي**

يوليو 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو التهاب الكبد الوبائي؟
6	ما هي أعراض التهاب الكبد الوبائي؟
7	الأسباب وأنواع العلاج
10	المعرفة والمحافظة على السرية
12	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
12	الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل
14	3. ما مدى شيوع التهاب الكبد الوبائي؟
16	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة
16	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية
16	رد الفعل عند التصريح عن الحالة الصحية
18	5. تقديم الخدمات التيسيرية
18	التوظيف والاختيار
18	الوصف الوظيفي
19	عند الإعلان عن وظيفة
20	استمارات طلبات التوظيف
20	المقابلات الشخصية والاختبارات
23	التعريف والتدريب
24	الاحتفاظ بالموظف
24	ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين
25	إعادة التأهيل
26	الصحة والسلامة
29	الإخلاء في حالات الطوارئ
31	مكان العمل
31	6. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية
31	أ. عالميًا
33	ب. محليًا
34	7. المؤسسات المفيدة
38	8. الشركاء المتعاونين



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 و الأشخاص ذوي الحالات الصحية. وسوف يكون هذا الدليل مفيداً بشكل خاص لمدراء الموارد البشرية، والمدراء المشرفين، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية.

ما هو التهاب الكبد الوبائي؟

التهاب الكبد الوبائي هو مصطلح يستخدم لوصف التهاب الكبد ويمكن أن يشفى ذاتياً من دون علاج أو يتطور ليصبح تليفاً (تندب الكبد) أو تشقّعاً أو سرطاناً يلحق بالكبد. ومن أكثر أسباب الإصابة بالالتهاب شيوعاً في العالم هي فيروسات الكبد، ولكنه يمكن أن ينجم أيضاً عن أمراض أخرى ومواد سامة (مثل الكحول وبعض الأدوية) وعن الإصابة بأمراض المناعة الذاتية.¹

هناك عدة أنواع مختلفة من التهاب الكبد الوبائي، هي (A, B, C, D, E) كما هو مذكور أدناه.

بعض الأنواع لا تؤدي إلى أي مشاكل خطيرة، غير أن بعضها الآخر يمكن أن يدوم طويلاً (يكون مزمنًا)، ويتسبب في حدوث ندوب على الكبد (تليف الكبد)، وبالتالي توقف الكبد عن أداء وظائفه، وفي بعض الحالات، الإصابة بسرطان الكبد.²

ما هي أعراض التهاب الكبد الوبائي؟

في معظم الأحيان لا يكون لالتهاب الكبد الوبائي قصير الأمد (حاد) أي أعراض ملحوظة بحيث يمكن للشخص أن لا يدرك أنه مصاب به.

1. <http://www.who.int/features/qa/76/ar/>

2. <http://www.nhs.uk/conditions/Hepatitis/Pages/Introduction.aspx>



ويمكن أن تشتمل الأعراض في حال ظهورها، على ما يلي:

- آلام في العضلات والمفاصل.
- ارتفاع في درجة حرارة الجسم (حمى) إلى 38 درجة مئوية (100.4 فهرنهايت) أو أكثر.
- الشعور بالمرض.
- الشعور بتعب غير عادي طيلة الوقت.
- الإحساس العام بالتوعك.
- فقدان الشهية.
- آلام في البطن.
- البول غامق اللون.
- اللون الرمادي الباهت للبراز.
- الحكة في الجلد.
- اصفرار العينين والبشرة (يرقان).

يمكن أيضًا أن لا يكون لالتهاب الكبد الوبائي طويل الأمد (المزمن) أي أعراض ظاهرة، إلى أن يتوقف الكبد عن العمل بشكل صحيح (فشل الكبد)، ولا يمكن اكتشافه سوى من خلال إجراء فحوصات الدم.

ويمكن أن يتسبب في مراحله اللاحقة في حدوث يرقان، وانتفاخ في الرجلين أو الكاحلين أو القدمين، وتشوش ذهني، وظهور دم في البراز أو القيء.

الأسباب وأنواع العلاج

التهاب الكبد الوبائي A:

ينتج التهاب الكبد الوبائي A عن الإصابة بفيروس التهاب الكبد الوبائي A، وينتقل عادةً نتيجة تناول الأطعمة والمشروبات الملوثة ببراز شخص مصاب بالفيروس، وهذا شائع في الدول التي يكون فيها مستوى الوقاية الصحية سيئًا.



يزول التهاب الكبد الوبائي A عادةً خلال بضعة أشهر، على الرغم من أنه يمكن أن يكون في بعض الأحيان حادًا وأن يشكل خطرًا على الحياة. ولا يوجد علاج محدد لهذا النوع من التهاب الكبد الوبائي، عدا الأدوية المزيلة للأعراض كالألم والغثيان والحكة.

يوصى بالتلقيح ضد التهاب الكبد الوبائي A إذا كان مطلوبًا من موظفيك السفر إلى منطقة ينتشر فيها هذا الفيروس، على سبيل المثال شبه القارة الهندية، وإفريقيا، وأمريكا الوسطى، وأمريكا الجنوبية، ومنطقة الشرق الأقصى، وأوروبا الشرقية.

التهاب الكبد الوبائي B:

ينتج التهاب الكبد الوبائي B عن الإصابة بفيروس التهاب الكبد الوبائي B المنتشر في دم شخص مصاب.

التهاب الكبد الوبائي B مرض معدٍ شائع في جميع أنحاء العالم، وينتقل عادةً من النساء الحوامل المصابات بالفيروس إلى أطفالهن أو عن طريق العدوى الناتجة عن احتكاك الأطفال ببعضهم البعض. وفي حالات نادرة، يمكن أن ينتقل عبر العلاقات الجنسية غير المحمية وحقن العقاقير.

يمكن لمعظم الراشدين المصابين بالتهاب الكبد الوبائي B مقاومة الفيروس والشفاء من العدوى بالكامل في غضون شهرين.

