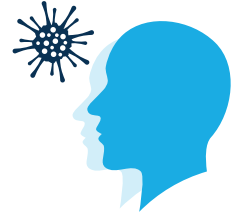
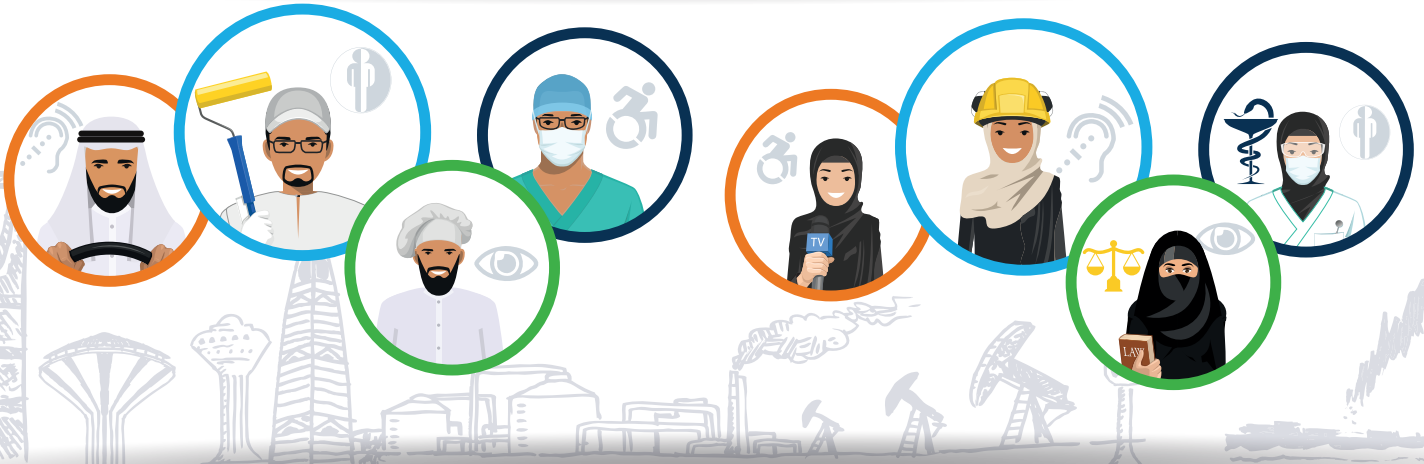


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي داء السرطان



الطبعة 1



يوليو 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي داء السرطان**

يوليو 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو داء السرطان؟
8	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
8	الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل
10	3. ما مدى شيوع داء السرطان؟
13	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة
13	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة و الحالة الصحية
15	5. تقديم الخدمات التيسيرية
15	التوظيف والاختيار
16	الوصف الوظيفي
17	دراسة حالة 1 - الجزء 1
18	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات
18	استثمارات طلبات التوظيف
19	المقابلات الشخصية والاختبارات
20	دراسة حالة 1 - الجزء 2
21	التعريف والتدريب
21	الأحتفاظ بالموظف
22	دراسة حالة 2 - الجزء 1
24	مكان العمل
24	الصحة والسلامة
25	الإخلاء في حالات الطوارئ
26	دراسة الحالة 2 - الجزء 2
27	6. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية
30	7. المؤسسات المفيدة
34	8. الشركاء المتعاونون



1. مقدمة

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

ما هو داء السرطان؟

يطلق اسم داء السرطان على عدد من الأمراض ذات العلاقة حيث تبدأ خلايا الجسم بالانقسام دون توقف والانتشار في الأنسجة المحيطة. ويمكن أن يبدأ السرطان في أي مكان من الجسم تقريبًا.

يقسم داء السرطان إلى مجموعات بحسب نوع الخلية التي يبدأ فيها. وفيما يلي الفئات الرئيسية الخمس:

- **الورم السرطاني (كارسينوما)** – يبدأ بالظهور في الجلد أو في الأنسجة التي تبطّن أو تغطي الأعضاء الداخلية.
- **السااركومة** – سرطان يبدأ بالظهور في الأنسجة الضامة أو الأنسجة الرخوة، على سبيل المثال العظام، أو الغضروف، أو الدهون، أو العضلات، أو الأوعية الدموية.
- **سرطان الدم (اللوكيميا)** – سرطان يبدأ بالظهور في الأنسجة المنتجة للدم، ومنها على سبيل المثال نخاع العظمي، ويتسبب في إنتاج عدد كبير من خلايا الدم غير الطبيعية التي تنتقل إلى مجرى الدم.



