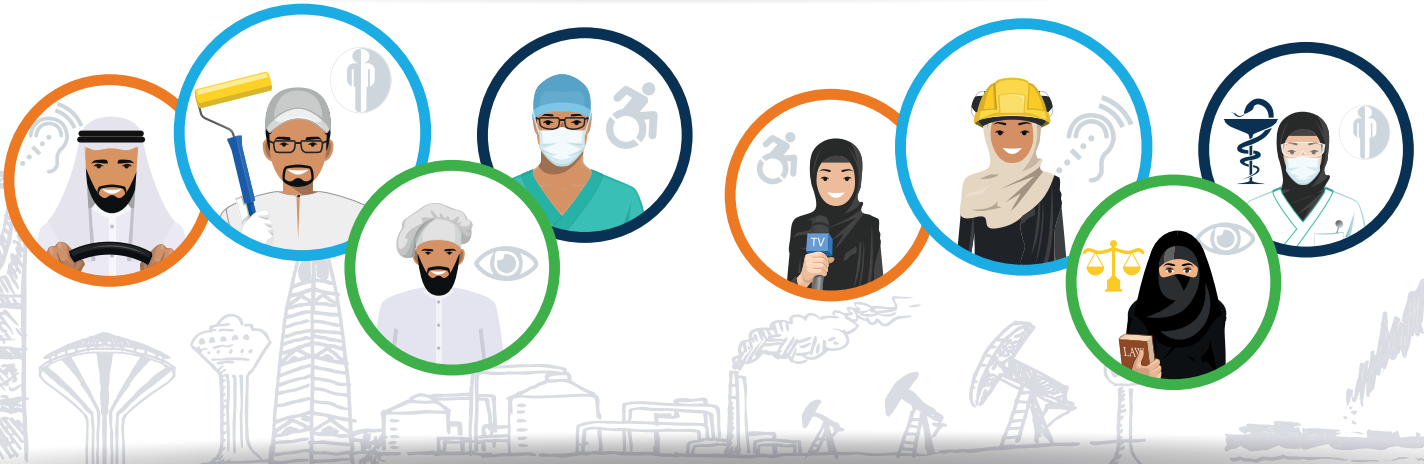


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي القامة القصيرة



الطبعة 1



يوليو 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي القامة القصيرة**

يوليو 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

1.	مقدمة	6
	ما هو قصر القامة؟	6
2.	ما هي الخدمات التيسيرية؟	9
3.	ما مدى شيوع قصر القامة؟	11
4.	أداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة	12
5.	تقديم الخدمات التيسيرية	13
	التوظيف والاختيار	13
	الوصف الوظيفي	14
	إعلانات الوظائف وطرق جذب مقدمي الطلبات	15
	استمارات طلبات التوظيف	15
	المقابلات الشخصية والاختبارات	16
	دراسة الحالة 1	17
	التعريف والتدريب	18
	الاحتفاظ بالموظف	19
	ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين	19
	التقنية المساعدة	20
	دراسة الحالة 2 - الجزء 1	21
	مكان العمل	22
	دراسة الحالة 2 - الجزء 2	24
	الصحة والسلامة	25
	الإخلاء في حالات الطوارئ	26
6.	الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية	27
7.	المؤسسات المفيدة	30
	ملحق - أ : سهولة الوصول إلى محطة العمل	35
	ملحق - ب : سهولة الوصول إلى مكان العمل	41
8.	الشركاء المتعاونين	47



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 لمديري الموارد البشرية، المدراء المشرفين، فروع صندوق تنمية الموارد البشرية، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ما هو قصر القامة؟

قصر القامة (ويسمى أحيانًا بالنمو المحدود) هو حالة تلامز الشخص مدى حياته ويتم تحديدها عمومًا بتوقف الشخص الراشد عن النمو عند طول 140 سم (4 قدم و10 بوصة) أو أقل نتيجة لحالة طبية.

تشير التقديرات إلى أن هناك مئات من الحالات التي يمكن أن تسبب قصر القامة – وهي يمكن أن تؤدي إلى نمو محدود متناسب أو غير متناسب.¹

بالإضافة إلى قصر القامة، يعاني أيضًا بعض الأشخاص ذوي القامة القصيرة مشاكلًا جسدية، منها على سبيل المثال تقوّس الساقين أو العمود الفقري.

غير أن معظم الأشخاص لا يواجهون أي مشاكل خطيرة أخرى. ويمكن أن يعيش الأشخاص ذوو القامة القصيرة حياة طبيعية ونشطة، ويكون متوسط عمرهم عاديًا.

1. <http://rgauk.org/about-restricted-growth>



ما هي أعراض قصر القامة؟

في أغلب الأحيان لا تظهر على الأشخاص ذوي القامة القصيرة أي أعراض سوى قصر القامة، على الرغم من أن بعضهم يواجه مشاكلًا صحية مرتبطة بالمرض.

وفيما يلي نذكر الأعراض الشائعة التي تظهر على الأشخاص ذوي القامة القصيرة المتناسبة وغير المتناسبة.

قصر القامة المتناسبة

ينمو الأشخاص ذوي القامة القصيرة المتناسبة ببطء شديد. وعمومًا يكون هناك ضعف في نمو كافة أجزاء الجسم، ويبقى طول المعدة والصدر متناسبًا مع الساقين.

لا يمكن ملاحظة قصر القامة المتناسبة عند الأشخاص سوى في وقت لاحق من مرحلة الطفولة أو في سن البلوغ. وتعتمد الأعراض الأخرى المرتبطة بقصر القامة المتناسبة على سبب الحالة.

على سبيل المثال:

- يمكن أن يواجه الأشخاص الذين لديهم نقص في هرمون النمو انخفاضًا في مستويات النشاط، وارتفاعًا في نسبة الدهون في الجسم، بالإضافة إلى هشاشة العظام (ترقق العظام)، وجفاف البشرة، وضعف العضلات وارتفاع معدل الكوليسترول.
- يظهر على الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة ذات آثار سلبية على الأعضاء ومنها الرئتين أو القلب أو الكليتين، المزيد من الأعراض المرتبطة بحالتهم الصحية.



قصر القامة غير المتناسبة

يواجه الأشخاص ذوو القامة القصيرة غير المتناسبة ضعفًا عاقلًا في النمو، ويمكن أن يكون بعض الأطراف أقصر من غيره أو غير متناسب مع بقية أجزاء الجسم.

في الغالب لا يواجه الأشخاص ذوو القامة القصيرة غير المتناسبة أي مشاكل صحية هامة أخرى، على الرغم من أن بعضهم يمكن أن يعاني مما يلي:

- تقوس الساقين، بما يسبب ألقًا في الكاحل أو الركبة.
- انحناء في أعلى العمود الفقري (الحداب) و/أو انحناء على جانبي العمود الفقري (جنف).
- التهاب الأذن الوسطى المتكرر، والذي يمكن أن يؤدي إلى مشاكل في السمع.
- التنفس غير المنتظم في الليل (انقطاع التنفس أثناء النوم)، والذي يمكن أن يتسبب في انزعاج أثناء النوم وبالتالي نعاس شديد خلال اليوم.
- تخدر وضعف في الساقين نتيجة انضغاط العمود الفقري والأعصاب الخارجة منه.²

2. <http://www.nhs.uk/Conditions/Restricted-growth/Pages/Symptoms.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. 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 الصعوبات التي يحتمل أن يواجهها موظف في عمله نتيجة لإعاقته. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث عن الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تساعد الموظف على العمل بمزيد من الفعالية والكفاءة. وبدون الخدمات التيسيرية، قد لا يتقدم مرشحون جيدون بطلبات لشغل الوظائف، ويمكن خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات المحددة من شخص إلى آخر. لذلك يجب عليك دائمًا سؤال الشخص عن احتياجاته في عمله.

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.

معظم الأشخاص ذوي القامة القصيرة لا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية. وإن احتاجوا إلى ذلك، فإنه يكون ناتجاً بشكل رئيسي عن الآثار الجانبية للعلاج أو بإمكانهم استخدام كرسي متحرك. وعادةً لا يؤثر ذلك بشكل جدي على أداء العمل، ولكنه يمكن أن يتسبب في صعوبات مؤقتة للشخص.



3. ما مدى شيوع قصر القامة؟

تعتبر الودانة وهي اضطراب خلقي يؤثر في نمو العظام المسبب الأكثر شيوعًا للنمو المحدود. ووفقًا لتقديرات معاهد الصحة الوطنية الأمريكية، تصيب هذه الحالة واحدًا من بين 15.000 إلى 40.000 طفل حديث الولادة في جميع أنحاء العالم.³



معاهد الصحة الوطنية الأمريكية

1 : 15,000 ← 40,000 المواليد الجدد

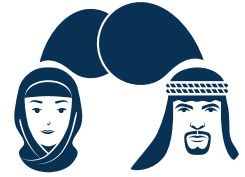
3. <https://rarediseases.info.nih.gov/diseases/8173/achondroplasia>



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة

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



لا تشر إلى الشخص ذي القامة القصيرة على أنه قزم أو صغير الحجم بما يوحي بأنه أقل من شخص راشد. والقسامة مصطلح طبي مقبول، ولكن لا يجب استخدامه كمصطلح عام. وبعض الجمعيات في الولايات المتحدة الأمريكية يفضل استخدام مصطلح "شخص صغير".

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

قد لا يتمكن المرشحون من الأشخاص ذوي القامة القصيرة من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال عمليات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من ذوي الإعاقة أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يتوجب عليك أيضًا تقديم خدمات تيسيرية معقولة. يجب الأخذ بعين الاعتبار تجنب وضع افتراضات على المتقدم لشغل الوظيفة بما يمكنه عمله أو لا يمكنه أثناء ممارسة مهامه. 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 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.