غير أن معظم الأشخاص المصابين بهذا الفيروس كالأطفال، يصابون بالتهاب طويل الأمد، وهو ما يعرف بالتهاب الكبد الوبائي B المزمن، ويمكن أن يؤدي إلى تشمع في الكبد وسرطان الكبد. ويمكن استخدام الأدوية المضادة للفيروسات لعلاج هذا النوع من التهاب الكبد الوبائي. يوصى بالتلقيح ضد التهاب الكبد الوبائي B للأشخاص المصنفين ضمن الفئات الأكثر عرضة لخطر الإصابة بالمرض، على سبيل المثال العاملين في مجال الرعاية الصحية والموظفين الذين يتطلب عملهم السفر إلى أجزاء من العالم تكون فيها العدوى أكثر انتشارًا.



التهاب الكبد الوبائي C:

ينتج التهاب الكبد الوبائي C عن الإصابة بفيروس التهاب الكبد الوبائي C، وتحدث الإصابة عادةً عن طريق نقل الدم الملوّث بالفيروس من شخص مصاب.

ينتشر الفيروس نتيجة اتباع إجراءات رعاية صحية غير سليمة، واستخدام الحقن الطبية غير الآمنة، والمشاركة في الإبر لحقن العقاقير.

لا يؤدي التهاب الكبد الوبائي C في الغالب إلى ظهور أي أعراض ملحوظة أو تقتصر أعراضه على ما يشبه أعراض الإنفلونزا. لذلك نجد أن الكثير من الأشخاص لا يدركون أنهم مصابون بالفيروس.

يستطيع واحد تقريبًا من بين أربعة أشخاص التغلب على الالتهاب والشفاء من الفيروس. وفي بقية الحالات، تبقى العدوى في جسم الشخص المصاب لسنوات عديدة، وهذا ما يعرف بالتهاب الكبد الوبائي C المزمن الذي يمكن أن يؤدي إلى تشمع وفشل في الكبد.

يمكن أن يتم علاج التهاب الكبد الوبائي C المزمن باستخدام أدوية مضادة للفيروسات فعالة جدًا يمكن حقنها أو تناولها على شكل حبوب، غير أنه لا يوجد أي لقاح متوفر في الوقت الحاضر لهذا النوع من التهاب الكبد الوبائي.

التهاب الكبد الوبائي D:

ينتج التهاب الكبد الوبائي D عن الإصابة بفيروس التهاب الكبد الوبائي D، وهو يصيب فقط الأشخاص المصابين بالتهاب الكبد الوبائي B، حيث إن هذا النوع من الالتهاب الكبدي يحتاج إلى فيروس التهاب الكبد الوبائي B ليبقى في الجسم.

ينتقل التهاب الكبد الوبائي D عادةً عن طريق الدم أو الاتصال الجنسي، وهذا الفيروس شائع في أجزاء من أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا وأمريكا الجنوبية.

يمكن أن تؤدي الإصابة بعدوى التهاب الكبد الوبائي D والتهاب الكبد الوبائي B على المدى الطويل إلى زيادة احتمال الإصابة بمشاكل خطيرة منها تشمع الكبد وسرطان الكبد.

لا توجد لقاحات مخصصة تحديدًا لالتهاب الكبد الوبائي D، غير أن لقاح التهاب الكبد الوبائي B (انظر أعلاه) يمكن أن يساعد على حماية الأشخاص من الإصابة به.



التهاب الكبد الوبائي E:

ينتج التهاب الكبد الوبائي E عن الإصابة بفيروس التهاب الكبد الوبائي E، وهو ينتقل عادةً نتيجة تناول الأطعمة والمشروبات الملوثة ببراز شخص مصاب بالفيروس.

التهاب الكبد الوبائي E هو عمومًا عدوى خفيفة قصيرة الأمد لا تتطلب أي علاج، ولكنها يمكن أن تشكل خطرًا على عدد قليل من الأشخاص، ويمكن أن تصبح مزمنة لدى الأشخاص الذين يعانون بمضطربات نظام المناعة، ومنهم على سبيل المثال الأشخاص الذين خضعوا لعمليات زراعة أعضاء.

لا يوجد أي لقاح لالتهاب الكبد الوبائي E، غير أنك تستطيع التخفيف من مخاطر الإصابة بهذا الفيروس باتباع معايير النظافة السليمة للمأكولات والمشروبات، وعلى الأخص عند السفر إلى أجزاء من العالم يكون فيها مستوى الوقاية الصحية سيئًا.³

التهاب الكبد بالمناعة الذاتية

التهاب الكبد بالمناعة الذاتية سبب نادر الحدوث يؤدي إلى الإصابة بالتهاب الكبد الوبائي طويل الأمد، وهو يحدث بفعل مهاجمة جهاز المناعة للكبد والتسبب بتضرره. ويمكن بالنتيجة أن يتضرر الكبد إلى درجة يتوقف معها عن أداء وظائفه بشكل صحيح.

يشتمل علاج التهاب الكبد بالمناعة الذاتية على تناول أدوية فعالة جدًا لتثبيط جهاز المناعة والتخفيف من الالتهاب.

ولا تزال العوامل المسببة لالتهاب الكبد بالمناعة الذاتية غير واضحة، ومن غير المعروف ما إذا يمكن القيام بأي شيء لتجنب الإصابة به.

المعرفة والمحافظة على السرية

قد لا يتضح ظاهريًا بأن الموظف لديه التهاب الكبد الوبائي، يجب على صاحب العمل الاعتماد على الموظف لإخباره بما إذا كان لديه التهاب الكبد الوبائي. ولكن الموظف يتردد في الغالب في الإفصاح عن ذلك بسبب خوفه من التعرض للتمييز أو شعوره بأن مرضه لا يؤثر على قدرته على القيام بوظيفته.

3. <http://www.nhs.uk/conditions/Hepatitis/Pages/Introduction.aspx#symptoms>



إذا كان المتقدمين للتوظيف يدركون أنك تعتمد سياسة إيجابية للتكافؤ الوظيفي بشركتك، وعلى الأخص أنك على استعداد لتقديم خدمات تيسيرية معقولة لجميع الموظفين، فإنهم سوف يكونون أكثر ميلًا للتحدث معك عن أي إعاقة أو حالة صحية، بما في ذلك التهاب الكبد الوبائي.

