

# الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي رهاب الخلاء



الطبعة 1



يوليو 2017



**الخدمات التيسيرية المقدمة  
للأشخاص ذوي رهاب الخلاء**

يوليو 2017

**الطبعة 1**





الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو رهاب الخلاء؟
10	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
10	الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل
12	3. ما مدى شيوع رهاب الخلاء؟
15	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة
15	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة
16	5. تقديم الخدمات التيسيرية
16	التوظيف والاختيار
17	الوصف الوظيفي
19	دراسة حالة رقم 1 - الجزء 1
20	دراسة حالة رقم 1 - الجزء 2
21	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات
21	استمارات طلبات التوظيف
22	المقابلات الشخصية والاختبارات
24	دراسة حالة رقم 1 - الجزء 3
25	الاحتفاظ بالموظف
25	ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين
27	التعريف والتدريب
28	دراسة حالة رقم 2 - الجزء 1
29	دراسة حالة رقم 2 - الجزء 2
30	مكان العمل
30	الصحة والسلامة
31	الإخلاء في حالات الطوارئ
32	دراسة حالة رقم 2 - الجزء 3
33	6. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية
36	7. المؤسسات المفيدة
42	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. وسوف يكون هذا الدليل مفيدًا بشكل خاص لمدراء الموارد البشرية، والمدراء المشرفين، فروع صندوق تنمية الموارد البشرية، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

### ما هو رهاب الخلاء؟

رهاب الخلاء هو اضطراب قلق يتسبب في حدوث نوبات هلع وخوف شديد من أي موقف للشخص المصاب به، وذلك عند الشعور بأن المكان الذي يتواجد فيه غير آمن، أو عندما يكون الخروج الطارئ صعبًا، أو في حالة عدم إمكانية الحصول على مساعدة. ونتيجة لهذا الخوف الشديد، يمكن أن يتفادى الشخص ذو رهاب الخلاء القيام بعدد من الأنشطة والأماكن التي تعتبر عادية، ومنها على سبيل المثال خروج الشخص من المنزل بمفرده، أو التنقل في سيارة أو حافلة أو السفر بالطائرة أو التواجد في مكان مزدحم.<sup>1</sup> ويحدث هذا التفادي عادة نتيجة التعرض لنوبات هلع. لذلك، يمكن أن يشكل رهاب الخلاء مصدر قلق واضطراب شديد، حيث إن له تأثيرات عاطفية وجسدية، كما أنه يمكن أن يؤثر سلبيًا على حياة الشخص اليومية.

تشمل المخاوف الشائعة المرتبطة برهاب الخلاء ما يلي:

- الخوف من قضاء الوقت وحيدًا
- الخوف من التواجد في الأماكن المزدحمة
- الخوف من الأماكن المفتوحة
- الخوف من التواجد في أماكن يمكن أن يكون الخروج منها في حالات الطوارئ صعبًا. على سبيل المثال وسائل النقل العام والمصاعد
- الخوف من فقدان السيطرة في مكان عام

1. <https://www.nimh.nih.gov/health/statistics/prevalence/agoraphobia-among-adults.shtml>



في هذه الحالات يمكن أن يشعر الشخص ذو رهاب الخلاء بما يلي:

- العجز
- الانفعال
- فقدان السيطرة
- الانعزال عن الآخرين
- التشوش

بالإضافة إلى حالات الشعور هذه، يمكن للشخص ذي رهاب الخلاء أن يعاني من الأعراض الجسدية لنوبات الهلع، والتي تشمل على سبيل المثال:

- الألم الانزعاج في الصدر
- الدوار
- تسارع نبضات القلب/الخفقان
- ضيق التنفس
- التعرق
- الرجفة
- الغثيان والإسهال
- الإحساس بالاختناق أو الاحتقان في الحلق



## ما الذي يسبب رهاب الخلاء؟

السبب الدقيق لرهاب الخلاء ليس معروفًا، ولكن من المعتقد أن يكون مزيجًا من عدد من العوامل الجينية والبيئية.

هناك عدة عوامل من المعروف أنها تسهم في زيادة احتمال الإصابة برهاب الخلاء. وهي تشمل ما يلي:

- وجود حالة رهاب خلاء في العائلة.
- حالات رهاب أخرى. على سبيل المثال رهاب الأماكن المغلقة أو الرهاب الاجتماعي.
- نوع آخر من اضطراب القلق أو اضطراب الوسواس القهري.
- الاكتئاب.
- تعاطي المخدرات أو الإدمان.

يظهر رهاب الخلاء عمومًا نتيجة حدث مؤلم أو ضغط نفسي. وفي بعض الأحيان يمكن أن تكون الحالة ناتجة عن تعرض الشخص لنوبة هلع في وضع معين أو ضمن بيئة معينة، حيث إن هؤلاء الأشخاص يربطون نوبة الهلع بمكان معين، وينتابهم القلق من التعرض لنوبة هلع أخرى في أماكن مشابهة إلى حد أنهم يبدأون بالشعور مجددًا بعودة أعراض نوبة الهلع عندما يكونون في أماكن مشابهة، بما يتسبب في تجنب الشخص لهذا الوضع أو المكان المعين. ولا يمكن عادةً التخلص من رهاب الخلاء دون تلقي العلاج اللازم.



## علاج رهاب الخلاء

يتم عادةً علاج رهاب الخلاء بمزيج من الأدوية والعلاج النفسي. وتتحسن حالة معظم الأشخاص ذوي رهاب الخلاء بعد تلقي العلاج. ويحقق العلاج نتائجًا أفضل إذا كان في مرحلة مبكرة.