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 لديه 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 لعضو آخر في الفريق.
- لا تستبعد شخصًا ذو قامة قصيرة دون مبرر. ويجب 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.
- يجب 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.
- لا تشدد دون مبرر على المؤهلات الرسمية أو الخبرات العملية غير الأساسية لوظيفة معينة.

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 تخلي عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفيهم. وينبغي تفادي العبارات التعميكية، 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».



طاقات
البوابة الوطنية للعمل

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 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 تطلب من الشخص بيان حالة إعاquته على طلب الوظيفة. والأفضل أن يتم طرح أسئلة تتعلق بشكل مباشر بقدرة الشخص على أداء الوظيفة التي يتقدم بطلب لها. ويجب تجنب 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:

- أن تكون هناك ثغرات في بيان سيرته الذاتية بسبب إعاquته.
- أن يكون قد اكتسب خبرة في عمل غير مدفوع الأجر، على سبيل المثال خبرة عملية وعمل تطوعي.



المقابلات الشخصية والاختبارات



عند رغبتك بتوظيف الشخص المناسب و الأفضل لشغل الوظيفة يجب التأكد من جميع المرشحين بأنهم قادرين على القيام بمهام العمل، وفي حال وجود شكوك بشأن قدرة الشخص على أداء أي من المهام الأساسية التي تتطلبها الوظيفة، اسأله ببساطة عن كيفية قيامه بالمهمة المطلوبة.

عندما تقوم بدعوة المرشحين لإجراء مقابلات شخصية، تأكد من شمولية الدعوة لسؤال المرشحين عن أي احتياجات أو خدمات تيسيرية خلال المقابلة.

إذا كان الاختيار عادةً يتطلب إجراء اختبارات، عليك التأكد من عدم التمييز ضد شخص ذو قامة قصيرة. وعليك دائمًا مراجعة الشخص والتحدث معه بشأن الخدمات التيسيرية المطلوبة. وتكون الخدمات التيسيرية غالبًا بسيطة، ومن الأفضل أن يتم تقديمها لجميع مقدمي طلبات التوظيف. ويمكن أن تشمل هذه الخدمات التيسيرية على إجراء المقابلة الشخصية في مكان يمكن الوصول إليه بسهولة. على سبيل المثال، توفير منحدر ليتمكن من الوصول الى مقر المقابلة الشخصية باستخدام الكرسي المتحرك.



دراسة الحالة 1

أحمد



تقدم أحمد بطلب لشغل وظيفة مساعد موارد بشرية في سلسلة سوبرماركت ضخمة. وأحمد شخص ذو قامة قصيرة يستخدم كرسيًا متحركًا آليًا. وبعد أن عرض عليه إجراء مقابلة شخصية بشأن الوظيفة التي تقدم إليها، قام أحمد بإبلاغ عبدالله وهو المدير المسؤول عن التوظيف، عن إعاقته وعن أنه يحتاج إلى إجراء المقابلة الشخصية في مكتب يمكن الوصول إليه بسهولة.

أخبر عبدالله أحمد بأن المبنى مجهز بأبواب آلية ومصاعد ويمكن دخوله بسهولة. وسأل عبدالله أحمد أيضًا عما إذا كان يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية لغرض إجراء المقابلة.

طلب أحمد توفير موقف سيارة مجهز بمنحدر للكرسي المتحرك، بالإضافة إلى مرحاض يمكن الوصول إليه بسهولة.

قام عبدالله قبل يوم واحد من إجراء المقابلة الشخصية بحجز موقف سيارة مناسب لأحمد وأخبر موظفي الأمن بذلك. وقام عبدالله أيضًا بإبلاغ موظفي الاستقبال بأن أحمد سوف يصل عند الساعة الحادية عشر صباحًا، وأنه يتوجب عليهم تعريفه بمكان المرحاض الذي يمكنه استخدامه.

أثناء المقابلة، أخبر عبدالله أحمد بأن الوظيفة يمكن أن تتطلب بشكل غير متكرر الذهاب إلى المقر الرئيسي المجاور لمكان العمل. وسأل عبدالله أحمد كيف ينوي القيام بذلك. وقد أجاب أحمد عبدالله بأنه يقود سيارة مجهزة بما يتناسب مع حالته، وأن الانتقال إلى المقر الرئيسي ليس مشكلة.



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.

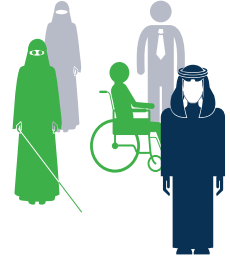


إذا كان الموظف ذو القامة القصيرة يلتحق بعمل جديد، عليك التأكد من خضوعه لفترة تحضيرية شاملة. ومن المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحاً بحيث يتمكن الموظفون ذوو القامة القصيرة من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن إجراءات الصحة والسلامة بالشركة. عليك أيضاً أن تسأل الموظفون ما إذا كانوا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية. كما يجب التأكد من أن جميع الموظفين ذوي القامة القصيرة قادرون أيضاً على الحصول على فرصة متكافئة لمتابعة تدريبهم داخل وخارج الشركة، والمشاركة في الاجتماعات وفرص التطوير المهني.



الاحتفاظ بالموظف

حالما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. ويجب 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 ذو قامة قصيرة بطلب للحصول على ترقية. وهنا أيضًا، تجنب وضع افتراضات على الموظف بما يمكنه عمله أو لا يمكنه القيام به.

ويعتبر تحرير اتفاقية كتابية بشأن الخدمات التيسيرية مع الموظفين الجدد من ذوي الإعاقة وسيلة جيدة لتسجيل الخدمات التيسيرية التي تم الاتفاق عليها، والإجراءات المطلوبة اتخاذها في حال تغيب الموظف عن العمل نتيجة المرض.

ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

سوف يعتمد تقديم الخدمات التيسيرية على طبيعة قصر قامة الموظف - على سبيل المثال إذا كان الموظف يستخدم كرسيًا متحركًا. وتشمل الخدمات التيسيرية على سبيل المثال ما يلي:

- توفير مكتب وشاشة كمبيوتر بارتفاع مناسب وزاوية مناسبة لطول الشخص مع حمالة وثائق عند الحاجة.
- توفير طاولة مكتب متغيرة الارتفاع بحيث يستطيع الموظف تعديل الارتفاع بما يلائم وضعيته جلوسه.
- توفير كرسي مريح ذات مواصفات خاصة مناسبة لطول الشخص، ويجب أن تكون الكراسي متغيرة الارتفاع.
- توفير موقف سيارة مخصص قريب من مدخل المكتب، إذا كان الموظف يقود سيارة.



- ساعات عمل مرنة، على سبيل المثال إذا كان من الصعب جدًا الانتقال إلى مكان آخر خلال أوقات الازدحام المروري، يجب السماح للموظف بأن يبدأ عمله وينتهي في أوقات خارج ساعات الذروة.
- نقل طاولة عمل الموظف إلى مكان آخر داخل المبنى يمكن الوصول إليه بشكل أسهل.
- أخذ استراحات والتجول في المبنى في أوقات الاستراحة.
- توفير كراسي وطاولات متغيرة الارتفاع في غرف الاستراحة والمطابخ.
- توفير أمكنة تخزين مخصصة ذات ارتفاع ملائم لطول الموظف.

التقنية المساعدة



هناك عدد كبير جدًا من الأجهزة التي يمكن أن تساعد الأشخاص ذوي القامة القصيرة والأشخاص الذين يستخدمون كراسي متحركة على العمل بفعالية. وهي تشمل:⁴

- برمجيات تحويل الحديث إلى نصوص لكي يتمكن الموظفون محدودو حركة اليدين والذراعين من تشغيل جهاز الكمبيوتر بأوامر صوتية.
- سماعات هاتف تعمل بأوامر صوتية، وجهاز هاتف بأزرار كبيرة، ونظام طلب أرقام أوتوماتيكي.
- نظام بريد صوتي و/أو سماعة للأذنين، بحسب تفضيلات الشخص.
- وسائل دخول بديلة إلى الحاسب الآلي ولوحات مفاتيح بديلة.

4. <https://askjan.org/media/downloads/WheelchairA&C;Series10.pdf>



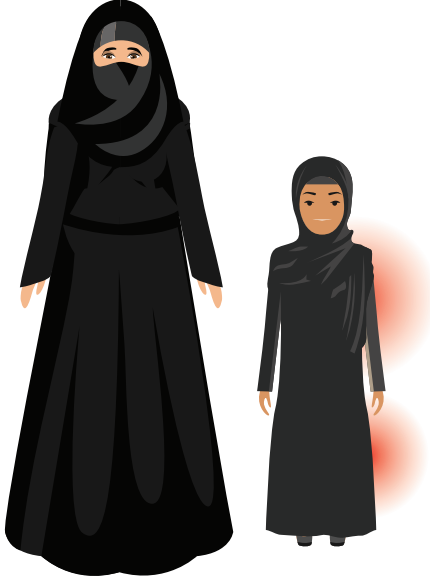
دراسة الحالة رقم 2 - الجزء 1

سارة



بدأت سارة مؤخراً العمل بوظيفة استشارية لدى شركة طبية. وسارة شخص ذو قامة قصيرة، كما أنها تشكو من انزعاج وألم في ظهرها وساقها إذا استمرت في الجلوس لأكثر من بضع ساعات. وقد ازدادت في الآونة الأخيرة مشكلة ظهرها سوءاً، وكانت تضطر سارة إلى أخذ إجازة من العمل بعد زيارة الطبيب للحصول على استشارة طبية.

خلال اجتماعها الدوري وجهاً لوجه مع مديرتها ليلي، شرحت سارة أن مشكلة ظهرها تسبب لها انزعاجاً في العمل، وأنها تضطر إلى أخذ استراحات منتظمة للتجول حول المكتب والتمدد.