ويمكن أن تكون الصراحة مفيدة للأسباب التالية:

- يمكن أن يتسبب الضغط النفسي الناتج عن عدم الإفصاح عن الإعاقة أو الحالة الصحية في تفاقم الصعوبات التي يواجهها الشخص في العمل.
- يمكن عند ذلك أن يحدد الموظف ومديره معًا الخدمات التيسيرية المطلوبة، إن وجدت، للمحافظة على مستوى الأداء أو تحسينه.
- يمكن الحصول على دعم ومساندة من زملاء الموظف.
- بصفتك صاحب عمل، يتوجب عليك المحافظة على سرية المعلومات الشخصية والطبية الخاصة بمقدم طلب التوظيف أو الموظف. ويتوجب عليك الامتناع عن الكشف عن تفاصيل إعاقة الشخص أو حالة الصحية لأي شخص آخر سوى في الحالات التالية:
- إذا كان ذلك ضروريًا ضرورة مطلقة، وبعد:
- الحصول على موافقة صريحة من الشخص ذي العلاقة.
- إذا كان ذلك ضروريًا لتسهيل قدرة الشخص على القيام بعمله.

يتوجب عليك تسجيل البيانات الشخصية والمعلومات الطبية بطريقة لا تجعلها عرضة للكشف عنها دون قصد.



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعترض 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 علاجًا خاصًا، 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 ويمكن أن تكون مجدية اقتصاديًا.

الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل

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



بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، يمكنك أن تحدد التحديات التي يحتمل أن يواجهها موظف في عمله نتيجة لإصابته بالتهاب كبد وبائي. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث عن الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تساعد الموظف على العمل بمزيد من الفعالية والكفاءة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن أن لا يتقدم مرشحون جيدون بطلبات لشغل الوظائف، ويمكن خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات المحددة من شخص إلى آخر. لذلك يجب عليك دائمًا سؤال الشخص عما يحتاجه.

المعيار المتعارف عليه للممارسة الأفضل هو جعل الخدمات التيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفعالية ويسهم بشكل كامل لمنشأته.



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 لدى صاحب العمل بما يتناسب مع حجم المنشأة ومواردها.

يحتوي هذا الدليل على إرشادات تساعدك على الوصول إلى معايير الممارسة الأفضل.

لتحديد معايير الممارسة الأفضل:

- 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 كل شخص يعلم ما هو نطاق مسؤولية العمل المطلوب منه ومتى يجب عليه القيام بالعمل المطلوب منه.

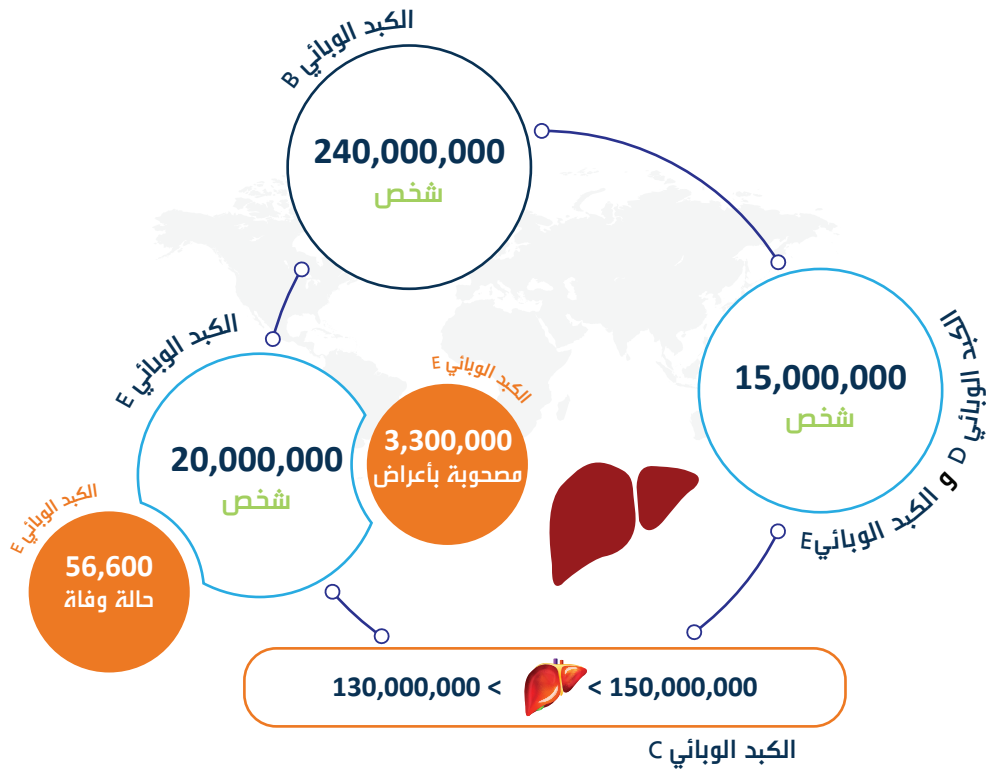
لا يحتاج معظم الأشخاص الذين لديهم التهاب الكبد الوبائي إلى أي خدمات تيسيرية. وإن احتاجوا إلى ذلك، فإنه يكون ناتجًا بشكل رئيسي عن الآثار الجانبية للعلاج. وعادةً لا يؤثر ذلك بشكل جدي على أداء العمل، ولكنه يمكن أن يتسبب في صعوبات مؤقتة للشخص.



3. ما مدى شيوع التهاب الكبد الوبائي؟

تصدر منظمة الصحة العالمية معلومات وإحصائيات حول التهاب الكبد الوبائي في جميع أنحاء العالم. ووفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية:

- يبلغ عدد المصابين بالتهاب الكبد الوبائي B المزمن (المتمثل بوجود القُستُضد السطحي لالتهاب الكبد الوبائي B لفترة لا تقل عن 6 أشهر) 240 مليون شخص.
- يتراوح عدد المصابين بالتهاب الكبد الوبائي C المزمن ما بين 130 مليون إلى 150 مليون شخص في جميع أنحاء العالم.
- يبلغ عدد المصابين بالتهاب كبد وبائي مزمن من النوعين D و B حوالي 15 مليون شخص.
- هناك ما يقدر بـ 20 مليون إصابة بالتهاب الكبد الوبائي E سنويًا حول العالم، تؤدي إلى ما يقدر بـ 3.3 مليون حالة إصابة بالتهاب الكبد الوبائي E مصحوبة بأعراض، و56.000 حالة وفاة ناتجة عن التهاب الكبد الوبائي E.

