

# الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي الفصام

الطبعة 1



يناير 2017



# **الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي الفحص**

يناير 2017

**الطبعة 1**





## الصفحة

## المحتويات

<b>6</b>	<b>1. مقدمة</b>
6	ما هو الفصام؟
7	ما الذي يسبب الفصام؟
8	أنواع علاج الفصام
<b>10</b>	<b>2. ما هي الخدمات التيسيرية؟</b>
10	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات
<b>12</b>	<b>3. ما مدى شيوع الفصام؟</b>
15	من الذي يتعرض للفصام؟
<b>16</b>	<b>4. دليل أداب التعامل والتحاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة</b>
16	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة
16	الاجتماع بالأشخاص ذوي الفصام
<b>18</b>	<b>5. تقديم الخدمات التيسيرية</b>
18	التوظيف والاختيار
19	الوصف الوظيفي
21	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات
21	استعلامات طلبات التوظيف
22	المقابلات الشخصية
23	الاختبارات
23	التعریف والتدريب
24	دراسة حالة (1)
25	الاحتفاظ بالموظف
26	ترتيبات العمل
27	السلوك في مكان العمل
27	ال التواصل
28	دراسة حالة (1)
29	الصحة والسلامة
30	التعامل مع السلوك الذي يشكل صعوبة لأصحاب العمل
31	الإخلاء في حالات الطوارئ
<b>32</b>	<b>6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية</b>
<b>35</b>	<b>7. المؤسسات المفيدة</b>
<b>42</b>	<b>8. الشركاء المتعاونون</b>



## 1 - مقدمة

هذا الدليل هو واحد من سلسلة من الأدلة التي يصدرها صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم الإرشادات العملية لأصحاب العمل بشأن مواضيع محددة تتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وسوف يكون هذا الدليل مفيداً بشكل خاص ل Heidi الموارد البشرية، والعdirin المشرفين، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

### ما هو الفصام؟

الفصام تشخيص طبي لحالة نفسية. ويعتمد التشخيص على ظهور مزيج من أعراض الوهم والهلوسة والتشوش في الكلام والسلوك المضطرب أو الجمودي. ويمكن لكل هذه الأعراض، بالإضافة إلى انعدام النشاط الاجتماعي أو الحماس أو التركيز أو العناية بالنفس أن تؤثر سلباً على مدى تقدير الشخص لذاته.

من الشائع أن يسمع الأشخاص المشخصون بالفصام أصواتاً وأن تكون هلوساتهم سلبية أو انتقادية أو ازدرائية، ولكن في حالات أخرى يمكن أن تتعلق الهلوسات بأداسيس مختلفة واعتقادات خاصة.

يمكن أن يظهر على الأشخاص ذوي الفصام نوع من الذهان. والذهان هو شعور الشخص أو تصوره للعالم من حوله بشكل مختلف عما يتصوره الآخرون. ونحن نقول أن الشخص "تظهر عليه أعراض الذهان" و "لديه نوبة ذهانية" لوصف الحالة التي يمر بها ذلك الشخص.

الذهان ليس تشخيصاً بحد ذاته، ولكنه من الأعراض الشائعة للفصام ولعدد من الحالات النفسية، ومنها ما يلي:

- الاضطراب ثنائي القطبين؛
- الاضطراب الفصامي العاطفي؛
- اضطراب الذعر الزوراني، أو الاضطراب الوهامي، أو اضطراب الشخصية الزورانية؛
- الاكتئاب الحاد.



هناك بعض الأدلة المترابطة بأن الذهان يمكن أن يكون مرتبّطاً بخلل إدراكي. ولكن يجب أن لا نفترض أبداً بأن هذه هي الحالة. وليس هناك من سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن الشخص الذي يشكو من الذهان أقل قدرة على فهم ما تقوله له، ولكن يمكن أن يدركوا الأشياء بطريقة مختلفة ولا يتفقوا معك فيما تشاهده. ويمكن أن يؤدي هذا إلى جعل الشخص الذي لديه الذهان يبدو وكأنه «غير عقلاني»، فيما هو في الواقع يفكّر بعقلانية تامة ولكن انتلاقاً من نقطة بداية مختلفة، بناءً على تصورات تختلف عن تصوراتك.

يمكن أن يصاب موظف بالذهان للمرة الأولى في أي عمر، ولكن السن الأكثر شيوعاً للإصابة بنبوبة ذهانية لأول مرة هي قبل سن الثلاثين. وهذا يعني أنه ليس من غير المعتمد أن يصاب شخص بنبوبة ذهان للمرة الأولى أثناء العمل، وهذا يمكن أن يجعله غير واثق من نفسه إلى حد كبير وقلق من تأثير ذلك على عمله. ويمكن أن يسيطر بعض الأشخاص على حالتهم باستخدام الأدوية أو العلاج النفسي أو بتغيير نمط حياته، بينما يدرك بعض الأشخاص كيفية تأثير حالته عليه بشكل أفضل بكثير من الأشخاص الآخرين.

ليس هناك أي سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن الشخص الذي لديه ذهان يشكل خطراً على الأشخاص الآخرين.

## ما الذي يسبب الفصام؟

السبب الدقيق للفصام غير معروف، ولكن الأبحاث تشير إلى وجود مزيج من العوامل الجسدية والنفسية والجينية والبيئية التي يمكن أن تجعل الأشخاص أكثر عرضة للإصابة بهذه الحالة. ويمكن أن تشتمل العوامل المذكورة لإثارة الحالة أحداثاً حياتية مسيبة للضغط النفسي أو العاطفي، أو تعاطي المخدرات. ويمكن أن يشمل العلاج جلسات حديث مع المعالج النفسي أو تناول أودية مضادة للذهان. ويسيء الناس في الغالب فهم ما هو الفصام. ويمكن أن تؤدي الوصمة التي تنشأ عند تشخيص أحد الأفراد بأن لديه فصام إلى عقبة و حاجز أمام ذلك الفرد، ويكون تأثيرها أكبر من تأثير أعراض المرض الفعلية. فتشخيص الشخص بالفصام لا يعني أن لديه فصام الشخصية، أو أن له أكثر من شخصية واحدة، كما أن غالبية الأشخاص الذين يسمعون أصواتاً ليسوا عنيفين أو خطرين.