- **الورم اللمفي (لمفومة) والورم النقوي (مايلوما) – أنواع سرطان تبدأ بالظهور في خلايا الجهاز المناعي.**
- **سرطان الدماغ وسرطان الحبل الشوكي – وهي تعرف بأورام الجهاز العصبي المركزي¹.**

علاج داء السرطان

هناك الكثير من الخيارات لعلاج السرطان. ويعتمد نوع العلاج على نوع السرطان لدى الشخص ومدى تقدمه.

تشمل أنواع العلاج الرئيسية ما يلي:

- **الجراحة – لإزالة الأورام أو الأماكن المصابة في الجسم.**
- **العلاج بالأشعة – استخدام جزيئات أو أمواج طاقة عالية، كالأشعة السينية أو أشعة جاما، أو حزمات إلكترونات، أو بروتونات، لتدمير أو إتلاف الخلايا السرطانية.**
- **المعالجة الكيميائية – استخدام الأدوية لوقف أو إبطاء نمو الخلايا السرطانية التي تنمو وتنقسم بسرعة في جميع أنحاء الجسم.**



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

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



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

وسوف 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 تقديم 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 داء السرطان؟

على المستوى العالمي:

وفقًا لمنظمة الصحة العالمية ولأبحاث السرطان في المملكة المتحدة:

- من المتوقع حدوث 14,1 مليون حالة سرطان جديدة عالميًا.
- وأنواع السرطان الأربعة الأكثر انتشارًا عالميًا هي سرطان الرئة وسرطان الثدي لدى الإناث وسرطان الأمعاء، وسرطان البروستات حيث تمثل 4 من كل 10 حالات سرطان يتم تشخيصها على مستوى العالم.

يمكن الاطلاع على رسم معلوماتي عالمي من خلال الرابط أدناه:

http://www.cancerresearchuk.org/sites/default/files/cs_infog_world_inc.pdf



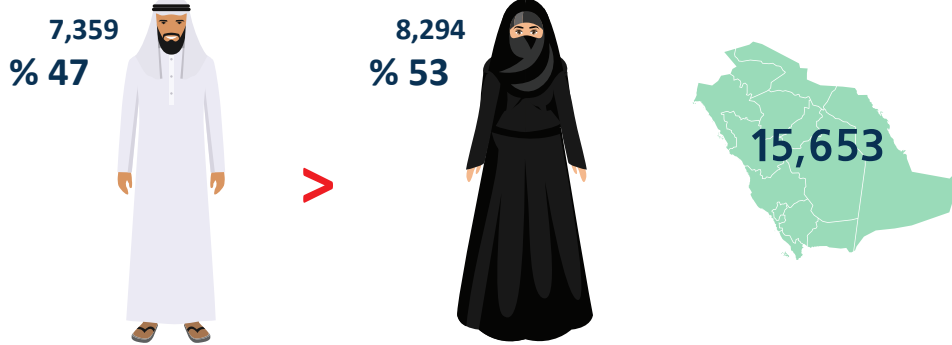


على المستوى المحلي:

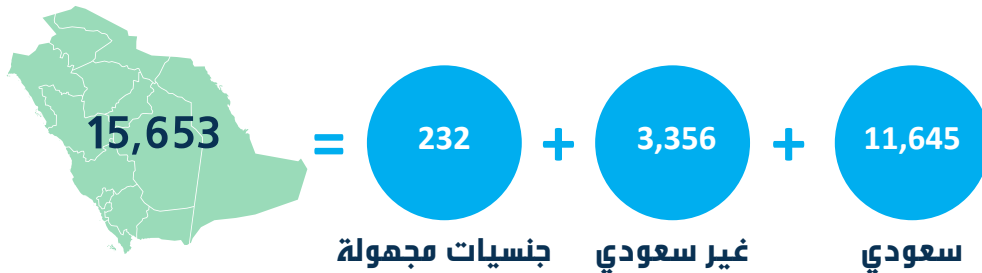
أصدر السجل السعودي للأورام تقريره بشأن معدل الإصابة بالسرطان للعام 2013، والذي يوثق العدد الإجمالي لحالات الإصابة بالسرطان التي تم إبلاغ السجل السعودي للأورام عنها في الفترة بين 1 يناير 2013 و 31 ديسمبر 2013، وقد تم نشر التقرير في شهر يونيو 2016.