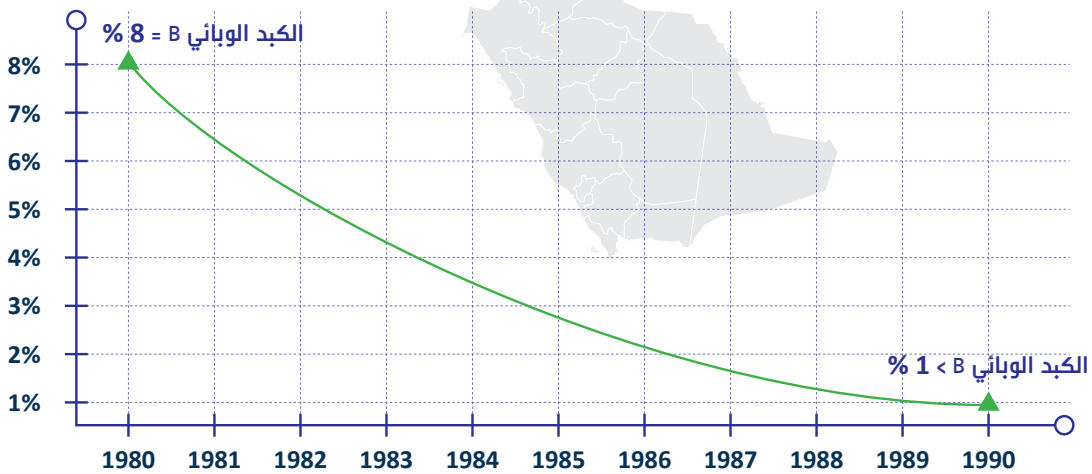




”فيروس التهاب الكبد الوبائي B وفيروس التهاب الكبد الوبائي C وباء منتشر عالميًا. وعلى الرغم من الانخفاض الملحوظ في معدلات الإصابة بعدوى فيروس التهاب الكبد الوبائي B وفيروس التهاب الكبد الوبائي C في المملكة العربية السعودية، غير أن هذين الوباءين الفيروسيين يتسببان في تزايد الحالات المرضية ومعدلات الوفيات بشكل ملحوظ، ويشكلان عبئًا كبيرًا على نظام الرعاية الصحية للدولة“.⁴

”ولقد واصلت وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية جهودها منذ وقت مبكر للتصدي لفيروسات الكبد واتخذت تدابير إستراتيجية لمكافحة هذا المرض، وذلك بوضع خطة وطنية طويلة المدى للتصين ضده، بالإضافة إلى سلسلة من حملات التوعية الصحية، فقامت بإدراج التطعيم ضد بعض سلالات فيروس الكبد، خاصة فيروس B ضمن شهادات التطعيم لحديثي الولادة، حيث حققت هذه الإجراءات نتائج إيجابية مهمة على المستوى الوطني، أسهمت في تخفيض معدلات الإصابة، فقد أبانت دراسة مسحية أجريت في الثمانينيات أن نسبة الإصابة بالفيروس B هي 8%، وبعد إدخال التطعيم ضد التهاب الكبد B ومرور عشر سنوات انخفض معدل الإصابة إلى أقل من 1% لكل مائة ألف فيمن هم دون سن العشرين، وحديثًا، قامت وزارة الصحة منذ خمسة أعوام بإضافة لقاح فيروس A إلى قائمة تطعيمات برنامج التحصين الوطني ويتوقع - بإذن الله - أن يقل معدل الإصابة به بشكل واضح خلال الأعوام المقبلة“.⁵

الكبد الوبائي B



4. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3530988/>

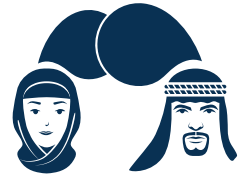
5. <http://www.moh.gov.sa/Ministry/MediaCenter/News/Pages/News-2013-07-27-001.aspx>



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة والحالة الصحية

عند التحدث عن الإعاقة، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص" أو الأشخاص (ذو الإعاقة) أو "الشخص" أو الأشخاص (ذو الحالة الصحية).



كلمة "الشخص" أو "الأشخاص" وكلمة "الإعاقة" تفصل عن عمد بكلمة "ذو" للتشديد على أن الإعاقة أو الحالة الصحية لا تحدد أو تصف الشخص ككل.

لذلك، عند الإشارة إلى شخص لديه التهاب كبد وبائي، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذو التهاب الكبد الوبائي".

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

<https://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 حالي في الشركة إليك أو إلى عضو آخر من فريق الإدارة للإفصاح عن حالته الصحية التي تم تشخيصه 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. ومن المفيد أن تكون على دراية بما يجب أن تقوله وأن لا تقوله عندما يقوم مرشح بالإفصاح لك عن حالته الصحية.



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

- 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 وضغًا صعبًا" أو "أنا متأكد من أنه يصعب التعامل مع هذا الوضع".
- يمكنك القول لموظف حالي: "إن وجودك ضمن أعضاء الفريق يعطيه إضافة قيّمة. لذا، دعنا نعمل سويًا لإيجاد حلول مجدية" أو "أخبرني كيف يمكننا في اعتقادك التعامل مع أعباء العمل بمزيد من السهولة والفعالية".
- لا تحاول التخفيف عن الموظف لتشعره بالراحة النفسية، ومع أن نيتك 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 كفيّل بأن تنسى".
- إذا لم تكن متأكدًا من كيفية الرد على تصريح الموظف عن حالته، قل له إنك تحتاج إلى التشاور مع إدارة الموارد البشرية وإحاطتها علنًا بالموضوع. على سبيل المثال، "أنا غير متأكد من كيفية التعامل مع هذا الوضع، أفضل إحاطة إدارة الموارد البشرية علنًا بالأمر لضمان تلبية احتياجاتك".⁶

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



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يمكن أن لا يتمكن المرشحون ذوو التهاب الكبد الوبائي من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال عمليات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين للتوظيف من ذوي الإعاقة أو 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. وفي حالة استخدام جهات توظيف خارجية، اطلب إثباتات بأنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة ويعملون وفقًا لمعايير قائمة على هذه التوجيهات الإرشادية.