اقترحت ليلي أن سارة يمكن أن تستفيد من الحصول على تقييم من معالج مهني لمعرفة ما إذا كانت تحتاج إلى أي خدمات تيسيرية يمكن أن تساعد على التخفيف من انزعاجها. وقد درست سارة هذا الخيار مع فريقها الطبي.



مكان العمل

يمكن أن يسهم تصميم مكان العمل في مواجهة الشخص ذو القامة القصيرة لصعوبات وعوائق عند الدخول إلى مقر صاحب العمل. ويمكن أن يساعد توفير الخدمات التيسيرية في المباني على تمكين الموظف الذي يستخدم كرسيًا متحركًا والموظفين الآخرين من التجول داخل المبنى بمزيد من السهولة. وتشمل هذه الخدمات التيسيرية ما يلي :

- إجراء تغييرات هيكلية أو أخرى مادية. على سبيل المثال توسعة المداخل وتوفير منحدرات أو تغيير مكان الأثاث المكتبي، إذا كان الموظف يواجه صعوبة في نزول وصعود السلالم.
- تغيير أماكن مفاتيح النور أو مقابض الأبواب أو الأرفف للأشخاص الذين يواجهون صعوبة في الوصول إليها.
- تركيب أبواب آلية للأشخاص الذين يواجهون صعوبة في الوصول إلى المقابض أو دفع/ سحب الأبواب. ويجب أن تكون الأبواب واسعة بما فيه الكفاية لكي يتمكن الشخص الذي يستخدم كرسيًا متحركًا من عبورها بسهولة.
- تغيير اتجاه فتح الأبواب للأشخاص الذين يستخدمون كراسي متحركة، وإعادة ترتيب أثاث المكتب الذي يعمل فيه الموظف لضمان إمكانية تنقله داخل المكتب بحرية.
- توفير مراحيض يمكن الوصول إليها بسهولة.
- يجب التأكد أيضًا من وجود منحدرات و/أو مصاعد، إذا كان الوصول إلى المكتب/مكان العمل يتطلب صعود السلالم سواء داخل المكتب/مكان العمل نفسه أو خارجه.
- إذا كان من الصعب تركيب مصعد، فبالتالي يجب أن تكون مرتبًا، وأن تدرس إمكانية السماح للموظف بالعمل في مكتب مناسب في الطابق الأرضي أو بالعمل عن بعد.

يجب التأكد من إعطاء الوقت الكافي للموظف ذو القامة القصيرة ليعتاد على التجول في المبنى، بما في ذلك أي تغييرات في تصميم مكان العمل - اسأل الموظف عن التغييرات المساعدة التي يمكن إجراؤها في المبنى.

يجب التأكد من أن الموظفين على معرفة ودراية بسياسات وإجراءات الصحة والسلامة البسيطة لتجنب المخاطر المحتملة التي يمكن أن تعيق حركة الموظف ذي القامة القصيرة الذي يستخدم كرسيًا متحركًا. على سبيل المثال، التأكد من عدم وجود أي عوائق في الممرات وعلى الأرضيات لمساعدة الأشخاص الذين يستخدمون كراسي متحركة أو دراجات سكوتر والأشخاص الذين يواجهون صعوبة في المشي على التجول والتحرك بسهولة.



لمزيد من المعلومات بشأن سهولة التنقل داخل المبنى، انظر الملحق (أ): سهولة استخدام محطة العمل والملحق (ب): التنقل في مكان العمل.

أو بدلاً من ذلك، يمكنك مشاهدة الدليل الإرشادي للوصول الشامل: مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة.

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



دراسة الحالة رقم 2 - الجزء 2

سارة



بعد إجراء تقييم لسارة من معالج مهني، تم إعداد قائمة بالتوصيات.

اجتمعت سارة ويلي لمناقشة الخدمات التيسيرية التي تمت التوصية بها، والتي تشمل ما يلي:

- توفير طاولة مكتب متغيرة الارتفاع بحيث تستطيع سارة الوقوف أو الجلوس أثناء العمل.
- توفير كرسي مريح ذات مواصفات خاصة يتيح دعماً إضافياً لمنطقة الظهر.
- توفير سماعات هاتف بحيث لا تحتاج سارة إلى تثبيت الهاتف بين الكتف والرقبة أثناء إجراء المكالمات الهاتفية.
- أخذ استراحات منتظمة للمشي والتمدد.
- توفير كمبيوتر محمول خفيف الوزن لحضور الاجتماعات الخارجية.

وافقت سارة على أن هذه الخدمات التيسيرية يمكن أن تساعد على التخفيف من الآلام في ظهرها، لذا دونت ليلي ملاحظة لديها للتواصل مع مسؤول الموارد البشرية لياشر تنفيذ هذه الخدمات.

أرسلت إدارة الموارد البشرية ثلاثة عروض أسعار لجميع الأجهزة لصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق لترتيب الحصول على الدعم المادي بموجب برنامج دعم التوظيف. وقد تمت الموافقة على طلب الحصول على الدعم المادي.



سجلت ليلي وسارة ملاحظة لديهما لعقد اجتماعات دورية فيما بينهما بعد تنفيذ الخدمات التيسيرية لتقييم مدى فعاليتها ومناقشة ما إذا كانت تحتاج إلى أي تعديلات.



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.

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.

إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالصحة والسلامة بشأن موظف ذو قامة قصيرة، 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 ذو قامة قصيرة.
- تقديم خدمات تيسيرية يمكن أن تخفف أو تزيل المخاطر المرتبطة بالشخص.
- القيام بكل ما هو عملي بشكل معقول للتخفيف 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 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.

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي القامة القصيرة على ما يلي:

- إتاحة مزيد من الوقت للتدريب على الإخلاء.
- استكشاف خيارات لتنزيل الأشخاص محمولين على السلاسل، إذا كان ذلك ضروريًا.
- استخدام مصعد مخصص للإخلاء في حالة الحريق في حالة توفره.
- وضع درابزين للسلاسل للمساعدة أثناء الإخلاء.
- قيام مفتشي الحريق بإجراء مراجعات إضافية.



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.

(i) 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:

(i) 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 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 1982 وتاريخ 28/6/1437 هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية الفُعدة 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 عمل يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، فيمكن للخدمات والمؤسسات والشركات التالية أن تسهل احتياجات العمل لديك.

▲ طاقات – البوابة الوطنية للعمل

طاقات هي مبادرة وطنية أنشئت لتكون منصة افتراضية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، 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 الإعاقة الحركية للكبار

هاتف : +966 11 292 1572 - 920009882
الموقع الإلكتروني : www.harakia.org.sa
البريد الإلكتروني : harakia@harakia.org.sa
المنطقة : 1

▲ مؤسسة العنود الخيرية

صيانة الكراسي المتحركة للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف : +966 11 481 8877 - 1423 - 1240
فاكس : +966 11 482 6164
المنطقة : 1



▲ الجمعية الخيرية لرعاية ذوي الإعاقة بالرس

تقديم الرعاية وإعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف : +966 16 333 8444
الموقع الالكتروني : www.dcr.sa
المنطقة : 5

▲ إيفاء لرعاية ذوي الإعاقة

إعادة التأهيل الطبي والخدمات التعليمية والتدريب المهني

هاتف : +966 13 868 1306
الموقع الالكتروني : www.psrc.org.sa
البريد الالكتروني : info@psrc.org.sa
المنطقة : 4

▲ جمعية فتاة الإحساء التنموية الخيرية

تقديم خدمات الدعم وإعادة التأهيل للنساء والأطفال

هاتف : +966 13 593 0421
الموقع الالكتروني : www.fatatalhasa.com
المنطقة : 4

▲ جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي (واعي)

تهدف الى تنمية الوعي والسلوك الحضاري لدى الفرد والأسرة والمجتمع، وتفعيل طاقات الأفراد والمؤسسات

هاتف : +966 11 269 4499 - +966 11 263 4111
الموقع الالكتروني : www.wa3i.org.sa
المنطقة : 1



▲ جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء

تقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف	:	+966 13 562 0222
فاكس	:	+966 13 562 0111
الموقع الالكتروني	:	www.hdisabled.org.sa
المنطقة	:	4

▲ الجمعية الخيرية لرعاية وتأهيل المعاقين في بريدة

البرامج وخدمات إعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف	:	+966 16 385 0120
جوال	:	+966 55 326 2424
الموقع الالكتروني	:	www.cdb.org.sa
البريد الالكتروني	:	scrdisa@gmail.com
المنطقة	:	5

▲ 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
المنطقة	:	13 - 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