تأثير الفصام، أو سمع الأصوات، يتغير من شخص إلى آخر. ويمكن أن يتصرف موظف بطريقة تبدو غير عادلة، ويمكن أن يحصل على إجازة مرضية أو يمكن أن يسيطر على حالته دون أن يعلم صاحب العمل بحالته مطلقاً. ويجد الأشخاص طرقاً للتكييف والسيطرة على أكثر حالات الهلوسة والأوهام صعوبةً. وعندما يشفى الشخص، يمكن أن تصبح الأصوات التي يسمعها أقل تدخلًا وتأثيرًا، وأكثر هدوءاً، ويمكن أن تتغير نظرته أو أن تتوقف الأصوات كلّياً.

## أنواع علاج الفصام

مع أن الشخص الذي لديه الفصام لن يتوقف على الأرجح عن الشعور بالأعراض بشكل كامل، فإن أربعة من كل خمسة أشخاص يتغافلون إلى درجة يصبحون معها قادرين على السيطرة على أعراضهم دون أن تسبب لهم في مشاكل في حياتهم العادية.

تركز العلاجات الحديثة بشكل متزايد على العلاج النفسي بالتحدث مع المريض لمساعدته على فهم حالته الذهانية والسيطرة عليها، والتخفيف من القلق وتعكين الشخص من السيطرة. ويمكن أن يشمل هذا العلاج المشورة الطبية أو العلاج النفسي أو علاج السلوك الإدراكي. أما من وجة نظر صاحب العمل، فإن طبيعة هذا العلاج بحد ذاته ليست هامة، ولكن علينا أن نتذكر أن الموظف يمكن أن يحتاج إلى إجازات مرضية بانتظام لفترة محددة أو للمرونة في العمل على المدى الأطول لتمكينه من الخوض في جلسات العلاج بالحديث.

بالإضافة إلى العلاج بالحديث، يمكن أن يستخدم بعض الأشخاص أدوية مضادة للذهان للتخفيف من حدة أعراض الذهان وجعلها أقل تسبباً لحدوث الخوف وأقل تدخلاً وتأثيراً في السلوك. ويمكن أن تكون للأدوية المضادة للذهان في غالب الأحيان آثار جانبية هامة يمكن أن تؤثر أيضاً على طريقة عمل الموظف. والأدوية المختلفة تؤثر على الأشخاص بشكل مختلف، ويحتاج الكثير من الأفراد الذين يستخدمون أدوية مضادة للذهان إلى تناول أدوية إضافية للسيطرة على الآثار الجانبية، ولذلك من الضروري التحدث مع الشخص لفهم الآثار الجانبية لعلاجه وكيفية تأثير ذلك على طريقة عمله. وتشمل بعض الآثار الجانبية الأكثر شيوعاً ما يلي:

- النعاس والتعب، وهذا يؤثر في بعض الأحيان على الدمام;
- زيادة الوزن شائعة نسبياً ويمكن أن تسبب في نشوء أو تفاقم مشاكل فيما يتعلق بتقدير الذات والشعور بالعزلة؛



- تأثيرات على الحركة/ضعف العضلات يمكن أن تسبب في تأثيرات جسدية ملحوظة؛
- القلق والتعلق يمكن أن يتسبب في فقدان التركيز بسهولة أو أن يجعل من الصعب التركيز على بعض المهام؛
- يمكن أن تسبب بعض الأدوية المضادة للذهان في حصول نوبات، وإن كان ذلك نادراً نسبياً. وتحصل النوبات بشكل خاص إذا كان الشخص قد تعرض لها في السابق. وفي هذه الحالة، يمكن أن تشكل خطراً على الصحة والسلامة في بعض الأوضاع.

معظم الأدوية المضادة للذهان تعمل بطريقة تؤدي إلى تطور مقاومة للأدوية في الجسم مع مرور الوقت، لذلك يمكن أن يتوقع أي شخص يتناول هذه الأدوية زيادة أو إنقاص الجرعة على مدى فترة من الزمن. كما أن بعض الأشخاص يختارون التحول إلى دواء مختلف، على سبيل المثال للتمكن من السيطرة بشكل أفضل على الآثار الجانبية. وهذا يعني أن الموظف الذي يسيطر على حالته بالدواء يمكن أن يحتاج إلى الحصول على دعم إضافي ومرونة في التعامل أثناء التكيف مع الدواء، حيث يكون من الصعب جداً المعرفة مسبقاً بما ستكون عليه الآثار الجانبية.



## 2. ما هي الخدمات التيسيرية؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعرّض 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 علاجاً خاصاً، بل هي وسيلة لمعاملة الأشخاص بطريقة مختلفة من أجل إتاحة فرصة متكافئة للجميع للنجاح في عملهم.

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ويمكن أن تكون ذات مغزٍّ جيدٍ من الناحية العملية.

### الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات



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

المعيار المتعارف عليه لأفضل الممارسات هو جعل الخدمات التيسيرية «معقوله» لأي شخص يحتاج إليها لكي ي يعمل بفعالية ويسمح بذلك كاملاً لهنشأته.

سوف يرغب معظم أصحاب العمل في معرفة ما هو «معقول». ونقطة الانطلاق المناسبة لتعريف ما هو معقول تتمثل بالقيام بما يبدو منصفاً وعادلاً للشخص وللآخرين الذين يعملون لدى صاحب العمل بما يتناسب مع حجم المنشأة ومواردها.

يحتوي هذا الدليل على إرشادات تساعدك على الوصول إلى معايير أفضل الممارسات.



### تحديد معايير أفضل الممارسات:

- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترام حقوقهم في المحافظة على السرية.
- قد تحتاج إلى تغيير معاملتك للأشخاص لتكون معاملتك له منصفة.
- 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.
- وقتي يجب عليه القيام بالعمل المطلوب منه.



## 3. ما مدى شيوع الفصام؟

### على المستوى العالمي

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، هناك أكثر من 21 مليون شخص لديه فصام في جميع أنحاء العالم.<sup>1</sup>



### على المستوى الوطني

أظهرت الدراسات في المملكة العربية السعودية انخفاض معدلات اكتشاف حالات الاضطراب النفسي. ففي مدينة الخبر، بلغت نسبة مرضى مرضي الصحة النفسية الذين لديهم اضطرابات نفسية كالاكتئاب والقلق 22%， ولكن تم تشخيص 8% فقط في الرياض، بينما بلغت نسبة الأشخاص معن لديهم اضطرابات نفسية 30% إلى 40% من المرضى الذين جرت معاينتهم في مستوصفات رعاية أولية، ولكن لم يتم تشخيص معظمهم. وقد تبين في المنطقة الوسطى من المملكة العربية السعودية أن 18% من الراغبين لديهم حالات مرض نفسي طفيفة. وكانت النسب أعلى بين شريحة الشباب (15-29 سنة، 23%)، والمطلقات والمطلقات والأرامل (أكثر من 40%). ويقدر حدوث حالات الانتحار بنسبة 1,1 حالة سنوياً لكل 100 ألف نسمة، وهي أكثر شيوعاً بين الرجال الذين تراوح أعمارهم بين 30 سنة و39 سنة، والعuala الوافدة.<sup>2</sup>

1. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs397/ar/>

2. [http://www.who.int/mental\\_health/policy/services/SaudiArabia.pdf](http://www.who.int/mental_health/policy/services/SaudiArabia.pdf)



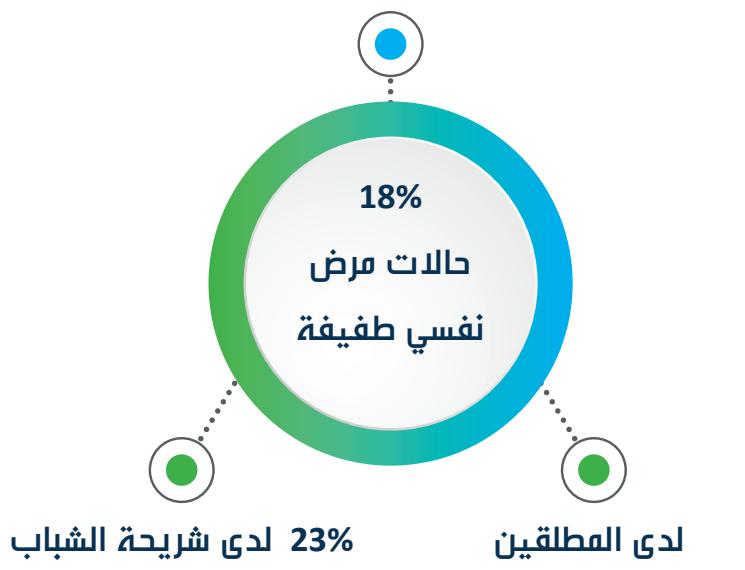
### الخبر



### الرياض



### المنطقة الوسطى



### على الصعيد المحلي





هناك مفهوم مغلوط بأن الأشخاص ذوي الفصام غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل. لا تضع أي افتراضات بشأن أي عمل يمكن أو لا يمكن لشخص القيام به. يجب الأخذ في الاعتبار مهارات كل فرد وقدراته وطبيعته وتقديم الدعم المناسب والمعقول بحيث يستطيع الجميع الوصول إلى تحقيق أقصى إمكانياتهم.

معظم الأشخاص معن لديهم حالات نفسية كالفصام يرغبون في العمل - سواء بأجر أو في أعمال تطوعية. وتظهر الدراسات والأبحاث أن العمل يعتبر جيداً للأشخاص الذين لديهم حالات صحية نفسية، بينما يمكن أن تكون البطالة ضارةً جداً بهم.

كذلك فإن الإدارة الفعالة للصحة النفسية في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أن يشكو شخص من أربعة أشخاص نوعاً من مشاكل الصحة النفسية خلال أي سنة. ويمكن أيضاً أن يؤدي عدم التعاطي مع مشاكل الصحة النفسية بفاعلية إلى تكاليف عالية من حيث الإنفاق ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع نسبة الموظفين الذين يتربكون الخدمة، وتدني أداء الأفراد.

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

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة وذات مغزى تجاريًّا للمنشأة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن أن لا يتقدم المرشحون الجيدون لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها.



قام صندوق تنمية الموارد البشرية بإعداد مقطع مرئي للتعریف بالصحة النفسیة، يمكن مشاهدته على قناة الصندوق على يوتيوب. ويبین هذا الشریط أن الصحة النفیسیة لیست ساکنة أو جامدة، ويمكن أن تتغیر مع الوقت. ويبین الشریط أنه بينما يمكن أن يواجه الأشخاص صعوبات صحة نفیسیة خلال حیاتهم، يجب عليهم أن يتطلعوا إلى المستقبل بأمل، وأن يعملوا على التعافی والشفاء.

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



## من الذي يتعرض للفصام؟

يمكن أن يتم تشخيص شخص واحد تقریباً من كل مائة شخص بأن لديه فصام. ويظهر الفصام بنسبة شبه متساوية بين الرجال والنساء. وتتراوح أعمار معظم الأشخاص معن لديهم فصام بين 18 سنة و35 سنة، بينما تظهر أعراض الفصام على الشباب الذكور في سن مبكرة مقارنةً بالنساء. وتشير بعض الدراسات إلى أن سكان المدن معرضون لمخاطر أعلى لوجود الفصام.<sup>3</sup>

3. <http://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/schizophrenia/causes/#.WFAAn2SLReU>



## ٤. دليل أداب التعامل والتحاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة

## **كلمة حول اللغة المستخدمة (أداب الحديث عن الإعاقه)**

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



لذلك، عند الإشارة إلى شخص لديه فصام، ينبغي الإشارة إليه على أنه «شخص لديه فصام». لزيادة المعلومات حول أداب التعامل والتواصل، انظر «دليل أداب وقواعد التخاطب مع الأشخاص ذوي الاعاقة» الصادر من صندوق تنمية الموارد البشرية.

<https://www.hrdf.org.sa/Page/Tawafug>

## الاجتماع بالأشخاص ذوي الفصام

العائق الأكبر الذي يواجهه الأشخاص ذوي الحالات الصحية النفسية ينشأ في الغالب نتيجة سلوك الآخرين. ويمكن أن يؤدي الشعور بتدني تقدير الذات أو الذنب أو القلق الوسواسي إلى تواصل الشخص بطريقة غير حماسية أو بطريقة سلبية. ويمكن أن لا يقدر الشخص مزاياه الإيجابية حق تقديرها وأن يقلل من قدرته على حل المشاكل. ويمكن أن تكون المناقشات في مجموعات صعبة بسبب انعدام الثقة بالنفس وتدني تقدير الذات.

الناس تختلف من شخص إلى آخر، ولذلك يجب عليك أن تكون متفهماً ومنفتحاً؛ ويجب عليك أن تتذكر أنك يمكن أن تجهل أن الشخص لديه فضام. ويمكن أن تختلف الخدمات التيسيرية التي يحتاج إليها موظف لديه فضام اختلافاً كبيراً من شخص إلى آخر. ولذلك ينبغي على العدیرین التحدث مع الموظفين عن الصعوبات التي يواجهها كل منهم.