يعتبر العلاج السلوكي المعرفي أحد أشكال العلاج النفسي الأكثر شيوعًا وفعالية لاضطرابات القلق ومنها رهاب الخلاء. ويساعد هذا النوع من العلاج الأشخاص على تعلم مهارات للتخفيف من أنماط التفكير والسلوكيات غير المساعدة، والتي تسهم في الإصابة بالاضطراب. ويمكن أن تشمل المهارات المكتسبة خلال تلقي هذا النوع من العلاج ما يلي:

- كيفية مواجهة أعراض رهاب الخلاء.
- كيفية إدراك المواقف المسببة للضغط النفسي والسيطرة عليها.
- كيفية استبدال الأفكار غير المساعدة والمسببة للقلق.
- كيفية التعامل مع الضغط النفسي.

يستخدم في علاج رهاب الخلاء عدد من الأدوية المختلفة المضادة للاكتئاب والتي تعرف باسم مثبتات استرداد السيروتونين الانتقائية. وتساعد هذه الأدوية على تحسين المزاج والحالة النفسية لإتاحة السيطرة على الخوف والهلع عند الشخص. أما الأدوية المضادة للقلق والمعروفة بالبنديازيبينات فهي أدوية مهدئة يمكن أن تساعد على التخفيف من أعراض القلق على المدى القصير.

يشفى ثلث الأشخاص ذوي رهاب الخلاء نهائيًا من المرض وتلاشى لديهم الأعراض تمامًا. ويشعر نصفهم بالتحسن، غير أن الأعراض تعاودهم بين فترة وأخرى. وعلى الرغم من الحصول على العلاج، تستمر الأعراض لدى واحد من بين كل خمسة أشخاص من ذوي رهاب الخلاء.<sup>2</sup>

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



## 2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعترض سبيل الشخص ذي الإعاقة 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. ويمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ويمكن أن تكون مجدية اقتصاديًا. 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 ذي رهاب الخلاء عما يحتاجه.

## 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.



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. ويحتوي 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.



### 3. ما مدى شيوع رهاب الخلاء؟

#### (i) عالمياً

وفقاً لتقديرات منظمة الصحة العالمية، سوف يصاب واحد من بين كل أربعة أشخاص في العالم باضطرابات نفسية أو عصبية في مرحلة ما من حياته. وهناك حاليًا حوالي 450 مليون شخص مصاب بحالة نفسية، ما يشير إلى أن الاضطرابات النفسية هي المسبب الرئيسي عالميًا لاعتلال الصحة والإعاقة.<sup>3</sup>

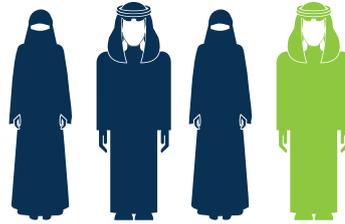
ومن جهة أخرى، تصيب اضطرابات الهلع المصاحبة أو غير المصاحبة لرهاب الخلاء، حوالي 5% من السكان. بينما يصاب رهاب الخلاء 1.7% تقريبًا من الراشدين، ويبلغ عدد حالات الإصابة بين النساء ضعف عدد الحالات لدى الرجال.<sup>4</sup> ومن غير الشائع أن يحصل رهاب الخلاء دون اضطراب هلع.

#### منظمة الصحة العالمية



450,000,000 شخص

يواجهون حالة نفسية



1:4

لديه إضطراب عقلي أو عصبي

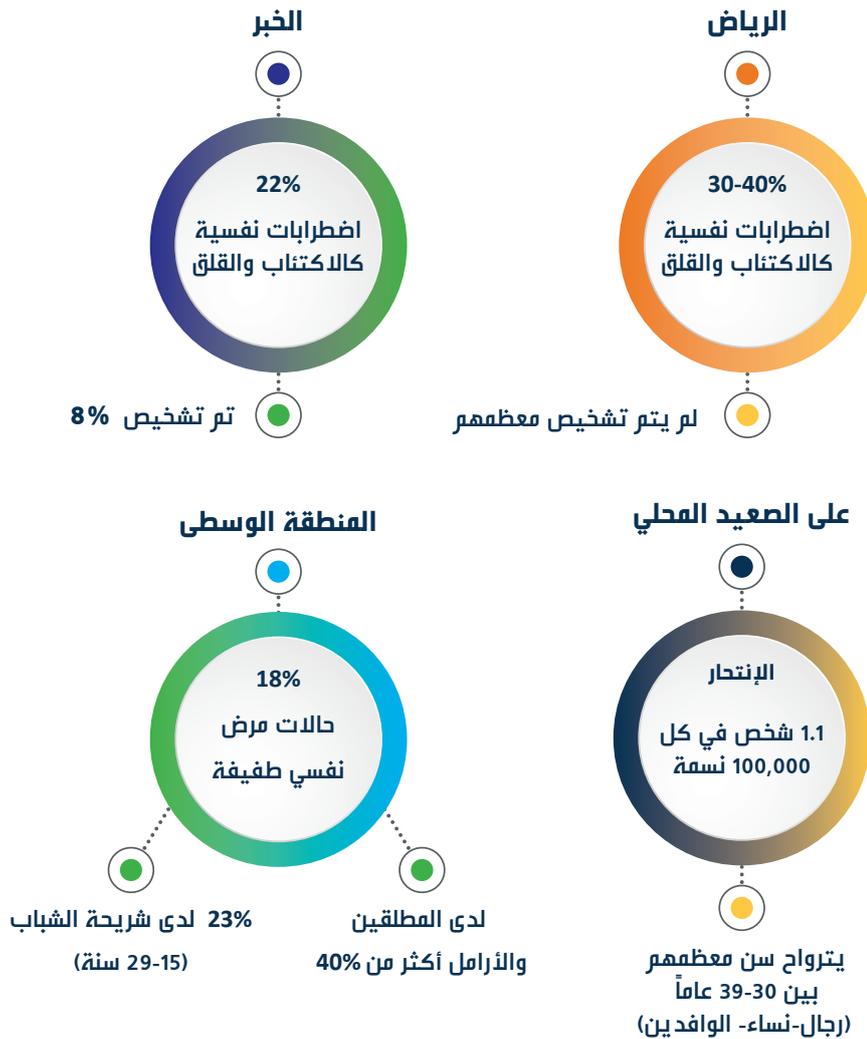
3. [http://www.who.int/whr/2001/media\\_centre/press\\_release/en/](http://www.who.int/whr/2001/media_centre/press_release/en/)