ليس من الجيد 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 تشجع مديري التوظيف على 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، وما تحتاجه الوظيفة.
- كن مرناً. يمكن أن تؤدي تغييرات بسيطة في الغالب إلى إحداث فرق كبير. على سبيل المثال، إذا كان الشخص يعاني صعوبة في جانب من جوانب العمل، خذ بعين الاعتبار ما إذا كان هذا الجانب أساسيًا، أو يشكل جزءًا بسيطًا من العمل، أو ما إذا كان بالإمكان بسهولة إحالة هذه المهام إلى عضو آخر في الفريق.
- لا تستبعد شخصًا ذا التهاب كبد وبائي دون مبرر. يجب عليك التركيز على ما هو مطلوب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك.
- يجب عليك التأكد من أن الوصف الوظيفي يبين بوضوح غرض ونطاق عمل الوظيفة، بالإضافة إلى الدعم الإداري المرتبط بالوظيفة.
- عليك تحديد أي مخاطر تنطوي عليها متطلبات الوظيفة شاملة المتطلبات غير المعقولة أو المتضاربة. كما عليك التأكد من إمكانية تقديم الدعم للمرشح الذي تم قبوله، وتوفير التدريب المناسب والموارد اللازمة له عند تعيينه.
- عليك التمييز بين المتطلبات الأساسية وتلك المرغوب بها بحيث تتوفر لك المرونة عند أخذ الخدمات التيسيرية في الاعتبار.
- 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 بمثابة تحذير عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفونهم. 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».



إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بجميع المتقدمين للتوظيف من الأشخاص ذوي الإعاقة و الأشخاص 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 عبر الهاتف أو بالبريد الإلكتروني.
- ضع الإعلان في أكثر من مكان واحد، 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>

استمارات طلبات التوظيف

لا تسأل الشخص عن حالة التهاب الكبد الوبائي في استمارة طلبات التوظيف. 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.



يمكن أن 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 ثغرات 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، يمكن أن تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدرتهم على القيام بالعمل.

ومن غير المرجح أن تتمكن في هذه المرحلة من معرفة ما إذا كان المرشح للوظيفة من ذوي التهاب الكبد الوبائي. ولكن في حالة معرفتك بإصابته بالفيروس، يجب عليك التأكد من أن أسئلة المقابلة الشخصية تركز على مدى قدرة الشخص على القيام بمهام الوظيفة، وليس على تشخيص حالته. فإذا كانت لديك أي شكوك بشأن قدرة الشخص على أداء أي من المهام الأساسية التي تتطلبها الوظيفة، اسأله ببساطة عن كيفية قيامه بالمهمة المطلوبة.



عندما تقوم بدعوة المتقدمين للتوظيف لإجراء مقابلات شخصية، تأكد من سؤال جميع المرشحين عما إذا كانوا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية خلال المقابلة الشخصية.

إذا كان الاختيار عادةً يتطلب إجراء اختبارات، عليك التأكد من عدم التمييز ضد شخص ذي التهاب كبد وبائي. وسوف يعتمد تقديم الخدمات التيسيرية للأشخاص ذوي التهاب الكبد الوبائي على الأدوية التي يتناولها الشخص و/أو على أي أمراض يكون مصابًا بها. وعليك دائمًا مراجعة الشخص والتحدث معه بشأن الخدمات التيسيرية المطلوبة. وتكون الخدمات التيسيرية غالبًا بسيطة، ومن الأفضل أن يتم تقديمها لجميع مقدمي طلبات التوظيف، وهي تشمل ما يلي:

- إتاحة المرونة في ساعات الدوام وأيام العمل.
- تخصيص أوقات للاستراحة أو لدخول المرحاض.
- إتاحة إمكانية الحصول على ماء الشرب بسهولة.



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 1

أحمد



يعمل أحمد كمساعد عمليات لدى شركة تأمين منذ خمس سنوات، وهو يشعر منذ فترة بالخمول والرغبة في النوم، وقد ظهرت عليه أعراض شبيهة بأعراض نزلات البرد منذ عدة أسابيع. وبعد زيارة طبيبه الخاص وإجراء فحوصات دم، علم أحمد أنه مصاب بالتهاب الكبد الوبائي C، وأخبره طبيبه أنه سوف يحتاج إلى علاج دائم يشمل تناول الأدوية المضادة للفيروسات القهقرية والقيام بزيارات دورية لعيادة الطبيب، وعلى الأخص خلال الأشهر الثلاثة الأولى بعد التشخيص.

لاحظ محمد، المدير المباشر لأحمد أن أحمد يشعر بتوعك في الآونة الأخيرة ويبدو متعبًا جدًا، لذلك شعر محمد بالقلق وسأل أحمد خلال اجتماعهما الدوري وجهًا لوجه ما إذا كان بخير.



أخبر أحمد مديره محمد أنه علم مؤخرًا بإصابته بالتهاب الكبد الوبائي C، وقد طمأنه محمد بأنه سوف يبذل كل ما في وسعه لتقديم الدعم له لكي يستمر في القيام بعمله.



التعريف والتدريب

ينبغي تضمين وسائل الوعي بالإعاقة 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.



يرغب معظم أصحاب العمل بالتأكد من معاملة الموظفين دائماً بإنصاف وعدل ودون تحامل أو إجحاف، بمن فيهم الموظفين ذوي التهاب الكبد الوبائي. وفي ظل ما يحيط بالتهاب الكبد الوبائي من شعور عام بالخوف والمعاناة النفسية والتمييز، ينبغي على المؤسسات اعتماد سياسة بشأن التهاب الكبد الوبائي أو إضافة سياسة فيما يتعلق بذلك إلى السياسات الحالية المتبعة، على سبيل المثال الإيضاح صراحةً أن سياسة تكافؤ الفرص تشمل التهاب الكبد الوبائي.

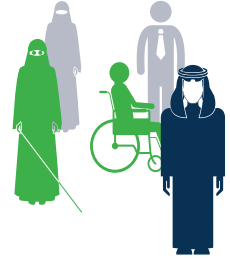
سواء كان الموظف ذو التهاب الكبد الوبائي يعود إلى العمل أو يلتحق بعمل جديد، عليك التأكد من خضوعه لفترة تحضيرية شاملة. ويمكن أن يكون من المفيد تقديم دعم من الزملاء أو إتاحة الاستشارة المهنية لتعزيز ثقته بنفسه وتنمية مهاراته.