ويمكن أن يكون الموظفون الذين يتعاملون مع حالتهم منذ بعض الوقت على معرفة دقيقة بها يحتاجون إليه، أو أنهم يمكن أن لا يكونوا بحاجة إلى أي شيء على الإطلاق. وفيما يلي بعض النصائح التي تساعدك عند التواصل مع شخص لديه فصام:

- كن صبوراً ولا تطلق أحكاماً مسبقة.
- عليك إعطاء الشخص الوقت الكافي لاتخاذ القرارات.
- إذا كان سلوك شخص ما غير عادي أو تظهر عليه ضغوط، اسأل ذلك الشخص ما إذا كان هناك أي شيء يمكنك فعله لمساعدته، ويفضل توجيه هذا السؤال بينك وبين الشخص بتحفظ لرعايته خصوصيته.



## 5. تقديم الخدمات التيسيرية

### التوظيف والاختيار

يمكن أن لا يتمكن المرشحون ممن لديهم فصام من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال إجراءات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد مقدمي الطلبات 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 بدلًا من ذلك سؤال مقدمي الطلبات عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجون إليها كجزء من عملية التوظيف.

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

ليس من السلوك السليم توجيه أسئلة إلى المرشحين حول صحتهم أو إعاقتهم 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 مدير التوظيف على وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تتاح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لمعارضة 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 ويمكن أن تؤدي إلى تفاقم حالة الشخص.



### 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.
- عليك التمييز بين ما هو ضروري وبين ما هو مرغوب فيه، بحيث تهيئ لك المرونة عند اختيار الخدمات التيسيرية.
- عليك التركيز على ما يجب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. ويمكن أن يتمكن بعض الأشخاص من لديهم فصام من تحقيق النتائج التي ترغب في تحقيقها باتباع طرق مختلفة. على سبيل المثال، يجب التركيز على النتائج وليس على الوقت الذي يقضيه الموظف في العمل على مكتبه، وتمكين الموظف من العمل بعمرنة لتحقيق المهام الأساسية، حيث يكون ذلك ممكناً.
- لا تركز دون مبرر على المؤهلات العلمية أو الخبرة العملية في الحالة التي لا تكون فيها ضرورية للوظيفة.



يجب تفادي الإفراط في التركيز على المهارات الشخصية في التفاعل مع الآخرين عندما لا تكون ضرورية جدًا، على سبيل المثال يجب تفادي وضع شروط، منها ما يلي:

- يجب أن يكون الموظف محباً للمرح ويتمتع بشخصية ممتازة.
- يجب أن يكون قوياً وملتزماً بالعمل ضمن الفريق.

### أكتب بدلاً من ذلك:

- يجب أن يكون الموظف قادرًا على بناء علاقات متجدة والمحافظة عليها مع الزملاء والعملاء والزبائن.
- يجب أن يكون قادرًا على العمل بفاعلية 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 تخل عن المسؤولية. ويبقى مطلوباً من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفوهم. وينبغي تفادي العبارات التعميمية، ومنها على سبيل المثال: «يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل تحت الضغط»، أو «يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل في الأوضاع التي تشتمل على إجهاد نفسي».



## إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بالباحثين عن عمل 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 القصيرة، والرسائل بالوسائل المتعددة).
- اكتب أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال استماراة ورقية، أو تسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- ضع الإعلان في أكثر من مكان واحد. بالإضافة إلى الصحف المتدولة، استخدم محطة الراديو المحلية، ومواقع الإنترنت.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

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

## استئمارات طلبات التوظيف

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



- 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

حيث إنك ترغب في توظيف الشخص الأفضل لشغل الوظيفة، يمكن أن تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدراتهم على القيام بالعمل.



يمكن أن يؤدي التقديم بطلب الوظيفة وإجراء المقابلات الشخصية إلى إجهاد نفسي. ويمكن أن يحتاج الأشخاص معن لديهم فصام إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات وإجراء المقابلات الشخصية لإظهار قدراتهم بمستوىً مساوٍ للأخرين.

يمكن أن تشتمل 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 يمكن تحقيقه في الوظيفة أثناء إجراء المقابلة وعدم وضع افتراضات بأن الوظيفة سوف تكون مجدهدة نفسياً أكثر مما يستطيع الشخص ذو الفصام تحمله.
- يجب تقديم الدعم أو السماح بمرافقته المرشحين أثناء الاجتماعات والم مقابلات الشخصية إما بواسطة شخص مساعد شخص يوازره ويؤيده.
- يجب أن تكون هناك مرونة في المواعيد والتاريخ. وهذا يعتبر هاماً على الأخص إذا كان المرشح يحتاج إلى شخص مساعد أو إذا كان يشكوا من آثار جانبية منها قلة النوم أو الإرهاق نتيجة تناول أدوية.
- يجب إتاحة المزيد من الوقت للمرشح لاستكمال المهام أو الاختبارات الهدافة إلى تقييم المهارات والتي لا تحتاج إلى استكمالها خلال فترة زمنية محددة. ويمكن أن يكون هذا مناسباً بشكل خاص للمرشحين غير المعتادين على بيئة عمل.
- يجب تضمين فترات للراحة أو للذهاب إلى دورة المياه.
- 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.



## الاختبارات

تذكر أن الأشخاص الذين يعودون إلى العمل بعد فترة من الذهان أو البطالة يمكن أن يشعروا بعدم ثقة بالنفس، ولكنهم يستعيذون قدراتهم على التواصل ومهارات التفاعل الشخصي على الأرجح حالما يبدأون بالعمل.



## التعریف والتدريب

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



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

سواء كان الموظف الذي لديه فصام عائد إلى العمل أو يلتحق بالعمل للمرة الأولى، يجب التأكد من إعطائه تعريفاً شاملًا.

يمكن أن تشتمل أفضل الممارسات أو الخدمات التيسيرية المتعارف عليها ما يلي:

- الإشراف الإضافي خلال عملية التعريف؛
- العمل من المنزل؛
- تهيئة مكان آمن لحفظ الأدوية وتناولها؛
- تغيير البيئة لمساعدة الموظف على التركيز، والتخفيف إلى أدنى ما يمكن من الضجيج باستخدام فوائل للغرف أو ساعات للأذنين؛
- يمكن أن يرغب الموظف في الجلوس في وضع معين، على سبيل المثال الجلوس بحيث لا يديره ظهره للآخرين؛
- بعض الأعراض يمكن أن تعني أن الشخص يجد صعوبة في المحافظة على نظافة وترتيب بيئته أو مظهره أو جسده. ويمكن أن يحتاج الرئيس المباشر إلى السماح بذلك إلى مدى معين، ولكنه يحتاج أيضاً إلى الشعور بدرجة كافية من الثقة للتحدث مع الموظف إذا بلغت تلك الأعراض درجة غير ملائمة.