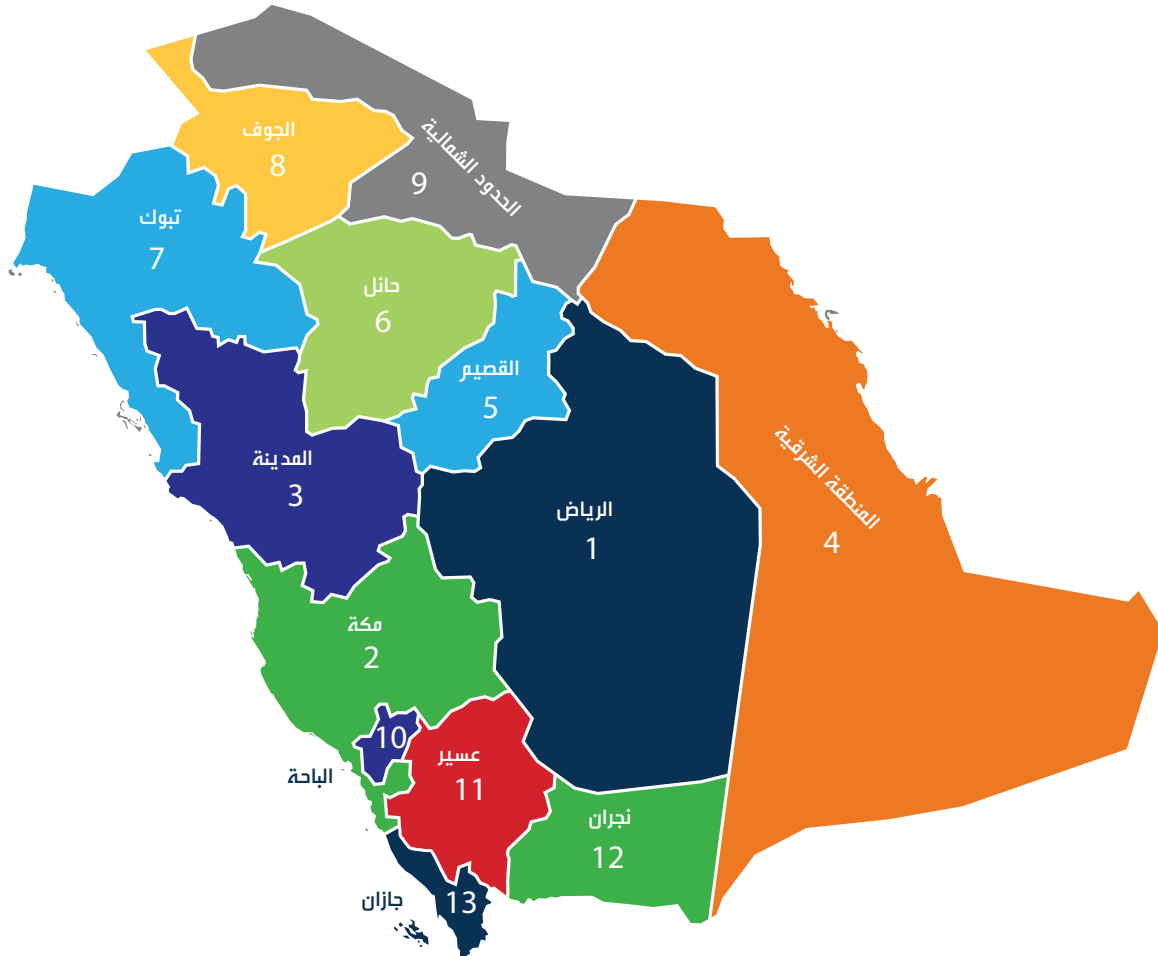
الموقع الالكتروني	:	www.doroob.sa
المنطقة	:	13 - 1



▲ قادرون - شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة

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

هاتف : +966 12 698 6116
الموقع الالكتروني : www.qaderoon.sa
بريد الكتروني : info@qaderoon.sa
المنطقة : 1 - 13





▲ 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

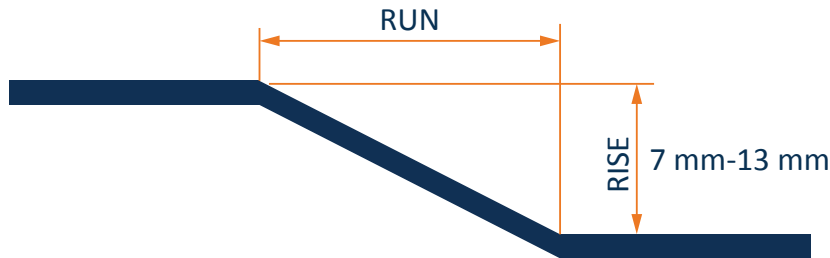
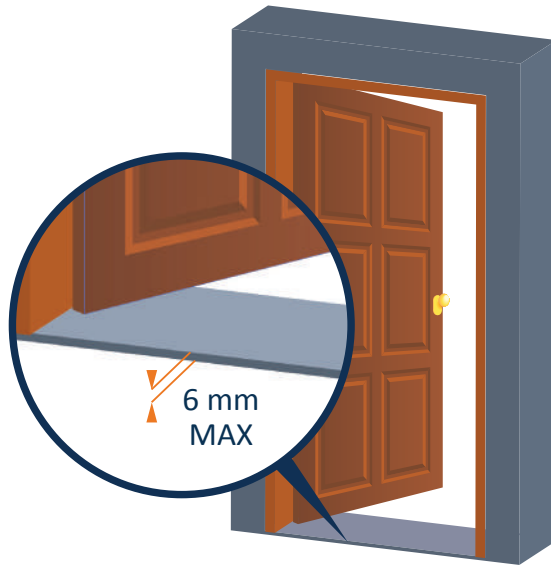


الملحق «أ»

سهولة الوصول إلى محطة العمل

جميع الترتيبات التيسيرية التالية مفصلة في الدليل الإرشادي للوصول الشامل بالملكة العربية السعودية - مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة - 2012. الأرقام التالية هي أرقام فصول المسائل ذات الصلة. (accessibility.pscdr.org.sa)

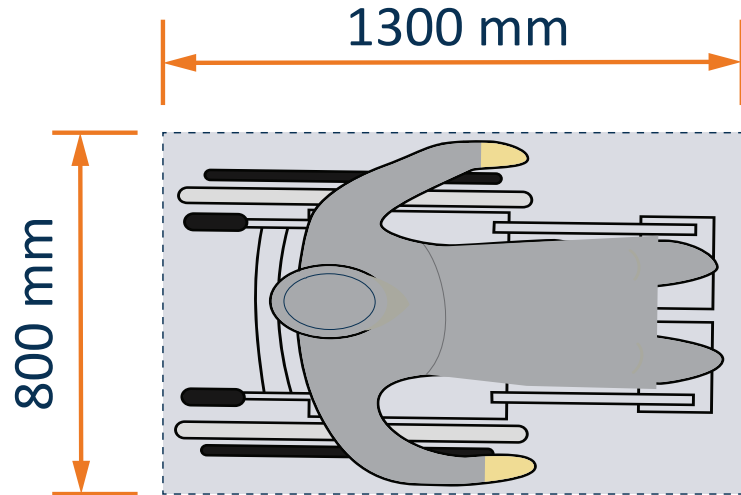
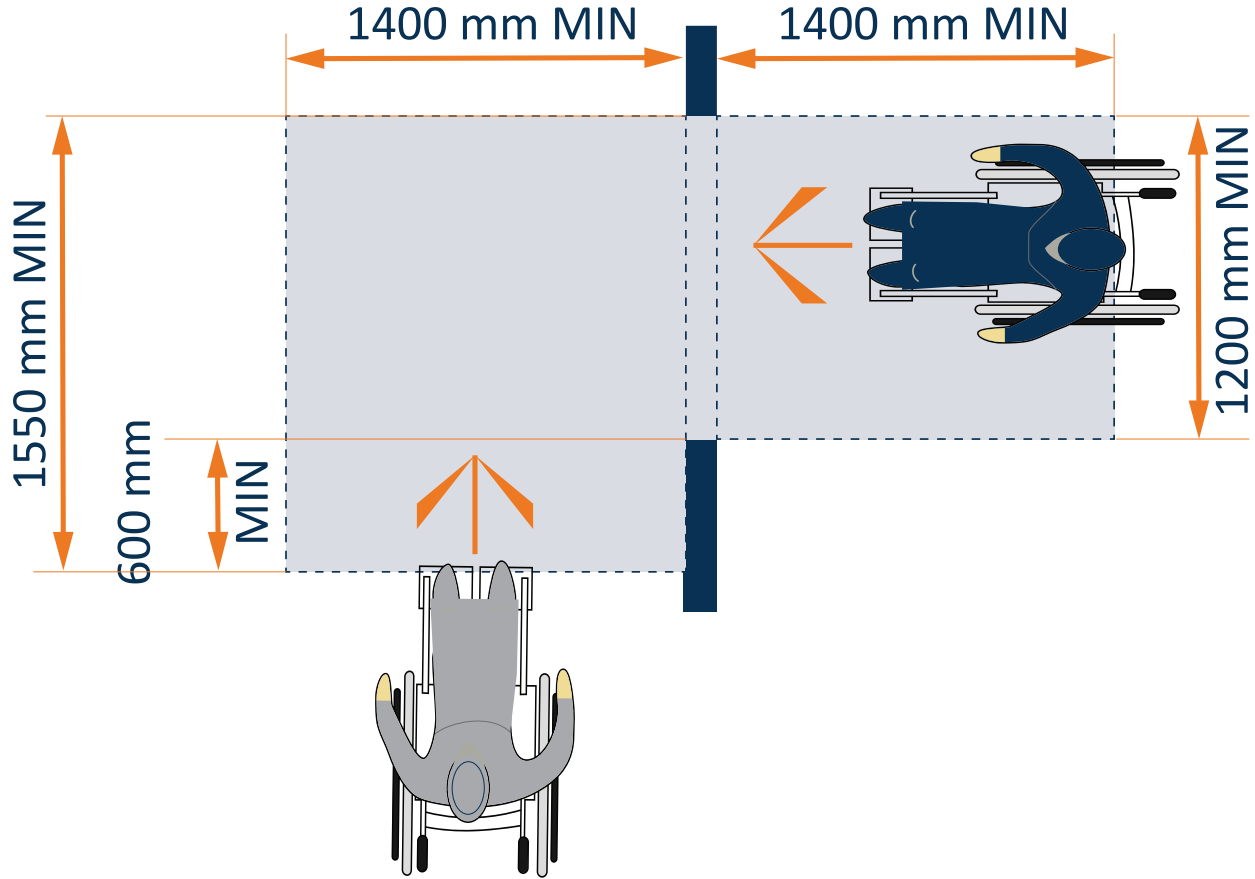
تصميم المكتب، أسطح الأرضيات الأبواب والمساحات (3-5-2، 3-3-2-25، 3-2-9)



CHANGE IN LEVEL 7mm-13mm
BEVELED BUT NOT STEEPER THAN 1:2
(RATIO OF RISE TO RUN)