في الفترة بين 1 يناير 2013 و 31 ديسمبر 2013، بلغ مجموع حالات الإصابة بالسرطان التي تم إبلاغ السجل السعودي للأورام عنها 15,653 حالة. وقد شكلت الإناث غالبية النسبة مقارنة بالذكور، حيث بلغ عدد المصابات بالإناث بالسرطان 8,294 (53%)، بينما بلغ عدد المصابين بالذكور 7,359 (47%).

السجل السعودي للأورام بين يناير 2013 - ديسمبر 2013



إلى جانب ذلك، بلغ مجموع عدد المصابين بالسرطان من السعوديين 11,645 حالة، بينما وصل عدد المقيمين غير السعوديين المصابين بالسرطان إلى 3,356، بالإضافة إلى 232 حالة من جنسيات غير معروفة.





ينظر أصحاب العمل غالبًا إلى الأشخاص ذوي داء السرطان على أنه يصعب توظيفهم. ويشتمل سوء الفهم على الاعتقاد بأنه يمكن حصر الأشخاص ذوي داء السرطان بوظائف معينة، أو بأن حالتهم الصحية يمكن أن تكون سيئة جدًا بما يعيق قدرتهم على القيام بمهامهم الوظيفية. غير أن توفير وسائل الدعم المناسبة والخدمات التيسيرية المطلوبة يمكن أن يساعد الأشخاص ذوي داء السرطان على إبراز إمكانيات وظيفية مماثلة تمامًا لأي موظف آخر.

وبينما يصاب معظم الأشخاص ذوي الحالات الصحية بمرضهم خلال حياتهم العملية، فإنك قد تحتاج، حتى ولو لم يكن لديك حاليًا موظفًا ذي داء السرطان، إلى التعامل مع موظف يصاب بالسرطان في المستقبل.

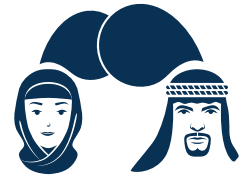
بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال في الاجتماعات وجهاً لوجه، يمكنك أن تحدد الصعوبات التي يحتمل أن يواجهها موظف في عمله نتيجة لحالته الصحية. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث عن الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تساعد الموظف على العمل بمزيد من الفعالية والكفاءة.



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة والحالة الصحية

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



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

لذلك، ينبغي دائمًا الإشارة إلى شخص ذي داء السرطان على أنه شخص في المقام الأول. ومن المهم أيضًا أن لا تقول أن الشخص يعاني من السرطان أو مصاب بالسرطان.

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>

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 ممكنًا، 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 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 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 كفيل 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».⁴



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد مقدمي الطلبات من الأشخاص ذوي الإعاقة أو 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 المرشحين 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 والأشخاص ذوي الحالات الصحية، 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

عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:



- عليك التمييز بين ما هو ضروري وبين ما هو مرغوب فيه، وتكوين صورة دقيقة عن الوظيفة والمهارات الأساسية المطلوبة فعليًا، على سبيل المثال المعايير الضرورية لموظف الاستقبال هي الإجابة على الهاتف واستقبال الزوار؛ ويمكن أن تكون إحدى المهارات المرغوب فيها تدوين الملاحظات أثناء الاجتماعات.
- عليك أن تبين بالتحديد المهارات المطلوبة والقدرات التي تتطلبها الوظيفة، على سبيل المثال إذا كانت الوظيفة تشتمل على الكثير من السفر، يجب التأكد من تحديد ذلك.
- كن مرناً. يمكن في الغالب أن يؤدي إجراء تغييرات بسيطة إلى فارق كبير. على سبيل المثال، يمكن تكليف أحد أعضاء الفريق بمهمة إذا كان مقدم الطلب يواجه صعوبات في عناصر معينة تمثل جزءًا بسيطًا من دوره الوظيفي.
- يجب التمييز بين ما هو ضروري وبين ما هو مرغوب فيه، بحيث تنهيأ لك المرونة عند دراسة الخدمات التيسيرية المطلوبة.
- عليك التركيز على ما يجب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. وهذا يتيح إمكانية اعتماد ترتيبات عمل مرنة.