## دراسة حالة 1

## حعزه - الجزء (1)

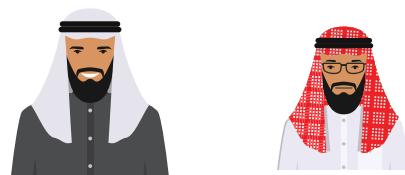


بدأ حعزه مؤخرًا العمل في وظيفة جديدة كاتختصي تقنية معلومات واتصالات في شركة برمجيات حاسب آلي. حعزه لديه فصام منذ أكثر من 10 سنوات ويسمع أصواتًا في غالب الأحيان. الأصوات ليست مفيدة ولكنها يمكن أن تؤدي إلى فقدان التركيز إلى حد كبير حيث إنها تردد في الغالب ما يفعله الناس من حوله.



على سبيل المثال: «إنها تدخل إلى المصعد الآن»، و«إنه يعد فنجان شاي الآن»، و«إنها تسير باتجاه الطابعة مرة أخرى». ويمكن أن يؤدي هذا إلى تشتيت انتباه حعزه.

لاحظ الموظفون الآخرون أن حعزه كان في إحدى المرات يتحدث مع نفسه على ما يبدو. وقد ذكر بعض الموظفين ذلك لعبدالعزيز، وهو رئيس حعزه المباشر، الذي كان هو أيضًا قد لاحظ أن حعزه يدو وકأنه يتحدث مع أشخاص غير موجودين.



قلق عبدالعزيز من ذلك وطلب من حعزه الاجتماع معه لمناقشة ما إذا كان يحتاج إلى أي دعم في مكان العمل. وقد كان عبدالعزيز حريصًا أيضًا على أن يقول لـ حعزه أن الاجتماع ليس تأديبياً.

خلال الاجتماع، ذكر عبدالعزيز أنه قد شاهد حعزه في بعض الأحيان وهو يتتحدث مع أشخاص على ما يبدو بينما كان المكتب فارغاً. وسأل عبدالعزيز حعزه عما إذا كان على ما يرام وما إذا كان يحتاج إلى أي دعم.



## الاحتفاظ بالموظف



عندما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. يجب البدء بتقديم الخدمات التيسيرية في أسرع وقت ممكن علیاً بعد تعيين الموظف - ويمكن أن يستغرق ذلك وقتاً. ويجب التشاور مع الشخص والتأكد من أن العدیر أو الرئيس المباشر للموظف يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها. ويمكن أن يكون التدريب على الوعي بالإعاقة والذي يشمل الوعي بالفصام والصحة النفسية مفيداً جدًا للرئيس المباشر وفريق عمل المرشح للوظيفة.

يجب تضمين إجراء مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فعالية الخدمات التيسيرية. وتعتبر اتفاقية الخدمات التيسيرية المصممة خصيصاً بما يتناسب مع احتياجات الموظف، طريقة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية المعقدة.

ويجب أيضاً التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الموظف الذي لديه فصام بطلب للترقية، وهنا أيضاً يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

تشتّل الخدمات التيسيرية التي يحتاجها الموظف الذي لديه ذهان وتتفاوت كثيراً من شخص إلى آخر. ولذلك ينبغي على العدیر التحدث مع الموظف عن الصعوبات التي يواجهها. ويمكن أن يعلم الموظف الذي يسيطر على حالته منذ فترة من الزمن، ما هو بحاجة إليه فعلياً، أو أنه يمكن أن لا يكون بحاجة إلى أي شيء على الإطلاق. وتشمل بعض الخدمات التيسيرية الشائعة التي يحتاج إليها الموظفون ممن لديهم فصام، ما يلي:

- **العرونة في العمل** - لمساعدتهم على السيطرة على الآثار الجانبية للدواء أو لإتاحة الوقت اللازم لهم لتلقي العلاج بانتظام؛
- **الموسيقى أو الصوت في الخلفية** - الكثير من الأشخاص الذين يسمعون أصواتاً يحبون الاستماع للموسيقى أو للضجيج الابيض متعاطل الترددات على الساعات لكي تغطي على الأصوات السلبية (وعلى الأخص عند عمل الشخص بمفرده)؛



- المكان الهادئ - كبديل، يمكن أن يساعد الحصول على مكان خاص بعيداً عن ضجيج المكتب على التخفيف إلى أدنى ما يمكن من الإجهاد النفسي المباشر والقلق، ويمكن وبالتالي أن يخفف من تأثيرات الذهان؛
- توفير مكان خاص لتناول الأدوية؛
- التغييرات في بيئة العمل - وعلى الأخص للحد من المؤثرات المشتتة للانتباه (أي وضع فوائل للغرف، أو عازل صوتي أو حواجز بصرية). وكبديل، يمكن أن يفضل الأشخاص بيئة مكتبه أكثر ازدحاماً لتفادي الشعور بالعزلة. وبعض الأشخاص الذين لديهم هلوسات يستخدمون أيضاً أشياء خاصة لتركيز عليها وبالتالي «إرساء أنفسهم» في البيئة المحيطة بهم؛ على سبيل المثال، إن تخصيص طاولة خاصة للموظف لوضع أشيائه الشخصية عليها يمكن أن يساعد في ذلك (بدلاً من الكاونترات المشتركة التي يستخدمها عدد من الموظفين).

## ترتيبات العمل

تفاوت الهلوسات من حيث دقتها وطبيعتها ومدتها. ويمكن أن لا يعلم الشخص أفضل الطرق للسيطرة عليها، وعلى الأخص إذا كانت تلك الأعراض جديدة عليه، ويمكن أن يجد صعوبة كبيرة في التكيف معها. ويمكن أن تؤثر الحالة النفسية على تقدير الموظف لذاته وثقته بنفسه.

يمكن أن تشتمل أفضل الممارسات أو الخدمات التيسيرية على ما يلي:

- السماح بأوقات راحة أطول أو أكثر تكراراً؛
- السماح بالمرونة في أوقات الحضور والانصراف، أو تقليل عدد ساعات العمل أو تغييرها؛
- السماح بأوقات راحة لأغراض العلاج الطبي؛
- إعطاء مزيد من الوقت للإشراف الإضافي، حيث يمكن أن يحتاج الموظف إلى مزيد من الوقت للحديث عن وظيفته وعمله؛
- تقديم التوجيه والإرشاد بسبب تدني تقدير الذات أو الثقة بالنفس أو التحفيز؛
- التخفيف من حجم عمل الموظف، أو تغيير المهام غير الضرورية أو المساعدة على وضع أولويات الأهداف، أو تقديم الدعم للتعامل مع حجم العمل.