٤. American Psychiatric Association (2013), Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (5th Ed)



## (ب) محليًا

أظهرت الدراسات في المملكة العربية السعودية انخفاضًا في معدلات الكشف عن الاضطرابات النفسية. ففي مدينة الخبر، بلغ عدد مرضى عيادات الرعاية الصحية المصابين باضطرابات نفسية كالإكتئاب والقلق نسبة 22%، غير أنه تم تشخيص حالات 8% منهم فقط. وفي الرياض، بلغ عدد مرضى عيادات الرعاية الأولية المصابين باضطرابات نفسية ما يتراوح بين 30% إلى 40%، وهنا أيضًا لم يتم تشخيص حالات معظمهم. أما في المنطقة الوسطى من المملكة العربية السعودية، فقد تم الكشف عن إصابة 18% من الراشدين باضطرابات نفسية بسيطة، وكانت أعلى نسب الإصابة بين الشباب (15-29 سنة، 23%)، والمطلقين والأرامل (أكثر من 40%). بالإضافة إلى ذلك، تقدر حالات الانتحار سنويًا بمعدل 1.1 شخص بين كل 100.000 نسمة، كما تشير التقديرات إلى أنها سوف تكون أكثر شيوعًا بين الرجال، والأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 عامًا، والعمالة الوافدة<sup>5</sup>



5. World Health Organization (2008), Integrating Mental Health into Primary Care: A Global Perspective (1st Ed)



هناك مفهوم مغلوطن بأن الأشخاص ذوي رهاب الخلاء غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل. وعليك أن لا تضع افتراضات بشأن أي عمل يمكن لشخص القيام به. ويجب الأخذ في الاعتبار مهارات كل فرد وقدراته وتطلعاته، وتقديم الدعم المناسب والمعقول بحيث يستطيع الجميع الوصول إلى تحقيق أقصى إمكانياتهم.

معظم الأشخاص ذوي رهاب الخلاء يرغبون في العمل - سواء بأجر أو في أعمال تطوعية. وتظهر الدراسات والأبحاث أن العمل يعتبر جيدًا للأشخاص الذين لديهم حالات صحة نفسية كاضطراب القلق على سبيل المثال، بينما يمكن أن تكون البطالة ضارة جدًا بهم.

كذلك فإن الإدارة الفعالة للصحة النفسية في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أيضًا أن يؤدي عدم التعاطي مع مشاكل الصحة النفسية بفعالية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، ومعدل استبدال الموظفين وأداء الأفراد.

يمكن أن يواجه شخص من أربعة أشخاص نوعًا من تحديات الصحة النفسية خلال أي سنة. وهذا يعني أنه حتى عندما يتم توظيف شخص ليس لديه في الوقت الحاضر اضطراب قلق، من المحتمل أن تضطر إلى توظيف شخص لديه اضطراب قلق أو سيكون لديه اضطراب قلق في المستقبل.

بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال إجراء تقييم للأداء، يمكن أن تتمكن من التعرف على الصعوبات التي يواجهها موظف ذو رهاب الخلاء. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بكفاءة أكبر.

قام صندوق تنمية الموارد البشرية بإعداد شريط تسجيلي إعلامي قصير للتعريف بالصحة النفسية، يمكن مشاهدته على قناة الصندوق على يوتيوب. ويبين هذا الشريط أن الصحة النفسية ليست ساكنة أو جامدة، ويمكن أن تتغير مع الوقت. وعلى الصعيد الإيجابي، يبين الشريط أنه بينما يمكن أن يواجه الأشخاص صعوبات صحية نفسية خلال حياتهم، يجب عليهم أن يتطلعوا إلى المستقبل بأمل وأن يعملوا على التعافي والشفاء.



<https://youtu.be/6xT9h36QRBQ>



## 4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة

### كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة

عند التحدث عن الإعاقة، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص" (أو الأشخاص) ذو الإعاقة. وكلمة "الشخص" أو "الأشخاص" وكلمة "الإعاقة" تفصل عن عمد بكلمة "ذوو" للتشديد على أن الإعاقة لا تحدد أو تصف الشخص ككل.



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذي رهاب الخلاء، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذو رهاب الخلاء". ومن المهم عدم القول بأن الشخص يعاني من رهاب الخلاء أو مصاب به.

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

### التوظيف والاختيار

يمكن أن لا يتمكن المرشحون ذوو رهاب الخلاء من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال إجراءات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين للوظائف من الأشخاص ذوي الإعاقة 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 المتقدمين للوظائف عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجون إليها كجزء من عملية التوظيف.

في حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب إثباتات بأنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة ويعملون وفقًا لمعايير قائمة على هذه التوجيهات الإرشادية.

ليس من السلوك السليم 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.



## الوصف الوظيفي

يمكن أن تؤدي التوقعات غير المعقولة والطلبات المتعارضة وعدم الوضوح بشأن نطاق العمل أو مسؤوليات الوظيفة إلى التسبب في نشوء ضغوط في العمل، كما يمكن أن تؤدي إلى الإصابة باضطراب القلق أو تفاقم الحالة.



عند كتابة الوصف الوظيفي:

- 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.