ومن المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحاً بحيث يتمكن الموظفون ذوو التهاب الكبد الوبائي من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة. عليك أيضاً أن تسأل الموظفون ما إذا كانوا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية. كما يجب التأكد من أن جميع الموظفين ذوي التهاب الكبد الوبائي قادرون أيضاً على الحصول على فرصة متكافئة لمتابعة تدريبهم داخل وخارج الشركة، والمشاركة في الاجتماعات وفرص التطوير المهني.



الاحتفاظ بالموظف

عندما 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 عمليًا بعد تعيين الموظف - ويمكن أن يستغرق ذلك وقتًا. 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 فعالية الخدمات التيسيرية. وعليك التأكد من اتباع المنهجية نفسها بشأن الخدمات التيسيرية عند تقدم موظف ذي التهاب كبد وبائي بطلب للحصول على ترقية. وهنا أيضًا، لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للموظف القيام به.

ويعتبر تحرير اتفاقية كتابية بشأن الخدمات التيسيرية مع الموظفين الجدد من ذوي الإعاقة و ذوي الحالات الصحية أو مع أي موظف يحتمل ان تكون لديه إعاقة او حالة صحية وسيلة جيدة لتسجيل الخدمات التيسيرية التي تم الاتفاق عليها، والإجراءات المطلوبة اتخاذها في حالة تغيب الموظف عن العمل نتيجة المرض.

ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

سوف يعتمد تقديم الخدمات التيسيرية على طبيعة إصابة الموظف بالتهاب الكبد الوبائي والعلاج المطلوب. وتشمل الخدمات التيسيرية على سبيل المثال:



- إتاحة الحصول على استراحات منتظمة.
- السماح للشخص بالعمل من المنزل إذا كان يشعر بالتعب أو يعاني من الآثار الجانبية للدواء الذي يتناوله.
- السماح بساعات عمل مرنة أو استراحات قصيرة إذا كان الشخص يشعر بالتعب.
- إعادة توزيع المهام إذا كانت إصابة الشخص بالتهاب الكبد الوبائي تعني عدم قدرته على القيام بواجبات معينة.



إعادة التأهيل

لا تفترض أن الموظفين ذوي التهاب الكبد الوبائي يأخذون الكثير من الإجازات المرضية. غير أنهم قد يحتاجون من حين إلى آخر إلى زيارة الطبيب لمراقبة صحتهم والمحافظة عليها. ويحتاج الأشخاص ذوو التهاب الكبد الوبائي C عادةً إلى تناول أدوية لفترة تتراوح ما بين 12 إلى 48 أسبوعًا. ويعتمد طول الفترة على الأدوية المحددة التي يتناولها الشخص ونوع (سلالة) فيروس التهاب الكبد الوبائي C المصاب به.

تكون زيارات الطبيب:

- عادةً على مدى فترة ثابتة.
- عادةً في عيادات طبية، ومن المرجح أن تكون ضمن ساعات الدوام الرسمي.
- على الأرجح منتظمة بحيث يمكن التخطيط لها مسبقًا.

لا ينبغي أن تتسبب هذه الزيارات في أي صعوبات إضافية للمنشأة مقارنةً بالترتيبات المشابهة التي تتعامل معها يوميًا بصفتك صاحب عمل فيما يتعلق بالموظفين الآخرين، ومنها على سبيل المثال مواعيد أطباء الصحة العامة أو أطباء الأسنان، أو الترتيب مع الاختصاصيين الآخرين. ويجب السماح للشخص ذي التهاب الكبد الوبائي بالغياب بإذن أثناء ساعات الدوام لأغراض الخضوع لإعادة التأهيل والعلاج المطلوب، وتسجيل فترات الغياب هذه بشكل منفصل عن الإجازات المرضية العادية. ولا يتوجب على الموظف الاضطرار لأخذ جزء من إجازته السنوية لزيارة الطبيب.

تكون غالبًا الأشهر القليلة الأولى من العلاج الأكثر صعوبة، ويمكن أن يحتاج الموظف إلى الانتقال مسافات طويلة لتلقي العلاج في مركز أكثر تخصصًا. ويمكن أن يحتاج الموظف أيضًا إلى زيارة عيادة الطبيب بشكل متكرر لاكتشاف أي عدم استجابة للعلاج فورًا، وبالتالي تغيير نوع العلاج.

إذا لم تتم الاستجابة للعلاج أو في حالة تغيير الدواء واستبداله بدواء جديد، يمكن أن يواجه بعض الأشخاص صعوبات نفسية. ويجب على صاحب العمل التأكد من تقديم الدعم لهم والنظر في تقديم خدمات تيسيرية على المدى القصير، منها إعادة توزيع المهام وتمديد المواعيد النهائية لإنجاز العمل. وعند تلقي العلاج الجديد، يمكن أن تأخذ الآثار الجانبية بضعة أسابيع لكي تتلاشى.

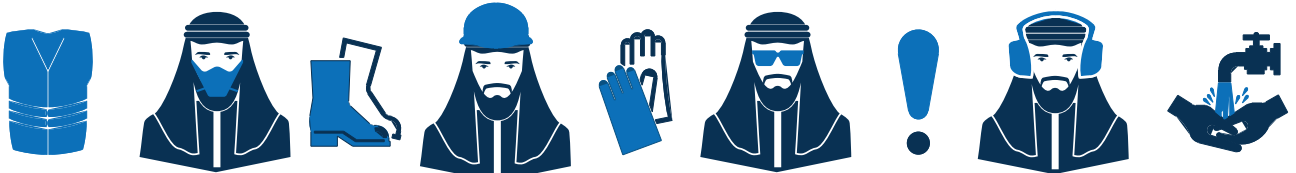


عند خضوع الموظف للعلاج بالأدوية، يمكن أن يحتاج إلى تناول عدد كبير من الحبوب، والالتزام بأنواع طعام معينة ومواعيد محددة لتناول الوجبات. لذلك ينبغي عليك:

- التأكد من إتاحة إمكانية الحصول على مياه الشرب بسهولة.
- السماح للموظف حيثما كان ممكناً بتناول الطعام على طاولة مكتبه، وتوفير أمكنة خاصة لتحضير الطعام، وإتاحة المرونة فيما يتعلق بمواعيد تناول الطعام.
- إشعار الموظف بشأن أي تغيير في روتين العمل اليومي بالشركة، على سبيل المثال إغلاق الكافيتريا، أو أيام التدريب، أو العمل الإضافي، أو الحاجة للسفر.
- التأكد من أنه يمكن للموظف حفظ الدواء في مكان آمن وبسرية تامة.
- إتاحة المرونة للموظف لزيارة عيادة الطبيب عند الضرورة.