## السلوك في مكان العمل

يمكن أي يتعرض الموظف لهلوسات سمعية أو بصرية أو هلوسات لحس أو رائحة أو طعم، تؤدي إلى سلوك يصعب على الآخرين فهمه لأنه لا يعلمون بحصول الهلوسة. ويمكن أن يتسبب الوهم في قيام الموظف بتصرفات معينة لا يستطيع الآخرون فهم أسبابها.

يمكن أن تشتمل أفضل الممارسات أو الخدمات التيسيرية على ما يلي:

- توفير مكان يمكن أن يذهب إليه الموظف في بعض الأحيان والتوقف عن العمل.
- إتاحة الوقت اللازم للموظف للتحدث مع شخص آخر عند مواجهته لصعوبات.
- في حالة تفاعل الموظف مع الهلوسة (والذي يمكن أن يبدو لشخص آخر كما لو كان الموظف يتحدث مع نفسه)، لا ينبغي التمييز ضده أو مضايقته. وينبغي على العدیر المباشر تقبل الاختلاف في السلوك ولكن ينبغي عليه أيضًا التعامل مع أي سلوك ليس ملائماً.

## التواصل

التشوش في الكلام والذي يستدل منه على اضطراب في التفكير، يمكن أن يعني أن الموظف يواجه صعوبة في التحدث مع الآخرين. ويمكن أن يكون مجرد التحدث صعباً على الموظف إذا كان لديه هلوسة حيث إنه يجهد نفسه للتركيز على شيئين يدعيان في نفس الوقت. ويمكن أن تؤثر هلوسات الموظف على طريقة تواصله مع شخص آخر إذا تكون لديه اعتقاد خاطئ بشأن ذلك الشخص.



يمكن أن تشتمل أفضل الممارسات أو الخدمات التيسيرية على ما يلي:

- يمكن أن يفضل الموظف طريقة معينة في التواصل خلال الفترة التي يمر فيها من الانطواء والعزلة الاجتماعية، أو يتعرض خلالها لهلوسات أو أوهام؛
- يمكن أن يحتاج العدیر المباشر إلى مناقشة حقيقة الحالة مع الموظف لكي يبين واقع الأمور. وينبغي أن يتم ذلك في وقت مناسب بحيث لا يؤدي إلى نفور أي شخص أو إلى تفاقم الوضع؛
- يمكن أن يشمل التواصل الحصول على مساعدة من موظف آخر أو من أفراد شبكة الدعم الخارجي للموظف. ويمكن أن يكون ذلك من صديق أو أحد أفراد العائلة أو من اخصاصي.



## دراسة حالة 2

## حالة - الجزء (2)



خلال اجتماع حمزة مع عبدالعزيز، قال حمزة إن لديه فصام منذ أكثر من 10 سنوات وأنه يسمع في غالب الأحيان أصواتاً في رأسه. وأضاف إنه على الرغم من أنه لا يزال على اتصال طبيبه، فإنه يتوتر من ردود فعل انتكاسية ناتجة عن أدويته مرة كل ثلاثة سنوات منذ تشخيص حالته.

وقال حمزة إن الأصوات تكون في بعض الأحيان مشتقة للتركيز، وهو في بعض الأحيان يجib عليها. وقد طمأن عبدالعزيز حمزة بأنه لا يرى سلوك غير ملائم وإنما ليس عرضة لاتخاذ أي إجراءات تأدبية.



كما طمأن عبدالعزيز حمزة بأنه لن يتحدث مع بقية أعضاء الفريق عن حالة حمزة، ولكنه اقترح أيضاً أن يشارك أعضاء الفريق عموماً في دورة تدريب عن الصحة النفسية والفصام لكي يتمكنوا من فهم حالة حمزة بشكل أفضل ومعرفة كيفية التعامل معه بفاعلية. وقد وافق حمزة على أنه سوف يكون من المفيد أن يعلم أعضاء الفريق بحالته، وقام عبدالعزيز بترتيب إجراء دورة تدريب لأعضاء الفريق عموماً لتعريفهم بالفصام.

كذلك اقترح عبدالعزيز أن يسأل حمزة طبيبه عما إذا كانت لديه أي توصيات بشأن كيفية عمله في الأسابيع القادمة. وبعد الحصول على توصية الطبيب، تم تزويد حمزة بتطبيق ضحيح أبيض متعامل الترددات وساعات لمساعدته على الاسترخاء والتركيز.



كذلك تم وضع فوائل بين مكتبه وبين مكاتب بقية زملائه، وبالتالي أصبح أقل عرضة لفقدان تركيزه بسبب أنشطة زملائه.

اتفق حمزة وعبدالعزيز على عقد اجتماعات دورية منتظمة لمعرفة ما إذا كانت هذه الخدمات التيسيرية فعالة في مساعدة حمزة.



## الصحة والسلامة



في الغالبية العظمى من الحالات، لا تشكل الصحة والسلامة أي عوائق أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن الصحة والسلامة تستخدم باستهرا 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 وعمله.

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

- اتباع نهج لإدارة الحالات.
- إجراء تقييم فردي موضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص لديه فصام.
- تقديم خدمات تيسيرية يمكن أن تخفف أو تزيل المخاطر المتعلقة بالشخص.
- القيام بكل ما هو عملي بشكل معقول للتخفيف من أو إزالة المخاطر المتعلقة ببيئة العمل أو أنشطة العمل وتطبيق معايير معاشرة سليفة وأمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.



## التعامل مع السلوك الذي يشكل صعوبة لأصحاب العمل

يمكن أن يكون من الصعب على الرئيس المباشر التحدث مع موظف أثناء تعرضه «لنبوة ذهان» أو انتكاسة، وعلى الأخص إذا كان الموظف غير قادر في ذلك الوقت على معرفة أن ما ينتابه ناتج عن حالته. ومن المهم تقبل� واحترام أن ما يمر به الآخرون هو شيء « حقيقي » بالنسبة لهم – أي أنه ليس شيئاً يختلفونه أو يتخيّلونه.

يجب عليك أن تكون صادقاً في التعبير عن أنك ترى الأشياء بطريقة مختلفة، ولكن أن تأمر الشخص « بالتوقف عما يشعر به » أو أن تقول له أن ما يتصوره « خطأ » لا يساعد أبداً بل يجعل الشخص يشعر بعزلة أكبر ويصبح أقل قدرة على الثقة بك. وفي الحالات الطارئة، عندما يكون شخص قادر عادةً على السيطرة على حالته، يتعرض لانتكاسة، يمكن أن يكون من المناسب الاتصال بالشخص المعهود للاتصال به في الحالات الطارئة أو بأقرب أقاربه، والأفضل أن يكون ذلك بموافقة الموظف نفسه. فإذا كنت تشعر أن هناك خطراً مباشراً من تعرض الموظف نفسه أو الآخرين للأذى، ينبغي عليك الاتصال بخدمات الطوارئ.

