صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

توافق
Tawafuq

الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة

الطبعة 1

أبريل 2017

رؤية VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة

ابريل 2017

الطبعة 1

المحتويات

الصفحة

.1	**مقدمة**	**6**
	ما هي الإصابة الدماغية المكتسبة؟	6
	ما هي أسباب الإصابة الدماغية المكتسبة؟	6
	أنواع علاج الإصابة الدماغية المكتسبة	7
.2	**ما هي الخدمات التيسيرية؟**	**8**
	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات	8
.3	**ما هو مدى شيوع الإصابة الدماغية المكتسبة؟**	**10**
.4	**آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة**	**12**
	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة	12
	الاجتماع بالأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة	13
.5	**تقديم الخدمات التيسيرية**	**14**
	التوظيف والاختيار	14
	الوصف الوظيفي	15
	إعلانات الوظائف وطرق جذب المتقدمين	17
	استمارات طلبات التوظيف	17
	المقابلات الشخصية والاختبارات	18
	التعريف والتدريب	18
	دراسة الحالة 1 - عبدالله (الجزء الأول)	19
	الاحتفاظ بالموظف	20
	دراسة الحالة 1 - عبدالله (الجزء الثاني)	22
	دراسة الحالة 2 - نوره	26
	الصحة والسلامة	28
	الإخلاء في حالات الطوارئ	29
.6	**الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية**	**30**
.7	**المؤسسات المفيدة**	**33**
.8	**الشركاء المتعاونون**	**37**

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 مفيدًا بشكل خاص لمديري الموارد البشرية، والمدراء المشرفين، و فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ما هي الإصابة الدماغية المكتسبة؟

تحدث الإصابة الدماغية المكتسبة نتيجة تعرض الدماغ لضرر بعد الولادة. ويمكن أن يكون تأثير هذه الإصابة مؤقتًا أو دائمًا، ويمكن أن تؤثر على الأشخاص جسديًا و/أو عاطفيًا. كما أنها أيضاً يمكن أن تؤثرعلى سلوكهم وقدرتهم على القيام بالأعمال ومعالجة المعلومات. ويمكن أن يشعر الأشخاص ذوي إصابة الدماغ بالتعب أو بعدم القدرة على التحمل، كما يمكن أن يواجهوا أيضًا صعوبةً في التركيز[1].

وكلما كانت إصابة الدماغ حادة، كلما زاد احتمال ظهور تأثيراتها طويلة الأمد بدرجة أكبر من الوضوح. ويمكن تصنيف هذه التأثيرات في ثلاث فئات، هي:

- جسدية – تؤثر على كيفية عمل الجسم.
- إدراكية – تؤثر على كيفية تفكير الشخص وتعلمه وذاكرته.
- عاطفية وسلوكية – تؤثر على كيفية شعور الشخص وتصرفه.

ما هي أسباب الإصابة الدماغية المكتسبة؟

توجد أسباب كثيرة محتملة للإصابة الدماغية المكتسبة، تشمل التعرض لرضوض، كالإصابة في حادث مروري، أو السقوط، أو نتيجة عملية جراحية. ويمكن أن تنتج الإصابة الدماغية المكتسبة أيضًا عن مرض، كالجلطة، أو الحرمان من الأوكسيجين، أو الورم الدماغي. ويمكن أن تؤثر هذه الإصابات على الأشخاص بطرق مختلفة وينتج عنها أنواع مختلفة من الإعاقة. وتشمل أكثر أنواع الإصابة الدماغية المكتسبة شيوعًا ما يلي:

1. http://www.remploy.co.uk/info/20140/a_-_z_of_disabilities/13/acquired_brain_injury

- الورم الدماغي.
- الإصابة البسيطة في الرأس والارتجاج في المخ.
- تمدد الأوعية الدموية.
- النزيف الدماغي.
- التسمم بأول أكسيد الكربون.
- التهاب الدماغ (التهاب الدماغ الناتج في غالب الأحيان عن الإصابة بأمراض معدية).

أنواع علاج الإصابة الدماغية المكتسبة

يمكن أن تتفاوت طرق علاج الأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة من شخص إلى آخر بحسب مدى حدة الإصابة. فخلايا الدماغ لا تتجدد بعد تلفها على عكس معظم خلايا الجسم الأخرى. ولكن هذا لا يعني عدم حدوث أي تعافٍ. فالدماغ مرن نوعًا ما وقادر على إعادة تنظيم نفسه إلى حد ما، من أجل استعادة وظيفة فقدها. ويعرف هذا باسم "المرونة الدماغية".
يمكن أن يقضي الأشخاص الذين يتعرضون لإصابات أقل حدة فترة قصيرة في غيبوبة، ويمكن أن يمروا بسرعة عبر مراحل إعادة التأهيل ويعودون للعمل خلال شهر واحد أو شهرين. ولكن من المرجح أن يحتاج الأشخاص ذوي الإصابات الأكثر حدة إلى رعاية وعلاج لعدد من السنوات بعد الإصابة. ولكن لحسن الحظ، يبدو أن الدماغ يملك قدرة ممتازة على إعادة تعلم الكثير من المهارات المفقودة. وحتى الأشخاص الذين يتعرضون لإصابات حادة يمكن أن يتعافوا في الغالب بدرجة معقولة.
يمكن أن يسهم العلاج الطبيعي، وعلاج النطق واللغة، والطب النفسي، والعلاج المهني، والعديد من طرق العلاج الأخرى كعوامل مساعدة. وتسمى هذه العملية المستمرة "إعادة التأهيل".
خلال فترة التعافي، يمكن أن تحل مناطق أخرى من الدماغ محل المناطق المتضررة وتتولى وظائفها، ويمكن أن تتكون مسارات عصبية جديدة باستخدام خلايا الدماغ غير المتضررة. وتساعد المشاركة في الأنشطة على تطور هذه المسارات البديلة.
وتهدف إعادة التأهيل إلى مساعدة الدماغ على تعلم طرق عمل بديلة للحد إلى أدنى ما يمكن من التأثير طويل الأمد لإصابة الدماغ[2].