عند كتابة مواصفات المرشح:

- عليك أن تبين بالتحديد المهارات المطلوبة والقدرات التي تتطلبها الوظيفة. على سبيل المثال إذا كانت الوظيفة تتطلب السفر كثيرًا، عليك التأكد من بيان ذلك.
- عليك التمييز بين ما هو ضروري وبين ما هو مرغوب فيه، بحيث تنهياً لك المرونة عند اختيار الخدمات التيسيرية.
- عليك التركيز على ما يجب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. فهذا يفتح المجال أمام إمكانية إتاحة ترتيبات عمل مرنة. وبعض الأشخاص ذوي رهاب الخلاء يمكن أن يتمكنوا من تحقيق النتائج التي ترغب في تحقيقها باتباع طرق مختلفة.
- كن مرناً. يمكن أن تؤدي تغييرات بسيطة في الغالب إلى إحداث فرق كبير. على سبيل المثال يمكن إعادة توزيع المهام ضمن أعضاء الفريق إذا كان الشخص يعاني صعوبة في عناصر معينة تشكل جزءًا بسيطًا من المهام الوظيفية.
- لا تركز دون مبرر على المؤهلات الرسمية أو الخبرة العملية في الحالة التي لا تكون فيها ضرورية للوظيفة.
- عليك تفادي الإفراط في التركيز على المهارات الشخصية في التفاعل مع الآخرين عندما لا تكون ضرورية جدًا. على سبيل المثال يجب تفادي وضع شروط، منها على سبيل المثال:
  - يجب أن يكون الموظف محبًا للمرح ويتمتع بشخصية ممتازة.
  - يجب أن يكون قويًا وملتزمًا بالعمل ضمن الفريق.



أكتب بدلاً من ذلك:

- يجب أن يكون الموظف قادرًا على بناء والمحافظة على علاقات منتجة مع الزملاء والعملاء والزبائن.
- يجب أن يكون قادرًا على العمل بفعالية ضمن فريق عمل.

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 تخلص عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفوه. 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».



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 1

## هديل - إيجاد مناخ عمل لا يشكل مصدر تهديد



هديل تبلغ من العمر 24 سنة، وهي خريجة كلية اللغات، تعمل بوظيفة مترجمة تحريرية وفورية لدى شركة تمويل عالمية. في إطار عملها، تقدم هديل غالبًا خدمات الترجمة الفورية في مؤتمرات كبيرة واجتماعات عمل، وهي تحظى بكثير من الاحترام من زملائها وزميلاتها في العمل وفريق الإدارة.

مؤخرًا، بينما كانت هديل تتسوق مع والدتها وشقيقاتها، بدأت تشعر بأنها ليست على ما يرام وأن كل شيء حولها يدور، كما أحسّت بانزعاج من الأصوات وسقطت على الأرض. بعدها تجمع الناس حول هديل وبدأت تشعر برغبة في التقيؤ، فساعدتها والدتها وشقيقاتها للدخول إلى السيارة. لم تعرف هديل سبب تعرضها لهذه الحادثة، بينما رجحت عائلتها فرضية أن تكون قد أكلت شيئًا تسبب لها بذلك.



شعرت هديل بتحسن في اليوم التالي، وعادت إلى عملها نهار الأحد صباحًا. وفي عطلة نهاية الأسبوع تلك، رغبت شقيقاتها في العودة إلى مركز التسوق لاستكمال التسوق، فذهبت هديل معهما ولكنها مرة أخرى بدأت تشعر بأنها ليست على ما يرام، فاعتذرت ورجعت إلى السيارة بانتظار أن تنتهي شقيقاتها من التسوق.



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 2

هديل - إيجاد مناخ عمل لا يشكل مصدر تهديد



في الأسبوع التالي، أثناء تواجدها في العمل كان يتم تنفيذ ورشة تدريب للموظفات على كيفية الوقاية من الحرائق، فطلب من جميع الموظفات التجمع في نقطة واحدة خارج المبنى. غير أن هديل بدأت تشعر بدوخة ورغبة في التقيؤ مع تزايد أعداد الموظفات اللواتي تجمعن أمام المبنى، وسقطت بعدها على الأرض.



بعد ذلك، ساعدتها زميلاتها في العمل على الوقوف، وقامت المشرفة عليها بترتيب الحصول على سيارة وسائق، ورافقتها إلى المستشفى.

خضعت هديل لفحص طبي، وتم تشخيصها برهاب الخلاء. ووصفت لها طبيبتها أدوية للتخفيف من قلقها، وقال إن بإمكانها العودة إلى العمل خلال أسبوعين إلى ثلاثة أسابيع.



## إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بجميع المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة».
- 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 النصية، 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 مكان واحد. بالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محطة الراديو المحلية أو النشرات الإخبارية المتلفزة أو مواقع الإنترنت.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

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

## استمارات طلبات التوظيف

يمكن أن يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لمقدم الطلب من الأشخاص ذوي رهاب الخلاء:



- أن تكون هناك ثغرات في بيان سيرته الذاتية بسبب إعاقته.
- 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.



يمكن أن يؤدي التقدم بطلب الوظيفة وإجراء المقابلات الشخصية إلى إجهاد نفسي. ويمكن أن يشعر الأشخاص الذين لديهم اضطراب القلق بتزايد القلق أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يحتاجوا إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية تقديم طلب الوظيفة وإجراء المقابلة الشخصية لإظهار قدراتهم بمستوى مساوٍ للآخرين. وفي حالة تعيينهم، يمكن أن يصبح القلق أقل عند استقرارهم في الوظيفة.

يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية ما يلي:

- إعطاء وقت إضافي خلال عملية التقييم أو المقابلة الشخصية.
- تغيير صيغة الطلب أو التقييم.
- جعل المقابلة أقل رسمية بتغيير مكان إجرائها وترتيبها في مكان غير رسمي.
- يمكن أن يحتاج مقدم الطلب إلى معرفة تفاصيل عما تشمله المقابلة، دون الحصول بالضرورة على أسئلة محددة، وذلك لمساعدته على التحضير للمقابلة الشخصية.
- ينبغي على مسؤولي التوظيف التركيز على ما يجب تحقيقه في الوظيفة أثناء إجراء المقابلة وعدم وضع افتراضات بأن الوظيفة سوف تكون مجهددة نفسيًا أكثر مما يستطيع الشخص الذي يعاني اضطراب قلق تحمله.
- يجب السماح بتقديم الدعم أو بمرافقة المرشحين أثناء الاجتماعات والمقابلات الشخصية إما بواسطة شخص مساعد أو محام.
- يجب أن تكون هناك مرونة في المواعيد والتواريخ. وهذا يعتبر هامًا على الأخص إذا كان المرشح يحتاج إلى شخص مساعد أو إذا كان يعاني من آثار جانبية منها قلة النوم أو الإرهاق نتيجة تناول أدوية.
- يجب إتاحة المزيد من الوقت للمرشح لاستكمال المهام أو الاختبارات الهادفة إلى تقييم المهارات والتي لا تحتاج إلى استكمالها خلال فترة زمنية محددة. ويمكن أن يكون هذا مناسبًا بشكل خاص للمرشحين غير المعتادين على بيئة عمل.