عندما يكون التصرف أو السلوك حاداً أو مرتكباً أو غير ملائم، يجب على المدير المباشر التحدث عن توقعاته فيما يتعلق بالموظفي. ويمكن أن يشمل ذلك مراجعة سياسات وإجراءات الشركة ومدونة قواعد السلوك. ولا يعتبر السماح بالسلوك غير الملائم بمثابة خدمة تيسيرية معقولة في أي حال من الأحوال؛ فالخدمات التيسيرية تهدف في هذه الحالات إلى التخفيف إلى أدنى ما يمكن من احتفال حدوث تلك الأمور. لذلك يجب على الرئيس المباشر أن يناقش مع الموظف العوامل التي تثير هذا السلوك، وأن يحدد الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تساعده على إزالة هذه العوامل العدفزة أو تساعده على التحكم بسلوكه بشكل أفضل.

إذا كان الموظف معتاداً على السيطرة على حالته، من المفيد جداً للموظف والرئيس المباشر التحدث عن علامات الإنذار وكيفية التمييز بأن الموظف ليس على ما يرام. ويساعد في ذلك التوصل إلى وضع اتفاق خاص بشأن تقديم الخدمات التيسيرية.



## الإخلاء في حالات الطوارئ

ينبغي على أصحاب العمل أيضًا توفير وسائل للإخلاء ووضع إجراءات احتياطية 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 الذين لديهم فصام على ما يلي:

- إتاحة وقت إضافي للتدريب على الإخلاء.
- استخدام مصعد إخلاء لحالات الحريق إذا كان متوفراً.
- وضع درابزين للسلام لمساعدة أثناء الإخلاء.
- قيام مسؤولي الحريق بإجراء معاينات إضافية.



## 6. القوانين الداعمة في المملكة العربية السعودية

لقد ورد النص بوضوح على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سواء على المستوى العالمي في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي تشتمل الحق في تكافؤ الفرص للعمل والتوظيف، كما هو مبين أدناه:

### (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 قدر المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتدين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيها. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين 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 بكلفة 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 الأمانة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛
- (ج) ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العُمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛
- (د) تعكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
- (هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
- (و) تعزيز فرص العمل الحر، ومبادرات 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) ضمان 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

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثانية والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم 1982 وتاريخ 28/6/1437هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية الفعالة لنظام العمل. حيث أوضحت المادة العاشرة المقصود بالشخص ذوي الإعاقة بأنه « كل شخص يثبت بمحض تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بمحض إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقة التالية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الدركية، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، والاضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى تتطلب أحد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية ».



يمكن الاطلاع على تعريف الإعاقة على موقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية باللغة العربية على الرابط التالي:

[https://portal.moi.gov.sa/ar/News/news\\_343](https://portal.moi.gov.sa/ar/News/news_343)





## 7. المؤسسات المفيدة

إذا كنت صاحب عمل يهتم بتوظيف الموهوبين ذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، فيمكن للخدمات والمؤسسات والشركات التالية أن تسهل احتياجات العمل لديك.

### طاقات - البوابة الوطنية للعمل ▲

طاقات هي مبادرة وطنية أنشئت لتكون منصة افتراضية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، وتعتبر لتغطي القطاعين العام والخاص. تتركز رسالة طاقات على تقديم وتبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفاعلية 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>

تقديم الجمعيات الخيرية والمؤسسات والجهات التالية في الوزارات السعودية معلومات وتوجيهات بشأن دعم الموظفين ذوي الإعاقة، ومنهم الأشخاص الذين لديهم حالات صحية نفسية.

الخدمات أو المؤسسات غير التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية ليست بالضرورة معتمدة من الصندوق.



## ▲ اللجنة الوطنية لتعزيز الصحة النفسية

الموقع الإلكتروني : <http://ncmh.org.sa>  
بريد الكتروني : info@ncmh.org.sa

## ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالرياض

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

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

## ▲ مستشفى الملك فيصل التخصصي

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

الهاتف : +966 12 666 7777 , +966 11 464 7272 , +966 11 442 7500 , 920012312  
موقع الإلكتروني : [www.kfshrc.edu.sa](http://www.kfshrc.edu.sa)  
المنطقة : 2 - 1

## ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالدمام

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

هاتف : +966 13 853 9500  
فاكس : +966 13 853 9590  
الموقع الإلكتروني : [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 الإلكتروني : [www.amalalmadinah.com](http://www.amalalmadinah.com)  
المنطقة : 5

## مستشفى الصحة النفسية بالقصيم ▲

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

هاتف : +966 16 861 9224  
الموقع الإلكتروني : [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 مطهنة الطبي ▲

تقديم دورات وأستشارات نفسية وعلاجية للأشخاص ذوي الأمراض النفسية

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



## ميدي كير ▲

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

+966 11 245 7870 , 920005531

الهاتف

[www.medicare-clinics.com](http://www.medicare-clinics.com)

موقع الالكتروني

medicare.clinics.sa@gmail.com

موقع الالكتروني

1

المنطقة

## مركز ذاتي للرشاد الأسري والنفساني ▲

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

+966 11 465 5008

هاتف

[www.thati-center.com](http://www.thati-center.com)

الموقع الالكتروني

1

المنطقة

## الجمعية الخيرية لمرضى الفصام ▲

تقديم الدعم لمرضى الفصام وأسرهم ، نشر المعرفة والتوعية بمرض الفصام

+966 11 480 8885 ,+966 11 482 1112 , +966 11 281 2221

هاتف

+966 11 281 8887

فاكس

[www.ssca.org.sa](http://www.ssca.org.sa)

الموقع الالكتروني

alfsamorg@gmail.com

البريد الالكتروني

1

المنطقة

## جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي ▲

برامج وتوعية للأسرة وتقديم المعلومات

+966 11 263 4111 ,+966 11 269 4499

الهاتف

[www.wa3i.org.sa](http://www.wa3i.org.sa)

موقع الالكتروني

medicare.clinics.sa@gmail.com

موقع الالكتروني

1,2,3,4,11,12,13

المنطقة



## عيادات النخبة التخصصية ▲ تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي

+966 13 894 0004	: هاتف
<a href="http://www.elite-clinics.net">www.elite-clinics.net</a>	: الموقع الالكتروني
<a href="mailto:info@elite-clinics.net">info@elite-clinics.net</a>	: البريد الالكتروني
4	: المنطقة