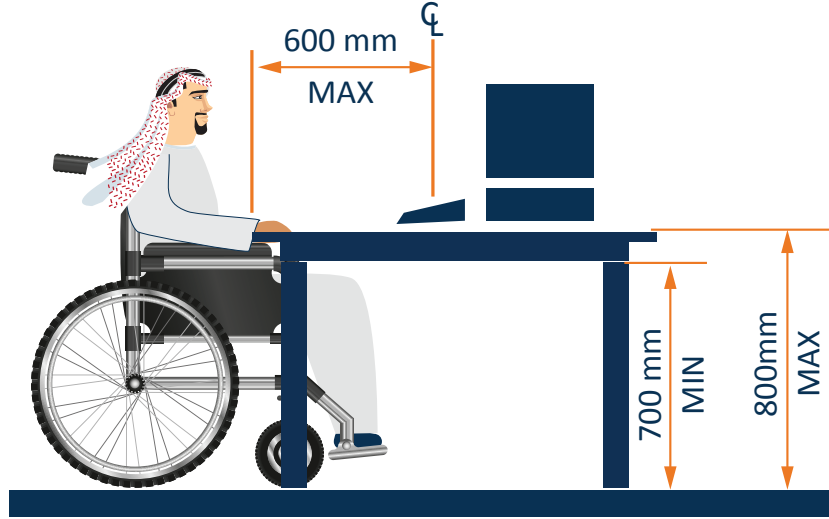


المداخل والوصول إلى المكتب، بها يتضمن طاولة الخدمة والدرازين إلى آخره
(3-2، 3-3-13، و 3-4-5)

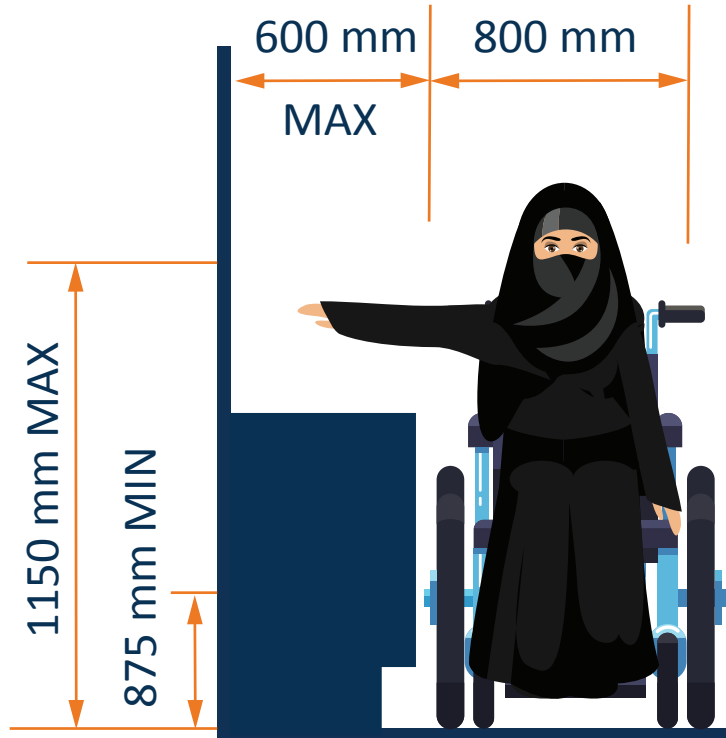


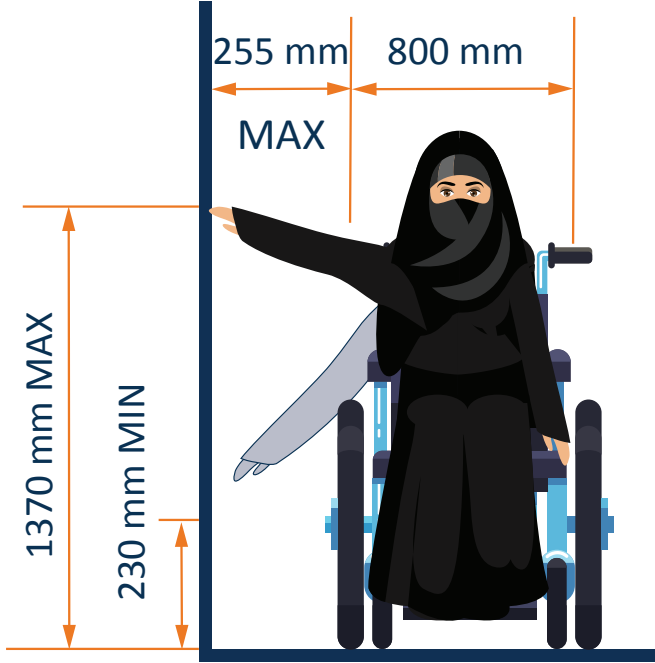


مكتب قابل لتعديل الارتفاع أو طاولة لشخص لا يستطيع العمل بارتياح على أحد المكاتب الموجودة (3-3-6)



نظام وضع الملفات بالشكل الذي يمكن من الوصول إليها للشخص الذي لا يستطيع الوصول لأدراج الملفات العلوية والسفلية في خزانة الملفات الرأسية. (3-3-9)



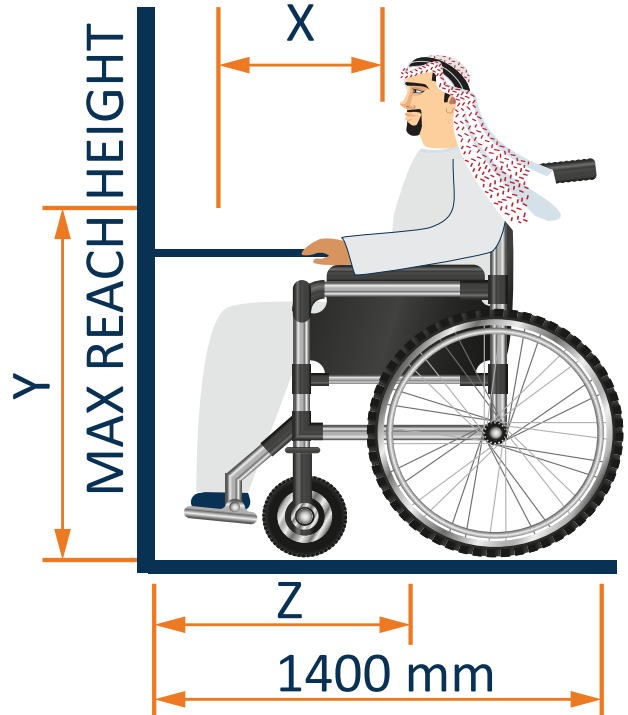


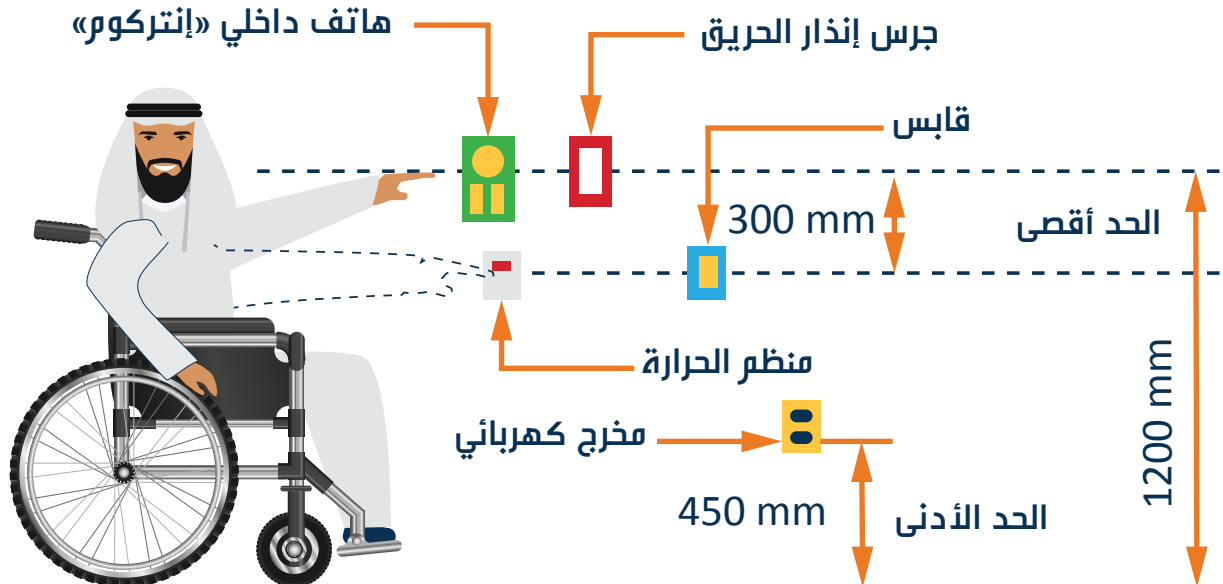
المستلزمات المكتبية والمواد المستخدمة بشكل متكرر في معظم الأرفف أو الأدراج سهلة الوصول إليها للشخص الذي لا يستطيع الوصول إلى الأرفف والأدراج العلوية والسفلية. (3-3-9)

مقلب الصفحات وحامل الكتب للشخص الذي لا يستطيع التعامل مع الأوراق.