- يجب تضمين فترات للراحة أو للذهاب إلى المراض. فبعض الأشخاص الذين يشعرون بالقلق يمكن أن يحتاجوا إلى زيارة المراض بشكل متكرر.
- يجب إتاحة إمكانية الحصول على مياه للشرب. وهذا مهم بشكل خاص للمرشحين الذين يتناولون أدوية يمكن أن يكون لها آثار جانبية كالإرهاق أو العطش الزائد.

تذكر أن الأشخاص الذين يعودون إلى العمل بعد فترة من المرض النفسي أو البطالة يمكن أن يشعروا بعدم ثقة بالنفس، ولكن يستعيدون قدراتهم على التواصل ومهارات التفاعل الشخصي على الأرجح حالما يتم تعيينهم.



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 3

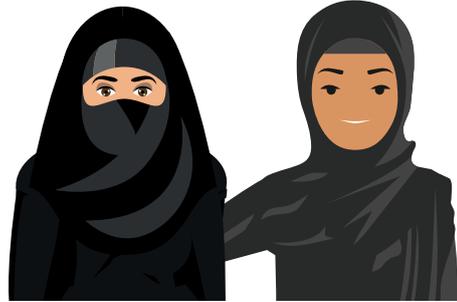
## هديل - إيجاد مناخ عمل لا يشكل مصدر تهديد



أخذت هديل إجازة من العمل لفترة ٣ أسابيع. وخلال تلك الفترة، تفادت الذهاب إلى مراكز التسوق وبقيت في المنزل طيلة الوقت. شعرت عائلة هديل أنها تستطيع العودة إلى العمل، غير أن هديل كانت مترددة، حيث إنها شعرت بالحرج نتيجة انهيارها أمام زميلاتها في العمل، وكانت متخوفة من أن تعاودها هذه الحالة. واتصلت هديل بالمشرفة عليها، فاديا، لتخبرها بأنها لن تعود إلى العمل.

سألت فاديا إذا كان بإمكانها زيارة هديل، وأثناء الزيارة قالت لها إن الجميع يفتقدونها ويتمنين لها العودة إلى العمل. فأوضحت هديل لفاديا أنها من ذوي رهاب الخلاء وكيف أنها لا تشعر بأنها بخير أثناء التواجد في أماكن مزدحمة. كما قالت إنها لا تعتقد بأنها قادرة على تقديم خدمات الترجمة الفورية في المؤتمرات، وحضور الاجتماعات الكبيرة.

أخبرت فاديا هديل أنهم يريدون تقديم الدعم لها للعودة إلى العمل ويرغبون في معرفة ما يمكن أن يوفر الراحة لها. واقترحت فاديا بأنه يمكن أن تقوم هديل بالترجمة الفورية عن بعد من خلال مركز للعمل عن بعد، وبذلك لن تكون مجبرة على حضور المؤتمرات أو الاجتماعات إلى أن تشعر بأنها قادرة على القيام بذلك.

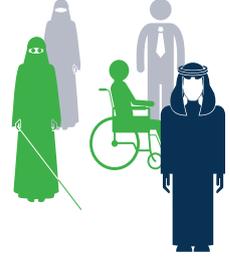


اتفقت فاديا وهديل على أن هديل سوف تعود إلى عملها بشكل مرحلي، وأنها خلال تلك الفترة سوف تجتمع أسبوعيًا مع فاديا للتأكد من تلبية كافة احتياجاتها.



## الاحتفاظ بالموظف

حالما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. يجب البدء بتقديم الخدمات التيسيرية في أسرع وقت ممكن 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. والتدريب على التوعية بالإعاقة والتعاطف والذي يشمل التوعية باضطرابات القلق، يمكن أن يكون مفيدًا جدًا لفريق عمل المرشح للوظيفة.



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 لدية رهاب الخلاء بطلب للحصول على ترقية. وهنا أيضًا، لا تضح أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للموظف القيام به.

## ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية الإضافية التي يتم تقديمها لضمان إمكانية قيام الشخص ذي رهاب الخلاء بعمله بفاعلية، على ما يلي:

- السماح للموظف بالتغيب عن العمل أثناء ساعات الدوام للحصول على استشارة طبية من أطباء أو مستشارين، إذا دعت الحاجة .
- إتاحة ساعات عمل مرنة - حيث يمكن أن يواجه الشخص ذو رهاب الخلاء صعوبات نتيجة الازدحام المروري، ويمكن أن يجد راحة أكثر في الحضور إلى العمل قبل ساعات الذروة أو بعدها.
- السماح للموظف بالعمل من منزله.
- إتاحة إمكانية العمل بدوام جزئي.
- السماح للموظف بأخذ استراحات للسيطرة على القلق أو الضغط النفسي.
- تحديد متطلبات الوظيفة بما يتناسب مع قدرات الموظف.
- وضع استراتيجيات لمعالجة المشاكل قبل نشوئها.
- توفير مكتب خاص للموظف أو إتاحة العمل في مكان ذي مصادر تشويش أقل، حسب الحاجة.