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 1

مريم - خدمات تيسيرية مؤقتة



مريم في ٤٠ من عمرها، تعمل سكرتيرة في وكالة توظيف، وهي تستمتع بعملها وترتبط بعلاقة جيدة مع الموظفين ومع عملاء الشركة الدائمين.

تم مؤخرًا تشخيص إصابة مريم بسرطان الثدي. وحيث إن اكتشاف المرض جاء في مرحلة مبكرة، فقد تم استئصال الورم بعملية جراحية بسيطة.

في حين أن التعافي يختلف من شخص إلى آخر فقد استطاعت مريم العودة إلى عملها بعد ثلاثة أسابيع من الغياب. وكانت سعيدة بالعودة إلى روتينها المعتاد.





طاقات
البوابة الوطنية للعمل

إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بجميع مقدمي الطلبات من الأشخاص ذوي الإعاقة والحالات 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 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.taqaat.sa/web/guestemployer/home>

استمارات طلبات التوظيف

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



- أن تكون هناك ثغرات في بيان سيرته الذاتية بسبب حالته الصحية.
- التقدم بطلب وظيفة تكون مؤهلاته أعلى بكثير مما هو مطلوب لها، حيث إنه يحتاج إلى الحصول على خبرة عملية.
- 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.



يجب عليك التركيز على قدرات الشخص. فإذا كانت لديك أي شكوك بشأن قدرة الشخص على أداء أي من المهام التي تتطلبها الوظيفة، اسأله ببساطة عن كيفية قيامه بالمهمة المطلوبة.

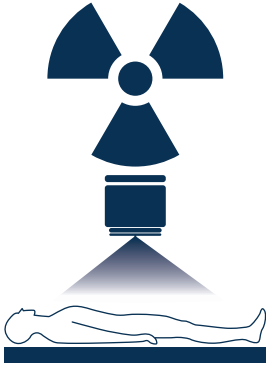
عندما تقوم بدعوة المرشحين لإجراء مقابلات شخصية، تأكد من سؤال جميع المرشحين عما إذا كانوا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية خلال المقابلة الشخصية. وبتقديم الخدمات التيسيرية، تتيح لك المقابلة الشخصية إمكانية تقييم قدرة المرشح ذي الحالة الصحية.

- عليك بالإيضاح بأنه يمكن لمساعد شخصي أو لأحد أفراد العائلة أو لصديق حضور المقابلة الشخصية مع المرشح للوظيفة.
- تأكد من أن موظفي الاستقبال والأمن يعلمون كيفية الترحيب بالزوار ذوي الإعاقة و الأشخاص ذوي الحالات الصحية، وتقديم المساعدة لهم.
- تأكد من خلو الممرات من العوائق بحيث يستطيع المرشح الذي يستخدم أجهزة مساعدة على التنقل، على سبيل المثال كرسي متحرك، التنقل عبر المبنى بسهولة.
- تأكد من أن جميع المصاعد في حالة تشغيلية جيدة.
- تأكد من وجود إجراءات للإخلاء في حالة الحريق تأخذ في الاعتبار احتياجات مستخدمي الكراسي المتحركة والأشخاص ذوي القدرة المحدودة على التنقل.
- قم بترتيب الغرفة المخصصة لإجراء المقابلات الشخصية بحيث يستطيع المرشح التنقل فيها - اسأل المرشح أين يرغب في الجلوس أثناء المقابلة الشخصية.



دراسة الحالة رقم 1 - الجزء 2

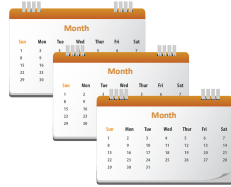
مريم - خدمات تيسيرية مؤقتة



أوصى أطباء مريم بأن تخضع لعلاج بالأشعة للتأكد من إزالة الخلايا السرطانية بالكامل. وقد أبلغ الأطباء مريم أن العلاج سوف يستغرق فترة قصيرة كل يوم.

وعلى الرغم من أنها يمكن أن تشعر بتعب بسيط نتيجة العلاج، فإن هناك احتمالاً كبيراً لعودتها إلى العمل بعد تلقي العلاج.

أخبرت مريم باسمه عن العلاج بالأشعة والتعب الذي يمكن أن يتسبب فيه. وقد اقترحت باسمه تخفيف ساعات عمل مريم وحجم عملها لفترة ثلاثة أشهر.