قد يحتاج بعض الأشخاص إلى إجازات لفترات قصيرة نتيجة وعكات مرضية. ويتوجب عليك أن تناقش مع الموظف ما إذا كان يرغب في المحافظة على سرية إصابته بالتهاب الكبد الوبائي. ولا يحتاج الموظف لإبلاغ أي شخص بسبب التغيب عن العمل.

الصحة والسلامة



في الغالبية العظمى من الحالات، لا تشكل الصحة والسلامة أي عائق أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن الصحة والسلامة تستخدم باستمرار كعامل لتبرير عدم توظيف الشخص ذي الإعاقة أو فصله من عمله.

غالباً ما يسود أصحاب العمل اعتقاد خاطئ بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية يمثل خطورة لا يمكن التحكم بها على صحة وسلامة الشخص ذي الإعاقة و الشخص ذو الحالة الصحية وزملائه.

بصفتك صاحب عمل، يجب أن تتبع سياسة سلامة، وأن تتشاور مع موظفيك وممثلي السلامة بشأن المخاطر المحددة والتدابير المطلوب اتخاذها لتجنب هذه المخاطر أو السيطرة عليها. كذلك يتوجب عليك أيضاً التأكد من إلمام الموظفين بسياسة السلامة.



يتوجب على أصحاب العمل تقييم مخاطر الإصابة بالعدوى فيما يتعلق بالموظفين والأشخاص الآخرين الذين لهم علاقة بعملك. وعند تحديد هذه المخاطرة، يجب عليك اتخاذ التدابير الوقائية المناسبة لحماية صحتهم. وعليك أيضًا أن تقدم للموظفين المعلومات والتعليمات الكافية والتدريب المناسب بشأن أي مخاطر على صحتهم قد يتعرضون لها في مكان العمل.

إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالصحة والسلامة بشأن موظف ذي التهاب كبد وبائي، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل المعايير المتعارف عليها، ينبغي عليك ما يلي:

- اتباع نهج إدارة الحالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص ذي التهاب كبد وبائي.
- تقديم خدمات تيسيرية يمكن أن تخفف أو تزيل المخاطر المرتبطة بالشخص.
- القيام بكل ما هو عملي بشكل معقول للتخفيف من أو إزالة المخاطر المتعلقة بيئة العمل أو أنشطة العمل وتطبيق معايير ممارسة سليمة وأمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.

تذكر أن مخاطر الإصابة بعدوى التهاب الكبد الوبائي في مكان العمل ضئيلة جدًا، وأن اتباع إجراءات صحة وسلامة جيدة يجعل خطر الإصابة بالفيروس شبه معدوم. ويمكن التصدي لجميع المخاطر تقريبًا من خلال اتخاذ التدابير الوقائية المناسبة. ويوصي مركز مكافحة الأمراض والوقاية منها بعدم استبعاد الأشخاص ذوي التهاب الكبد الوبائي C من العمل بسبب إصابتهم بالتهاب الكبد الوبائي C. ولا توجد أي إثباتات بأن التهاب الكبد الوبائي يمكن أن ينتقل بين الناس عن طريق الأشخاص العاملين في تقديم خدمات الطعام، والمدرسين ومقدمي الخدمات الآخرين، بل يكون انتقال العدوى عبر الدم فقط.



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 2

أحمد



يوضح أحمد أنه سوف يحتاج على مدى الثلاثة أشهر القادمة أن يأخذ إجازة لعدد من الأيام لزيارة عيادة الطبيب ريثما يبدأ الدواء بإعطاء المفعول المطلوب. وحيث إن مواعيد الزيارات سوف تكون دورية وسوف يتم حجزها مسبقاً، يمكن لأحمد إبلاغ محمد بمواعيد غيابه عن العمل. ويشرح أحمد أيضاً أنه قلق بشأن ردة فعل زملائه إذا علموا أنه يعاني من التهاب الكبد الوبائي C.



يوافق محمد أيضاً على تكليف أعضاء آخرين في الفريق بمهام معينة بينما يقوم أحمد بزيارة الطبيب وتلقي العلاج على مدى الأشهر الثلاثة القادمة. ويؤكد محمد لأحمد أن إصابته بالتهاب الكبد الوبائي C سوف تبقى سرية، ولن يسمح للموظفين الآخرين بمعرفة سبب غيابه.



الإخلاء في حالات الطوارئ

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



ينبغي على أصحاب العمل المشاركة مع الموظفين ذوي الإعاقة لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.

مكان العمل

يجب التأكد من إعطاء الوقت الكافي للشخص ذي الإعاقة أو الحالة الصحية ليعتاد على التجول في المبنى، بما في ذلك أي تغييرات في تصميم مكان العمل. ويجب التأكد من أن الموظفين على معرفة ودراية بسياسات وإجراءات الصحة والسلامة البسيطة لتجنب المخاطر المحتملة التي يمكن أن تؤثر سلبًا على الموظف ذي الإعاقة أو الحالة الصحية. لمزيد من المعلومات بشأن سهولة التنقل داخل المبنى، يمكنك الاطلاع على الدليل الإرشادي للوصول الشامل

<http://www.kscdr.org.sa/media/5019/uap-be-ar.pdf>



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 3

أحمد



قال الطبيب لأحمد أنه يمكن أن يشعر بالتعب والغثيان ريثما يتكيف مع الأدوية التي يتناولها.



أخبر محمد أحمد أن يمكنه العمل بمرونة عندما يشعر بالتعب، على سبيل المثال العمل من المنزل أو أخذ استراحات منتظمة خلال اليوم.



قام محمد وأحمد بتسجيل الخدمات التيسيرية كتابةً، واتفقا على عقد اجتماعات دورية لمناقشة ما إذا كانت هناك أي خدمات تيسيرية أخرى مطلوبة.



6. الإطار التنظيمي 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:



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 المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

(ج) كفالة 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 والمداومة 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) 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، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.