- إتاحة مكان هادئ أو معزول يستطيع الموظف اللجوء إليه عند مواجهة مواقف مثيرة للقلق.
- إدراك أن أي تغيير في بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تعريض الشخص ذي رهاب القلق لصعوبات، (على سبيل المثال يمكن أن تتسبب زيارة مجموعة محتمة من المستثمرين في صعوبات للشخص الذي يعاني من قلق من الأماكن المزدحمة).
- السماح للموظف بالتحكم بمساحة مكان عمله.
- تغيير مهام الوظيفة لتفادي التعرض لمواقف يمكن بوضوح أن تثير القلق من حدوث نوبات هلع.
- توفير تعليمات وقوائم مراجعة مكتوبة.
- التأكد من أن الموظفين يدركون أنه مرحب بهم للتكلم مع المدراء والمشرفين عليهم بصراحة، دون أن يشعروا بأنه سوف يتم استغلال ذلك للانتقام منهم.
- ترتيب عقد اجتماعات أسبوعية أو شهرية مع الموظف لمناقشة المسائل المتعلقة بمكان العمل
- لا تحاول الضغط على موظف ذي رهاب الخلاء لمواجهة موقف قبل أن يكون جاهزاً لذلك.
- عدم اشتراط حضور جميع الموظفين لمناسبات اجتماعية تتعلق بالعمل.
- عدم اشتراط حضور جميع الموظفين للمؤتمرات أو الاجتماعات الكبيرة الأخرى.



## التعريف والتدريب

ينبغي تضمين وسائل الدراية 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.



من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحًا بحيث يتمكن الموظفون الذين لديهم اضطراب القلق من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.

سواء كان الموظف الذي لديه اضطراب قلق كرهاب الخلاء على سبيل المثال، عائد إلى العمل أو يلتحق بالعمل للمرة الأولى، يجب التأكد من إعطائه تعريفًا شاملاً:

- يجب التعامل بحساسية. يمكن أن تحتاج عمليات التعريف إلى مهارات اجتماعية عالية ويمكن أن يكون ذلك صعبًا على الأشخاص الذين لا يملكون ثقة بالنفس أو الذين يعانون من تدني مستوى تقديرهم لذاتهم. ويجب تقديم الدعم في أنشطة عمل الفريق أو لكسر الجمود في التعامل، إذا كان ذلك مناسبًا.
- يجب بيان التوقعات للموظف بوضوح. ويجب شرح متطلبات الوظيفة وكيفية مساهمتها في تحقيق الأهداف العامة للمنشأة.
- يجب تقديم الدعم من الزملاء أو من مرشد في مكان العمل. ويمكن أن يكون هذا مفيدًا جدًا للموظف المصاب باضطراب قلق، كما أنه يتيح لزميله فرصة كبيرة للتطور الشخصي.
- يجب تقديم التدريب والموارد لتجهيز الفرد لأداء وظيفته. ويمكن أن يحتاج بعض الموظفين ذوي رهاب الخلاء إلى دعم وإشراف إداري إضافي أثناء فترة التعريف.
- يجب التأكد من أن الشخص على ثقة وارتياح بالمهام الموكلة إليه قبل زيادة حجم العمل المطلوب منه أو قبل تكليفه بمهام جديدة.
- إذا تغيب الموظف عن العمل نتيجة رهاب الخلاء، من المهم أن تبقى على تواصل منتظم معه، حيث إنه كلما ابتعد الشخص أكثر عن مكان عمله كلما ازدادت صعوبة التواصل معه من جديد، مما قد يزيد حالته سوءًا.



دراسة الحالة رقم 2 - الجزء 1



## فهد - العودة إلى العمل بعد فترة من الغياب



فهد مهندس مدني مؤهل يبلغ من العمر 27 سنة، ويعمل لدى شركة بناء منذ 5 سنوات.

منذ 6 أشهر وأثناء قيادته للسيارة في الصحراء بهفرده، بدأ فهد يشعر بأنه ليس على ما يرام وأحس بدوار ودوخة، فأوقف سيارته على جانب الطريق وشرب الماء وانتظر حتى يشعر بتحسن. كما بدأ يشعر بألم في الصدر وبخفقان في القلب، فظن أنه يتعرض لنوبة قلبية. وقد رأى فهد سيارة تقترب منه، فخرج من سيارته للحصول على مساعدة. وبعدها أوصل الرجل الذي كان يقود سيارة فهد إلى المستشفى حيث خضع لعدة فحوصات طبية.

بحسب المستشفى، لم يتبين أي شيء غير طبيعي في جسم فهد، وساد الاعتقاد بأنه قد تعرض لنوبة هلع. أحس فهد بارتياح لأن ما تعرض له لم يكن نوبة قلبية، لكنه أغفل فكرة نوبة الهلع .



في الأسبوع التالي وبينما كان فهد في طريقه إلى اجتماع في أحد مواقع العمل على مشارف المدينة، بدأ يشعر أيضا بأنه ليس على ما يرام. واصل فهد قيادة السيارة باتجاه الموقع، وما إن وصل إلى هناك حتى شعر بألم شديد في الصدر ووجد صعوبة شديدة في التنفس.

لاحظ حارس الأمن أن فهد يواجه صعوبة ما، فطلب مساعدة طبية. ذهب فهد إلى المستشفى مرة أخرى، وخضع لفحوصات طبية أظهرت أنه ليس هناك أي سبب جسدي يبرر الأعراض التي تظهر عليه. وقال الطبيب إلى أن فهد قد تعرض لنوبة هلع.



دراسة الحالة رقم 2 - الجزء 2

فهد - العودة إلى العمل بعد فترة من الغياب



بدأ فهد يتعرض لنوبات هلع متكررة، وغالبًا ما كان يتعرض لها أثناء قيادته السيارة في أماكن مكشوفة.

وأصيب فهد باضطرابات قلق من قيادة السيارة، وبعدها من الخروج من المنزل خشية من التعرض لنوبة هلع أخرى.