وقامت باسمه بجدولة اعمال مريم و تقسيمها على فترة ثلاث ساعات يوميا فقط. و تم التنسيق مع موظفة زميلة للقيام بالمهام الإدارية الطارئة في حال غياب مريم وقد كانت مريم سعيدة بهذه الخدمة التيسيرية، وهي تعلم أن ذلك سوف يستمر لفترة مؤقتة فقط وأنها سوف تعود إلى ممارسة جميع واجبات عملها بعد انتهاء علاجها.



التعريف والتدريب

ينبغي تضمين وسائل الدراية بالإعاقة والحالة الصحية والحاجة إلى تقديم خدمات تيسيرية في جميع السياسات، على سبيل المثال السياسات بشأن الإجازات المرضية، والتدريب، وتقييم الأداء. وينبغي إطلاع الموظفين الجدد على هذه السياسات خلال عملية التعريف.



ومن المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحًا بحيث يتمكن الموظفون ذوو الإعاقة والحالات الصحية من الحصول على نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.

لكي تتمكن من تقديم خدمات تيسيرية معقولة، ينبغي عليك أن تناقش مع الموظف احتياجاته ورغباته. اسأل جميع الموظفين الجدد عما إذا كانوا يحتاجون إلى خدمات تيسيرية، وتأكد أيضاً من حصول الموظفين ذوي السرطان على فرص متكافئة للمشاركة في التدريب الخارجي والاجتماعات وفرص التطور المهني.

الاحتفاظ بالموظف

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



المدير أو الرئيس المباشر للموظف يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها. التدريب على التوعية بالإعاقة والحالة الصحية يمكن أن يكون مفيداً جداً 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. ويعتبر تحرير اتفاقية بشأن الخدمات التيسيرية الخاصة المطلوبة وسيلة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية المعقولة.

عليك التأكد من اتباع المنهجية نفسها بشأن الخدمات التيسيرية عند تقدم موظف ذو حالة صحية بطلب للحصول على ترقية. وهنا أيضاً، لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للموظف القيام به.



دراسة الحالة رقم 2 - الجزء 1

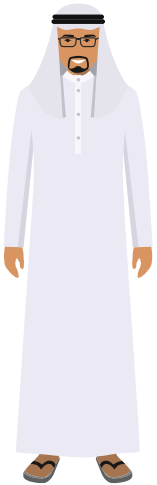
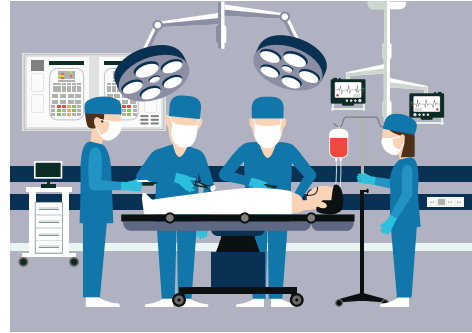
حمدان - تقديم خدمات تيسيرية لموظف يخضع لعلاج من داء السرطان



حمدان مصمم رسومات عمره 35 سنة، عمل لسنوات طويلة لدى منشأة تجارية كبيرة في لندن.

وقد تم تشخيص لديه سرطان المثانة منذ سنة، عاد بعدها إلى المملكة العربية السعودية مع زوجته وأطفاله للإقامة بقرب أهله وأصدقائه.

خضع حمدان لعملية جراحية لاستئصال الورم، وهو حاليًا يخضع للعلاج ويستجيب له بشكل جيد. وهو يشعر بأنه أصبح جاهزًا للعمل من جديد. وقد قام بإعداد ملف لعرض تصاميمه السابقة وبدأ بالتقديم على الوظائف.



تلقي حمدان دعوة لإجراء مقابلة شخصية لدى شركة تصميم. وقد جرت المقابلة بشكل جيد جدًا، وأعجبت اللجنة المشرفة جدًا بخبرته وتصاميمه السابقة. وسأل مدير الشركة حمدان عن سبب عودته إلى المملكة.



ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

الكثير من الخدمات التيسيرية التي ينبغي عليك أخذها في الاعتبار لشخص ذي داء السرطان، يمكن أن تنطبق أيضًا على كل موظف.