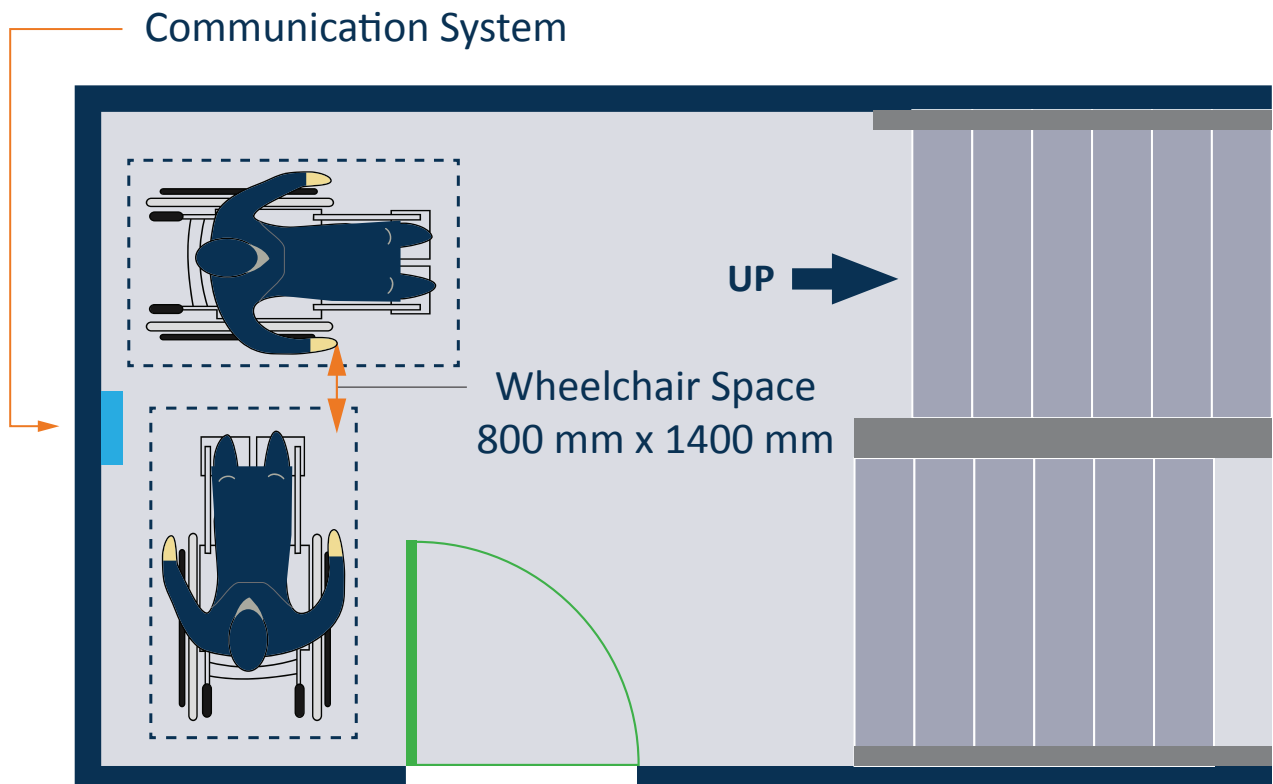
وسائل الكتابة للشخص الذي لا يستطيع الإمساك بأداة الكتابة.

الآلات المكتبية سهلة الوصول إليها، مثل آلات تصوير المستندات والفاكسات، بحيث يتمكن الشخص الذي يستخدم كرسيًا متحركًا من الوصول إليها من الوضع جالسًا (3-3-10)





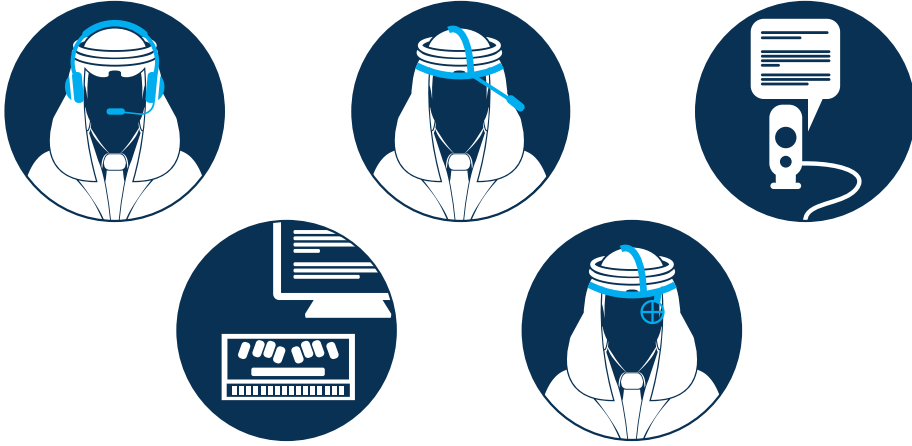
مخارج الطوارئ والإخلاء في حالة الحريق. (3-4-9)





هاتف بمكبر صوت، هاتف بزر كبير، نظام اتصال آلي، نظام بريد صوتي و/ أو سماعة رأس، بناء على محددات الشخص وتفضيلاته. (3-4-7)

بدائل الدخول إلى الكمبيوتر مثل التعرف على الكلام، إدخال شفرة مورس، تراك بولز، قفل المفاتيح، بدائل لوحات المفاتيح و/ أو ماوس ستيك، بناء على حدود الشخص وتفضيلاته



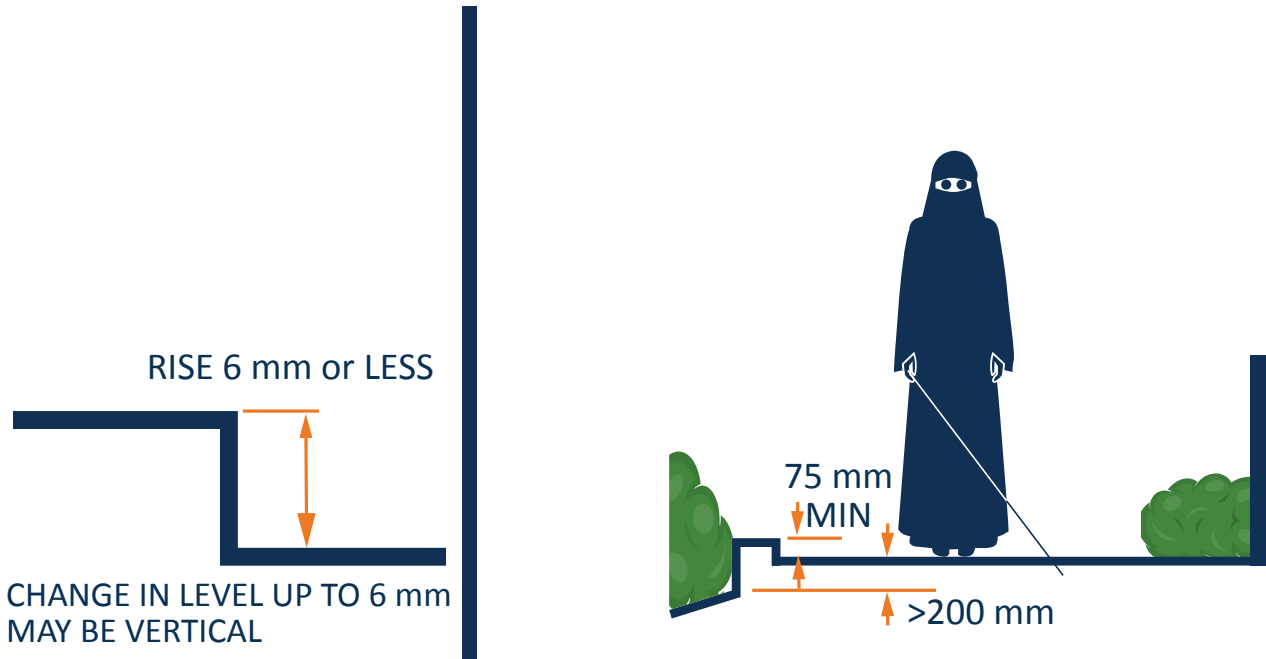


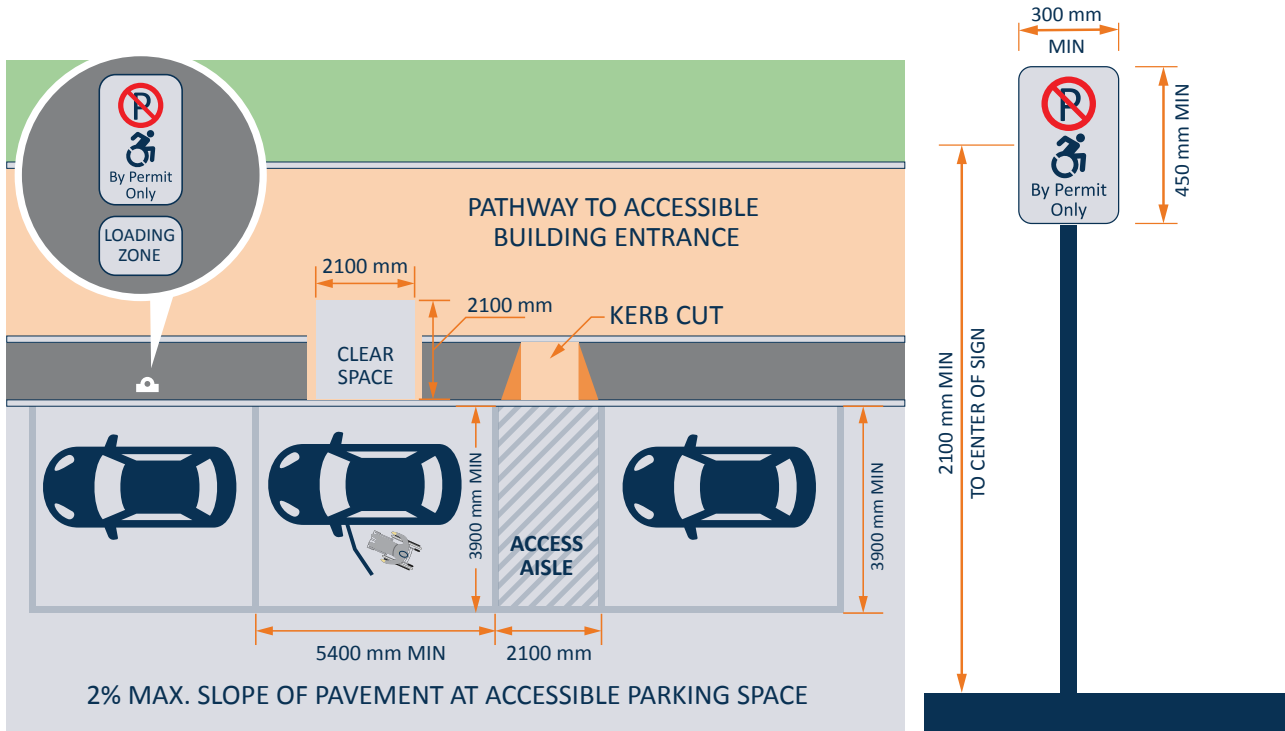
الملحق «ب»