أصيب فهد برهاب الخلاء، وتوقف عن الذهاب إلى العمل، وقام بزيارة طبيبه حيث وصف له أدوية مضادة للقلق ورتب خضوعه لعلاج سلوكي معرفي. وكانت الشركة التي يعمل لديها فهد متفهمة جدًا لوضعه، وحرصت على تقديم الدعم له للعودة إلى العمل عندما يشعر أنه قادر على ذلك.





## مكان العمل

يجب التأكد من حصول الشخص ذي رهاب الخلاء على الوقت الكافي للتعرف على المبنى، شاملاً أي تغييرات في تصميم مكان العمل. ويجب التأكد من أن الموظفين على علم بأبسط إجراءات الصحة والسلامة لمنع الأخطار التي يمكن أن تواجه الموظف ذي الإعاقة.

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>

## الصحة والسلامة



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

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

إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالصحة والسلامة بشأن موظف مصاب باضطراب القلق، 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 لديه اضطراب القلق.



- تقديم خدمات تيسيرية يمكن أن تخفف أو تزيل المخاطر المتعلقة 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.

## 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، لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.



دراسة الحالة رقم 2 - الجزء 3



## فهد - العودة إلى العمل بعد فترة من الغياب



كان علاج فهد ناجحًا إلى حد كبير، حيث بدأ يشعر بدرجة أقل من القلق من الخروج من المنزل، ولكنه استمر في الشعور بقلق شديد أثناء قيادة السيارة بمفرده. كما أحس فهد بأنه جاهز للعودة إلى العمل.



بقي صالح، المشرف على فهد في العمل، على تواصل دائم مع فهد طيلة فترة غيابه عن العمل، وقام بزيارته في منزله للتشديد على مواصلة الشركة في تقديم الدعم له. واجتمع صالح مع فهد لمناقشة الخدمات التيسيرية المطلوبة لتمكينه من العودة إلى العمل.



اتفق صالح وفهد على أن الشركة سوف تقوم بترتيب توفير سائق سيارة لفهد في الفترة الأولى، وسوف يقومون بمراجعة ذلك إلى حين شعور فهد بثقة أكبر ليتمكن من قيادة السيارة بمفرده.

وقد عاد فهد إلى عمله بشكل مرحلي بدءًا من يومي عمل في الأسبوع إما بوردية صباحية أو مسائية، وبعدها بدوام جزئي على مدى خمسة أيام في الأسبوع. وفي نهاية كل أسبوع، كان صالح يجتمع مع فهد لمناقشة فعالية الخدمات التيسيرية أو لمعرفة ما إذا كان يتوجب مراجعة الخدمات التيسيرية المقدمة. وقد عاد فهد الآن إلى عمله بدوام كامل، وبدأ يقود السيارة لمسافات قصيرة.



## 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 تصيهم 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) 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 1982 وتاريخ 28/6/1437 هـ 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 احد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية».



## 7. المؤسسات المفيدة

إذا كنت صاحب عملٍ يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة 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.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.

### ▲ مستشفى الملك فيصل التخصصي

تقديم الدعم النفسي والعلاجي وخدمات الصحة العقلية للأشخاص الذين لديهم حالات نفسية.

الهاتف : 920012312 , 966 11 442 7500 , 966 11 464 7272 , 966 12 666 7777

موقع الإلكتروني : [www.kfshrc.edu.sa](http://www.kfshrc.edu.sa)

1 - 2

المنطقة

موقع الإلكتروني

### ▲ اللجنة الوطنية لتعزيز الصحة النفسية

الموقع الإلكتروني : <http://ncmh.org.sa>

بريد إلكتروني : [info@ncmh.org.sa](mailto:info@ncmh.org.sa)

الموقع الإلكتروني

بريد إلكتروني



### ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالرياض

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 11 480 4548  
فاكس : +966 11 480 4640  
الموقع الالكتروني : [www.alamal.med.sa](http://www.alamal.med.sa)  
بريد الكتروني : [info@alamal.med.sa](mailto:info@alamal.med.sa)  
المنطقة : 1

### ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالدمار

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 13 853 9500  
فاكس : +966 13 853 9590  
الموقع الالكتروني : [www.alamalhospital.med.sa](http://www.alamalhospital.med.sa)  
المنطقة : 4

### ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالمدينة المنورة

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان.

هاتف : +966 16 322 1648 , +966 16 385 2010  
الموقع الالكتروني : [www.amalalmadinah.com](http://www.amalalmadinah.com)  
المنطقة : 5

### ▲ مستشفى الصحة النفسية بالقصير

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 16 861 9224  
الموقع الالكتروني : [www.bmhh.med.sa](http://www.bmhh.med.sa)  
المنطقة : 5



### ▲ مستشفى الصحة النفسية بتبوك

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الاجتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يشكون من الإدمان

هاتف : +966 14 423 5144  
المنطقة : 7

### ▲ مركز مطمئنة الطبي

تقديم دورات وأستشارات نفسية وعلاجية للأشخاص ذوي الأمراض النفسية

هاتف : +966 11 229 6669 , +966 16 321 4422  
المنطقة : 5,1

### ▲ ميدي كير

تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي، اجراء الدراسات والابحاث ذات العلاقة ورفع مستوى الوعي والثقافة الصحية الخاصة بالطب النفسي بين افراد المجتمع.