- السماح بفترة تغيب عن العمل للخضوع لبرنامج إعادة تأهيل أو علاج طبي.
- ساعات عمل مرنة، على سبيل المثال إجراء تغييرات في ساعات دوام الموظف حيث يلزم بما يتناسب مع برنامج علاجه ومواعيده الطبية و/أو مدى شعوره بالقدرة على العمل.
- العمل بدوام جزئي أو المشاركة بالوظيفة، إذا كانت حالة الموظف الصحية تمنع العمل بدوام كامل.
- تعديل الوصف الوظيفي للموظف إذا أصبح غير قادر على القيام بمهام معينة بسبب حالته الصحية.
- التخفيف من الإجهاد الجسدي إذا كان الموظف يشعر بالضعف أو الإرهاق.
- إعطاء الموظف فترات راحة بشكل دوري أو تخصيص مكان خاص له للراحة أو لتناول أدويته.
- توفير موقف سيارة للموظف قريب من مكان العمل للتخفيف من الجهد الجسدي.
- نقل محطة عمل الموظف إلى مكان أكثر ملاءمة داخل المبنى.
- التأكد من أن محطة عمل الموظف قريبة من مرحاض مناسب، وقريبة من الكافيتريا.
- المحافظة على خلو مكان العمل من الغبار والدخان والأبخرة وتفادي درجات الحرارة المرتفعة جدًا أو المنخفضة جدًا.
- إذا كان الموظف يحتاج إلى دعم من مساعد شخصي، يجب توفير مساحة خاصة مناسبة لتمكين المساعد من العناية بالموظف.



مكان العمل

يجب التأكد من حصول الشخص ذواضطراب القلق على الوقت الكافي للتعرف على المبنى، شاملاً أي تغييرات في مخطط 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 حول إمكانيات الدخول إلى المباني، أنظر دليل الإرشادات العامة للدخول إلى المباني: <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 أو الحالات الصحية. ولكن الصحة والسلامة تستخدم باستمرار كعامل لتبرير عدم توظيف الشخص ذي الإعاقة أو الشخص ذو الحالة الصحية أو فصله من عمله.

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

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

- اتباع منهج إدارة الحالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص ذي داء السرطان.
- 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 وآمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.



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 أو الحالات ال لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.



دراسة الحالة رقم 2 - الجزء 2

حمدان - تقديم خدمات تيسيرية لموظف يخضع لعلاج من داء السرطان



صرّح حمدان أن لديه السرطان، وقال إن علاجه كان ناجحًا جدًا وقد شارب على الانتهاء.

وقد أعرب المدير عن بعض القلق من أن حمدان يمكن أن يتغيب عن العمل باستمرار، غير أنه عرض الوظيفة على حمدان لأن خبراته كانت ممتازة، ونتيجة لتفوقه على جميع المرشحين الآخرين الذين خضعوا لمقابلات شخصية.

قبل التحاق حمدان بعمله لدى الشركة، اجتمع مع مدير الموارد البشرية لمناقشة الخدمات التيسيرية المناسبة لحالته المرضية. وقد أوضح حمدان أنه يستخدم فغر القولون أو تفويه القولون، وأنه يحتاج إلى استخدام مرحاض مغلق للمحافظة على خصوصيته. وقد تم إبلاغه بأن هناك حمامات في الطابق بجانب مكتبه وحمامًا مناسبًا يمكنه استخدامه في الدور الأرضي.



وافقت الشركة أيضًا على السماح لحمدان بالعمل بدوام مرّن خلال فترات تلقي العلاج، إذا كان ذلك ضروريًا. تم الاتفاق على اجتماع حمدان مع الإدارة مرة كل شهر لمناقشة الخدمات التيسيرية ومراجعة مدى فعاليتها.

خلال فترة تلقي العلاج

اجتماع دوري



دوام مرّن





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

▲ جمعية زهرة لسرطان الثدي

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 11 483 3652

الموقع الإلكتروني : <http://www.zahra.org.sa>

بريد الكتروني : <http://www.zahra.org.sa/en>

المنطقة : 1 - 13



▲ جمعية السرطان السعودية

جمعية غير ربحية تقوم بتمويل الأبحاث والدراسات، وتقديم المعلومات والدعم.