## حلول للاستشارات النفسية والسلوكية ▲ موقع يقدم الاستشارات النفسية والسلوكية تحت إشراف نخبة من الاستشاريين والأخصائيين النفسيين

920000247 , +966 14 450 9876	: هاتف
+966 14 450 5591	: فاكس
<a href="http://www.holol.net">www.holol.net</a>	: الموقع الالكتروني
5 ,1	: المنطقة

## مركز العالك سلمان لأبحاث الإعاقة ▲ الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

+966 11 488 4401	: هاتف
+966 11 482 6164	: فاكس
<a href="http://www.kscdr.org.sa">www.kscdr.org.sa</a>	: الموقع الالكتروني
13 - 1	: المنطقة

## 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

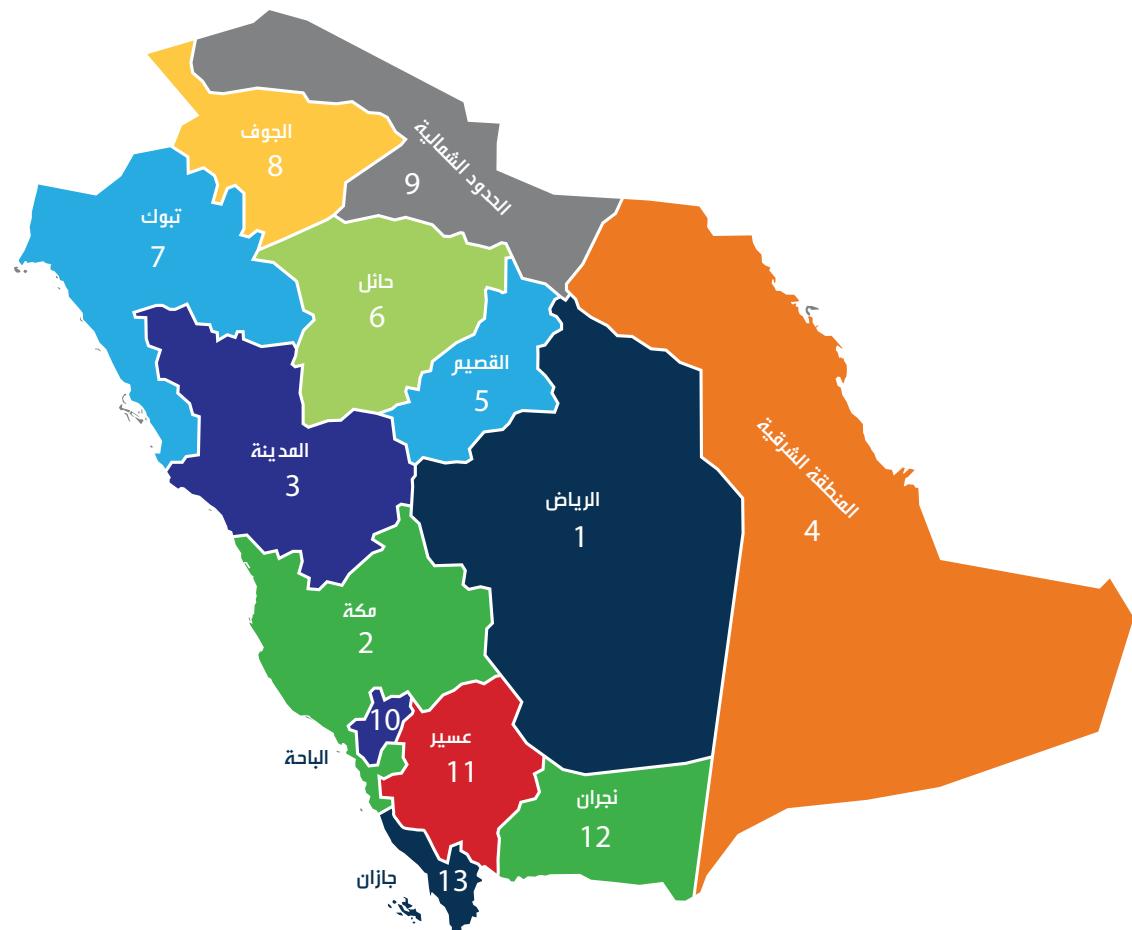
<a href="http://www.doroob.sa">www.doroob.sa</a>	: الموقع الالكتروني
13 - 1	: المنطقة



## شبكة أصحاب الإعاقة والأعمال ( قادرٌ )

تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير أفضل الممارسات لأصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئة عمل شاملة.

+966 12 698 6116	: هاتف
<a href="http://www.qaderoon.sa">www.qaderoon.sa</a>	: الموقع الإلكتروني
<a href="mailto:info@qaderoon.sa">info@qaderoon.sa</a>	: بريد الكتروني
13 - 1	: المنطقة





## اتحاد شبكة الإنترنت W3C ▲

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

الموقع الإلكتروني : [www.w3.org](http://www.w3.org)  
المنطقة : عالي

## منظمة الصحة العالمية ▲

يعمل موظفو منظمة الصحة العالمية مع الحكومات وشركاء آخرين في أكثر من 150 دولة لضمان أعلى مستويات الصحة لجميع الناس.

الموقع الإلكتروني : [/http://www.who.int/en](http://www.who.int/en)  
المنطقة : عالي

## شبكة الأعمال العالمية والإعاقة التابعة لمنظمة الصحة العالمية ▲

شبكة مشاريع متعددة الجنسيات وأصحاب عمل وشركات وشبكات أعمال ومنظمات للأشخاص ذوي الإعاقة

الموقع الإلكتروني : [/http://www.businessanddisability.org/index.php/en](http://www.businessanddisability.org/index.php/en)  
المنطقة : عالي



## ٨. الشركاء المتعاونون

يرحب صندوق تنمية الموارد البشرية بتلقي الملاحظات من الأشخاص والمؤسسات وأصحاب العمل المهتمين حول دليل وسائل تسهيل التوظيف هذا.

فضلاً الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق على البريد الإلكتروني [tawafuq@hrdf.org.sa](mailto:tawafuq@hrdf.org.sa) لتقديم ملاحظاتكم واقتراحاتكم.

- سوف تشمل الطبعة الثانية من الدليل على أسماء المؤسسات وأصحاب العمل الذين شاركوا في عملية المراجعة.
- الموعود النهائي لتقديم الملاحظات على الطبعة الأولى هو 1 مايو 2017م.

توافق  
Tawafuq

[Tawafuq@hrdf.org.sa](mailto:Tawafuq@hrdf.org.sa)

920020301