الهاتف : +966 11 245 7870 , 920005531  
موقع الانترنت : [www.medicare-clinics.com](http://www.medicare-clinics.com)  
موقع الانترنت : [medicare.clinics.sa@gmail.com](mailto:medicare.clinics.sa@gmail.com)  
المنطقة : 1

### ▲ مركز ذاتي للأرشاد الاسري والنفسي

يوفر إرشاد أسري ونفسي، دورات تدريبية متخصصة في المجال النفسي والاجتماعي للأفراد والمؤسسات والشركات والإدارات الحكومية والجامعات

هاتف : +966 11 465 5008  
الموقع الالكتروني : [www.thati-center.com](http://www.thati-center.com)  
المنطقة : 1

### ▲ جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي

برامج وتوعية للأسرة وتقديم المعلومات

الهاتف : +966 11 263 4111 , +966 11 269 4499  
موقع الانترنت : [www.wa3i.org.sa](http://www.wa3i.org.sa)  
موقع الانترنت : [medicare.clinics.sa@gmail.com](mailto:medicare.clinics.sa@gmail.com)  
المنطقة : 13 , 12 , 11 , 4 , 3 , 2 , 1



### ▲ عيادات نخبة التخصصية

تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي

هاتف : +966 13 894 0004  
الموقع الالكتروني : [www.elite-clinics.net](http://www.elite-clinics.net)  
البريد الالكتروني : [info@elite-clinics.net](mailto:info@elite-clinics.net)  
المنطقة : 4

### ▲ حلول للاستشارات النفسية والسلوكية

موقع يقدم الاستشارات النفسية والسلوكية تحت إشراف نخبة من الاستشاريين والأخصائيين النفسيين

هاتف : 920000247 , +966 14 450 9876  
فاكس : +966 14 450 5591  
الموقع الالكتروني : [www.holol.net](http://www.holol.net)  
المنطقة : 5,1

### ▲ دروب

دروب منصة تعليم إلكتروني تابعة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية. ويمكن لبوابة تعلم توافق وبرامج التدريب على لغة الإشارة بناء الثقة بين الموظفين ذوي الإعاقة وبين أصحاب العمل

الموقع الالكتروني : [www.doroob.sa](http://www.doroob.sa)  
المنطقة : 13 - 1

### ▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

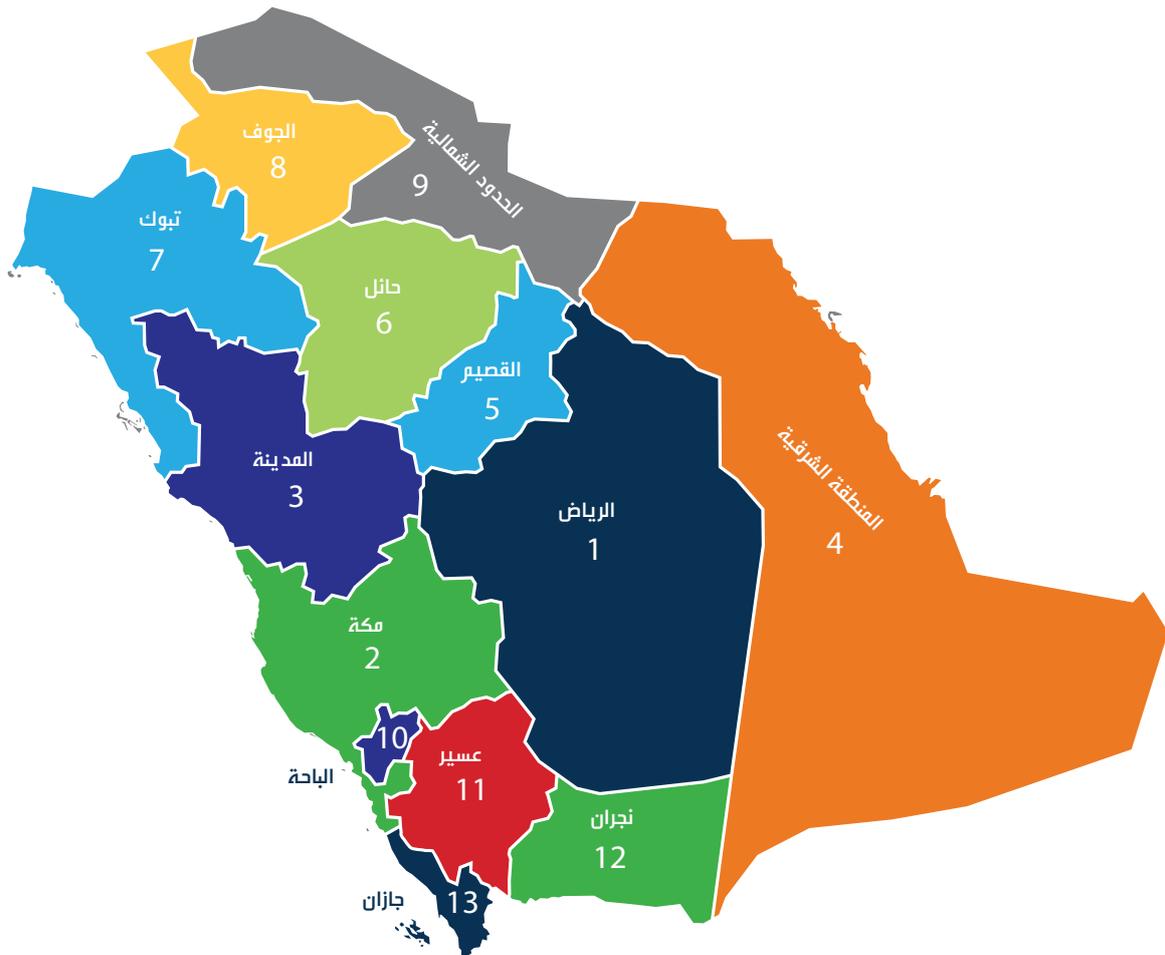
هاتف : +966 11 488 4401  
فاكس : +966 11 482 6164  
الموقع الالكتروني : [www.kscdr.org.sa](http://www.kscdr.org.sa)  
المنطقة : 13 - 1



## ▲ 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 الالكتروني : [www.qaderoon.sa](http://www.qaderoon.sa)  
بريد الكتروني : [info@qaderoon.sa](mailto:info@qaderoon.sa)  
المنطقة : 1 - 13





### ▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

الموقع الالكتروني : [www.w3.org](http://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 ملاحظاتكم واقتراحاتكم فضلاً الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق على البريد الإلكتروني [Tawafuq@hrdf.org.sa](mailto: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](mailto:Tawafuq@hrdf.org.sa)

 920020301