سهولة الوصول إلى مكان العمل

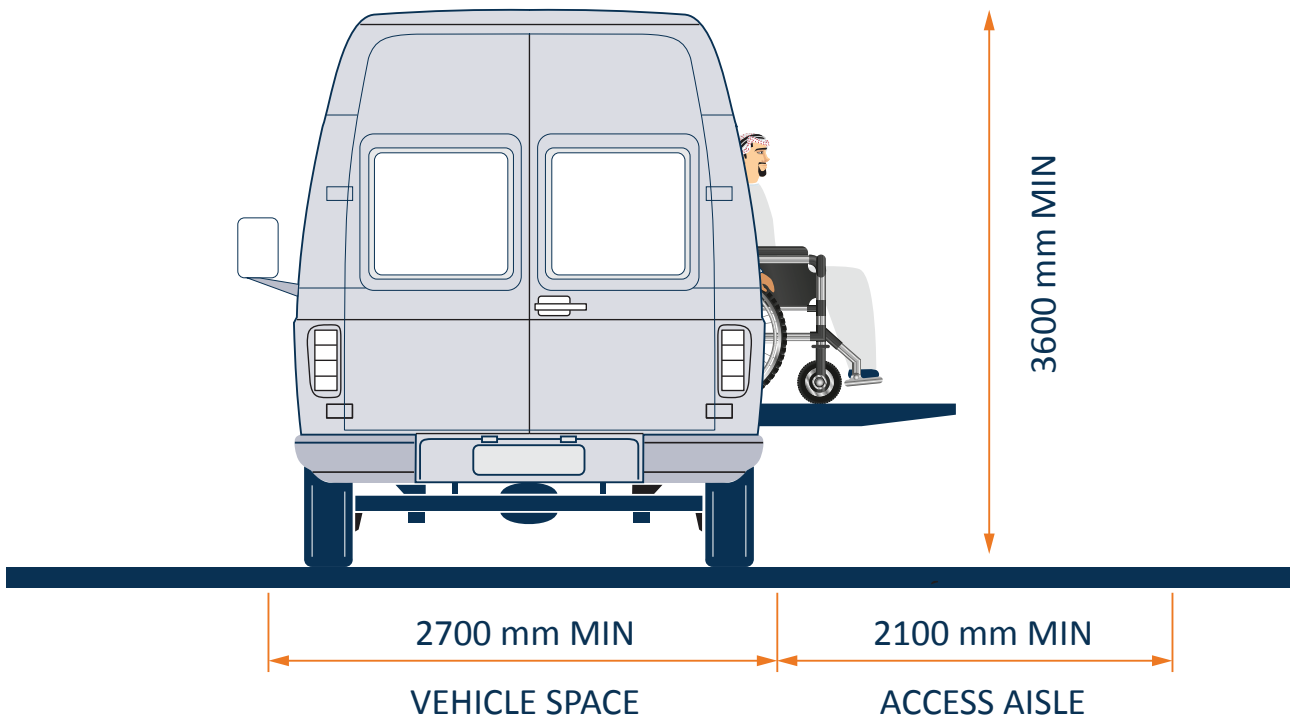
جميع الترتيبات التيسيرية التالية مفصلة في الدليل الإرشادي للوصول الشامل بالملكة العربية السعودية - مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة - 2012. الأرقام التالية هي أرقام فصول المسائل ذات الصلة. (accessibility.pscdr.org.sa)

أماكن وقوف السيارات سهلة الوصول للشخص الذي يقود سيارة (3-1-1، 3-1-3، 3-1-4، 3-1-6، 3-1-9)



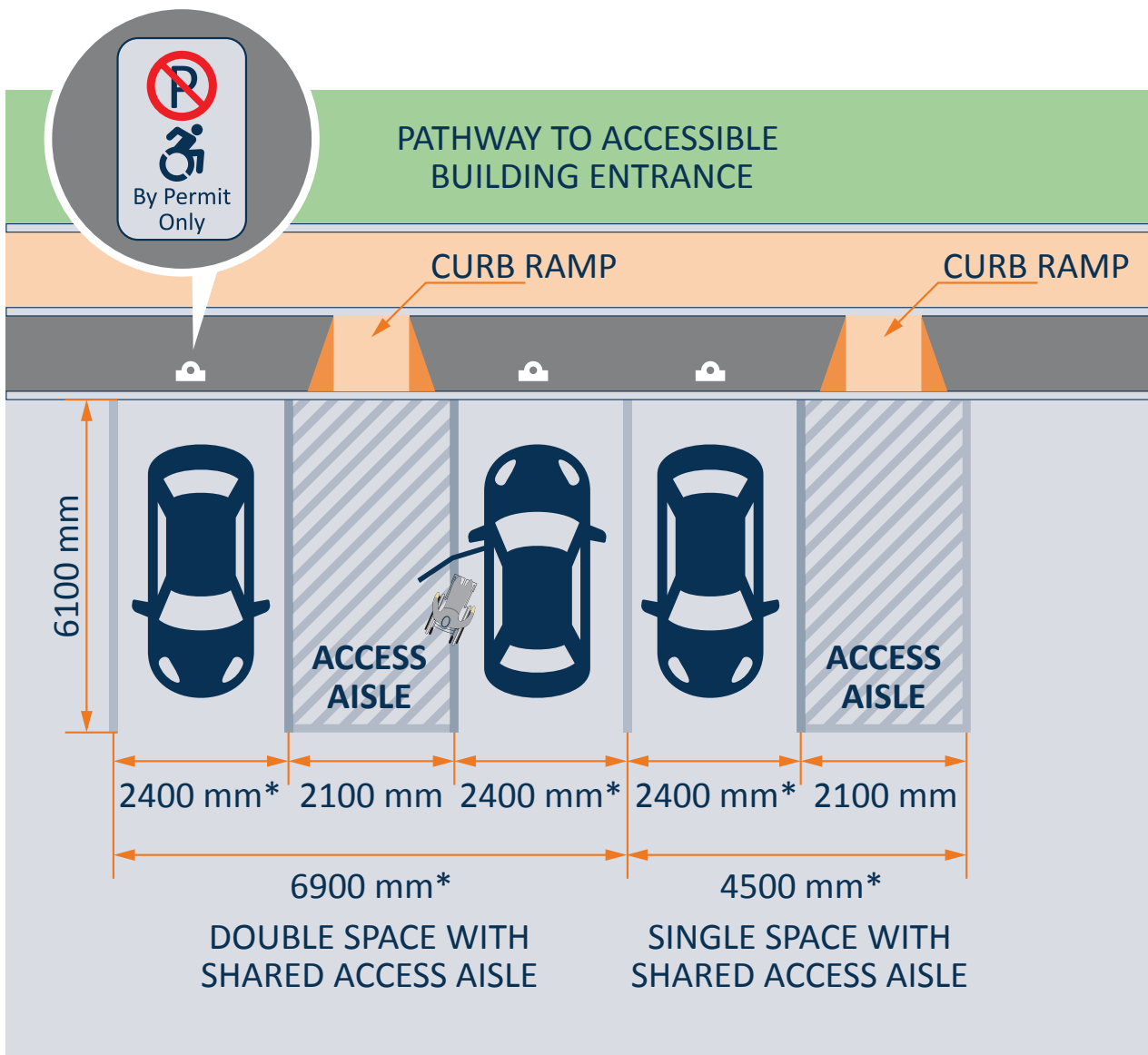


وسائل النقل المحلية سهلة الوصول – جمعيات حركية (انظر الموارد المحلية)