(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 المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم ١٩٨٢ وتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨هـ 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».



7. المؤسسات المفيدة

إذا كنت صاحب عملٍ يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارات بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص 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 الإلكتروني : <https://www.taqaat.sa/web/guest/about-taqaat>

▲ 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.

▲ الجمعية السعودية الخيرية لمرض الكبد

أنشأت جمعية زهرة بالمشاركة مع الجمعيات التابعة لها، والناجيات من مرض السرطان، والمريضات بسرطان الثدي، العديد من البرامج لدعم الناجيات والمريضات بسرطان الثدي.

هاتف : +966 16 383 9211

تويتر : @kadidak

المنطقة : 1 - 13



▲ المركز السعودي لزراعة الأعضاء

التنسيق لزراعة الأعضاء والتبرع من المتوفين دماغياً و رفع مستوى خدمات رعاية مرضى الفشل العضوي ليضم كافة الأعضاء.

هاتف : 8001245500
هاتف : +966 11 445 1100
هاتف : +966 12 661 1548
الموقع الإلكتروني : www.scot.gov.sa
المنطقة : 13 - 1

▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

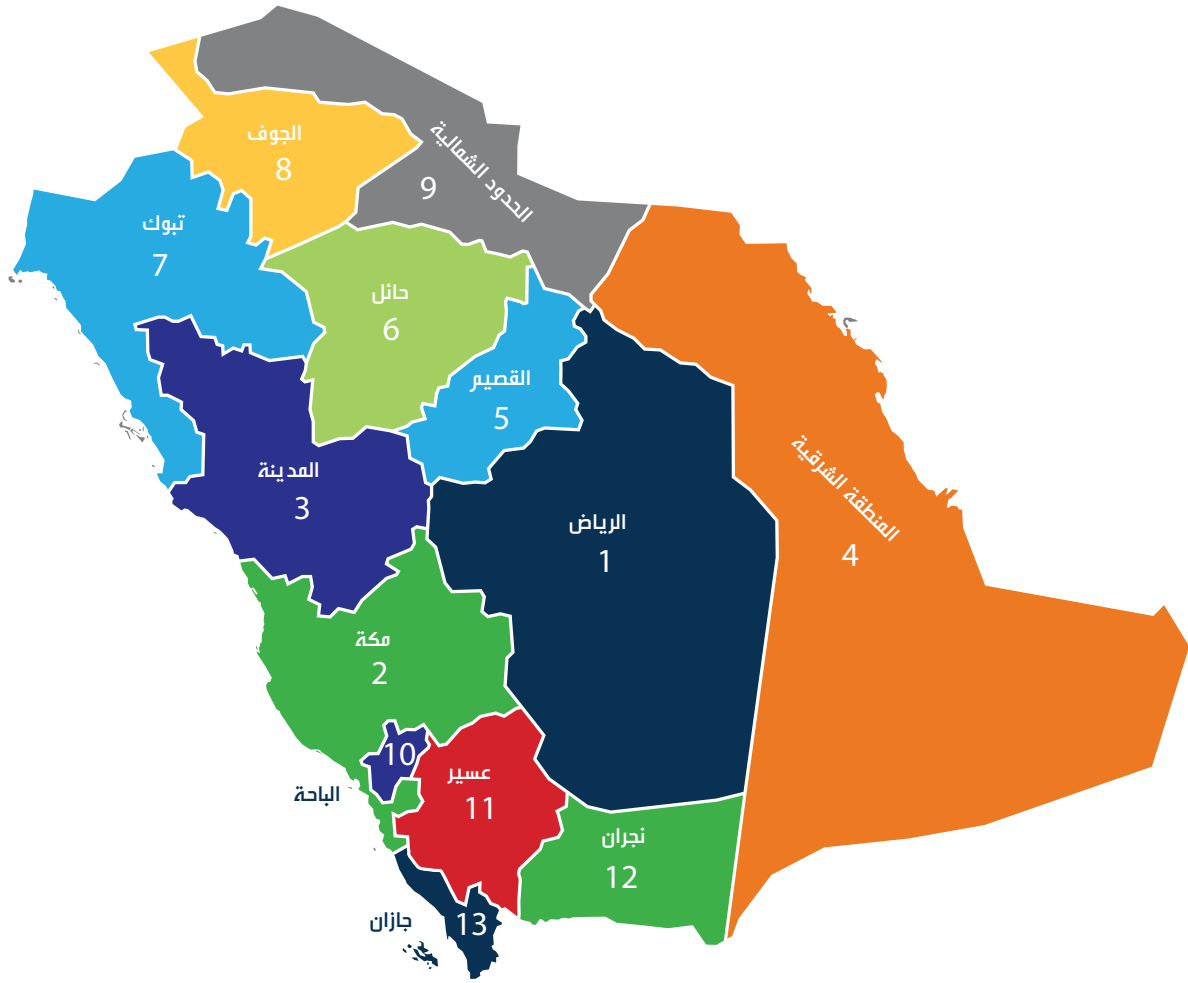
الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

هاتف : +966 11 488 4401
فاكس : +966 11 482 6164
الموقع الإلكتروني : 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 : 13 - 1





▲ مؤسسة التهاب الكبد الوبائي العالمية

تهدف إلى زيادة وتعزيز الصحة والعافية والحد من حدوث الأمراض المزمنة التي يمكن الوقاية مثل أمراض الكبد وأنماط الحياة التي تؤثر على الكبد

الموقع الالكتروني : <http://hepatitisfoundation.org>
بريد الكتروني : Info@hepatitisfoundation.org
المنطقة : عالمي

▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

مؤسسة تم إنشاؤها لوضع المعايير والمحافظة على حدثها 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 المتعاونين

يرحب صندوق تنمية الموارد البشرية بتلقي الملاحظات من الأشخاص والمؤسسات وأصحاب العمل المهتمين حول دليل الخدمات التيسيرية هذا لإيجاد فرص العمل. لتقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم فضلاً الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية – توافق على البريد الإلكتروني Tawafuq@hrdf.org.sa.

وسوف تشتمل الطبعة الثانية من الدليل على الملاحظات المقدمة وأسماء المؤسسات وأصحاب العمل الذين شاركوا في عملية المراجعة.

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

توافق
Tawafuq



Tawafuq@hrdf.org.sa



920020301