هاتف : +966 13 864 9887
الموقع الإلكتروني : [/www.scf.org.sa](http://www.scf.org.sa)
بريد الكتروني : info@scf.org.sa
المنطقة : 13 - 1

▲ الجمعية السعودية الخيرية لمكافحة السرطان

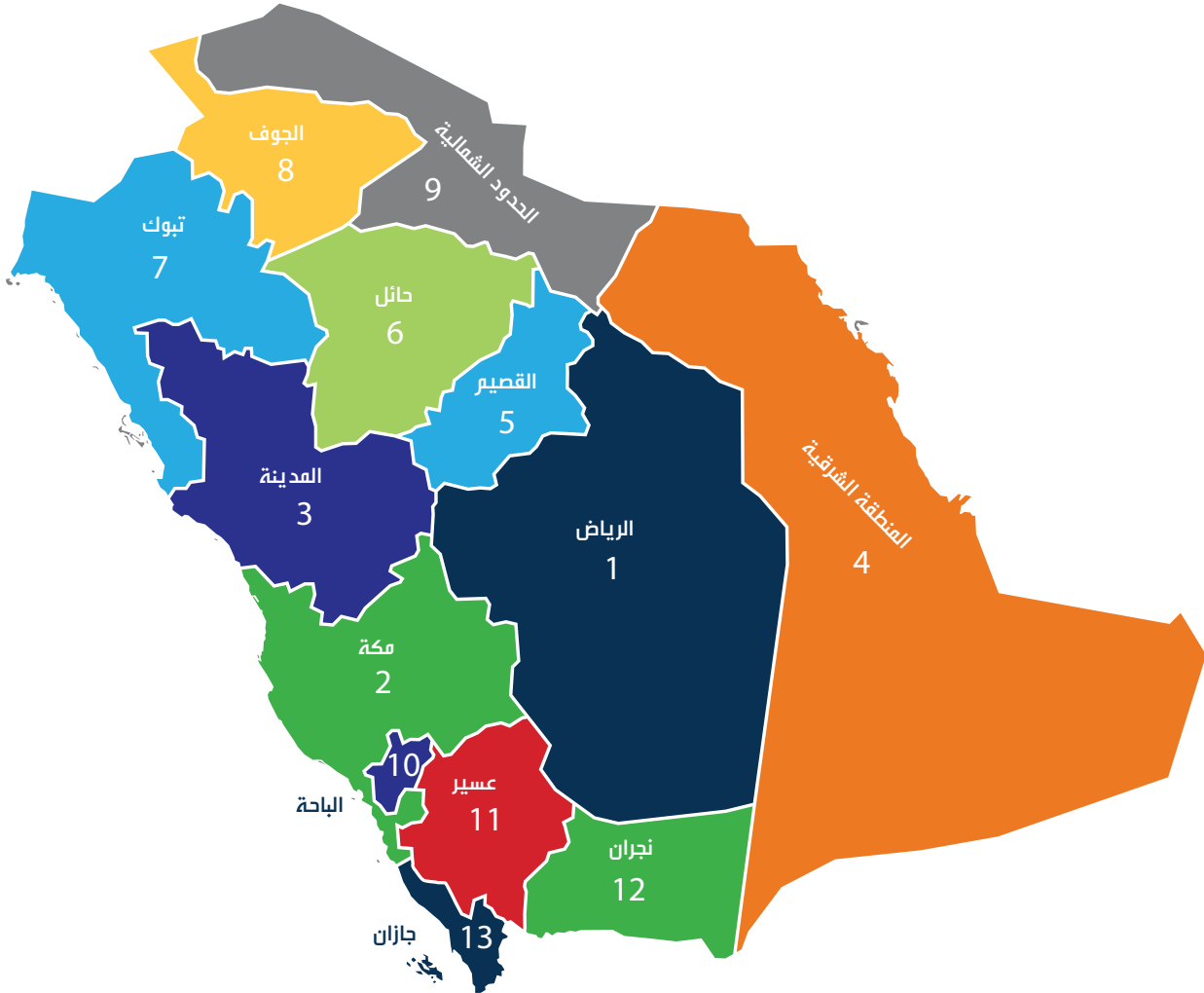
جمعية غير ربحية تأسست في العام 2004 للتشجيع على الكشف المبكر عن السرطان والوقاية منه، وتقديم الدعم للأشخاص ذوي داء السرطان.

هاتف : +966 11 440 2006
الموقع الإلكتروني : <http://saudicancer.com>
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





▲ 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 المتعاونون

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.

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