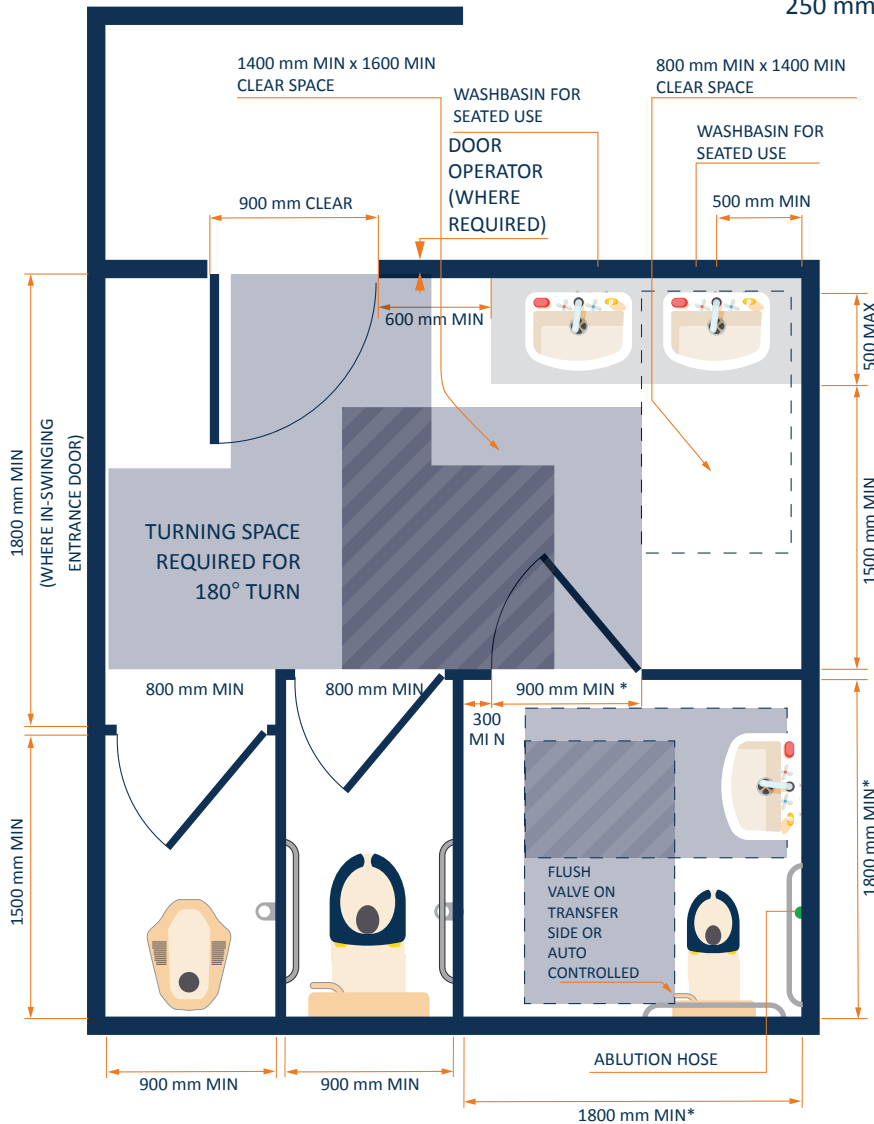
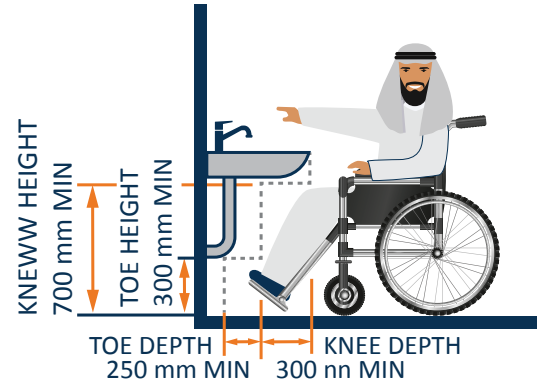
طريق الانتقال سهل الوصول من مكان وقوف السيارات إلى داخل المبنى (3-1-13، 3-2-1، 3-2-2، و3-2-3)



2% MAX. SLOPE OF PAVEMENT AT ACCESSIBLE PARKING SPACE

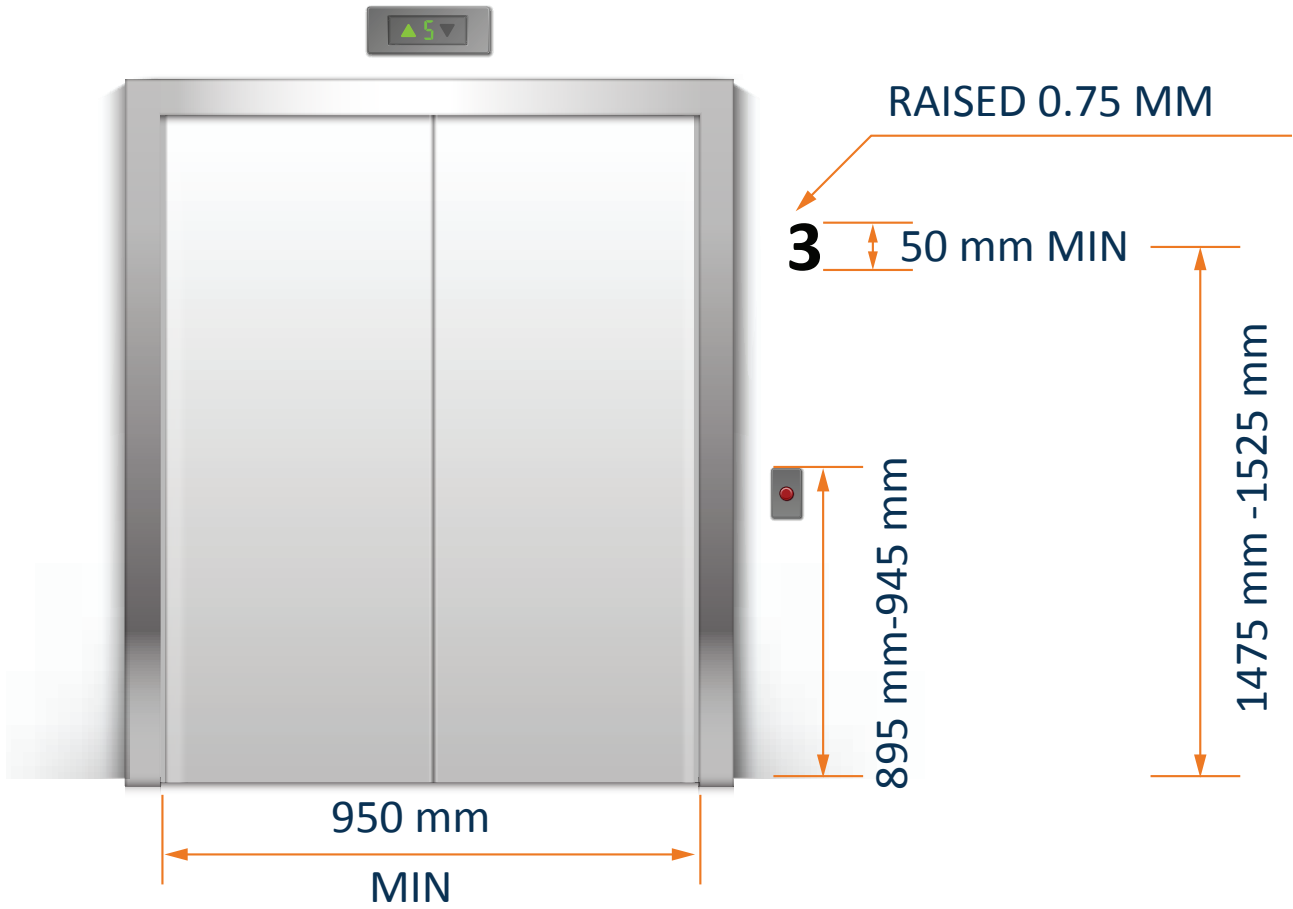


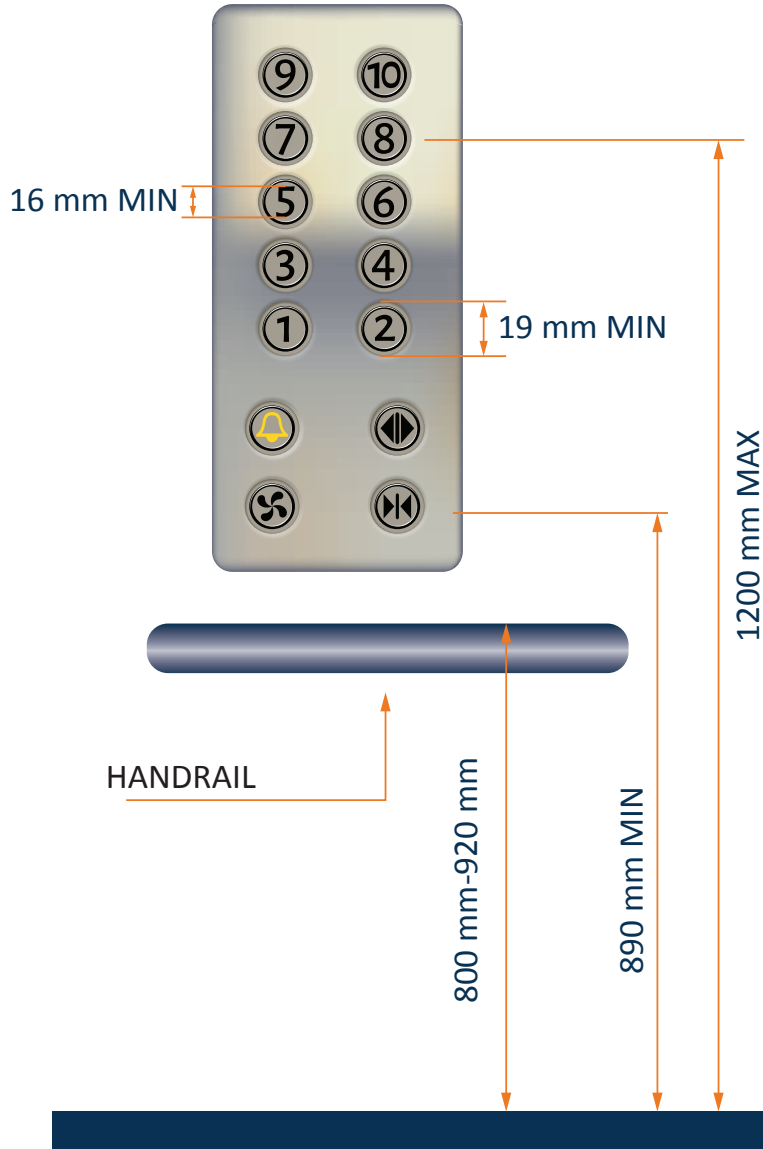
دورات المياه والاستراحات سهلة الوصول (3-2-11، 3-2-12، 3-2-14، 3-2-15، 3-2-16، 3-2-17، 3-2-18، 3-2-22، 3-2-23، 3-2-25)





طريق الانتقال سهل الوصول إليه إلى محطة عمل الشخص، كالمصاعد والسلالم المتحركة، إلخ (3-2-5، 3-2-6، 3-2-7، 3-2-8)





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>



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 ملاحظتكم 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