2. https://www.headway.org.uk/about-brain-injury/individuals/rehabilitation-and-continuing-care/rehabilitation/

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 ومجدية اقتصاديًا.

الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات.

أفضل تدريب

ينبغي على أصحاب العمل تقديم خدمات تيسيرية لأي موظف يمكن أن يواجه عوائق 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 للممارسة الأفضل هو جعل الخدمات التيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفعالية ويسهم بشكل كامل لمنشأته.

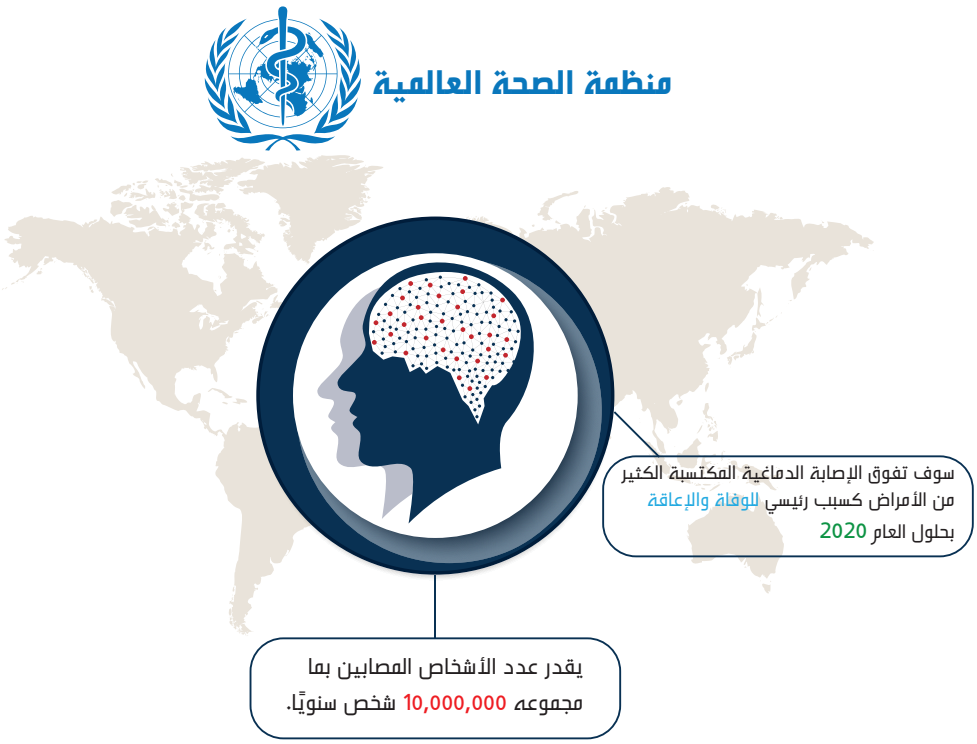
سوف يرغب معظم أصحاب العمل في معرفة ما هو «معقول». نقطة الانطلاق المناسبة لتعريف ما هو معقول تتمثل بالقيام بما يبدو منصفًا وعادلاً للشخص وللآخرين الذين يعملون لدى صاحب العمل بما يتناسب مع حجم المنشأة ومواردها.

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

- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترم حقوقهم في المحافظة على السرية.
- قد تحتاج إلى تغيير طريقة تعاملك مع الأشخاص لتتسم معاملتك لهم بالإنصاف.
- 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 هو مدى شيوع الإصابة الدماغية المكتسبة؟

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، سوف تفوق الإصابة الدماغية المكتسبة الكثير من الأمراض كسبب رئيسي للوفاة والإعاقة بحلول العام 2020. ويقدر عدد الأشخاص المصابين بما مجموعه 10 مليون شخص سنويًا.



بعد تعافي الأشخاص إلى درجة معينة من إصابة الدماغ، يمكن أن يصبحوا جاهزين وقادرين على العودة إلى العمل. ومن المهم إدراك أن تأثيرات إصابة الدماغ يمكن أن تؤدي إلى تغييرات كثيرة في الجوانب الحياتية المختلفة، فيما في ذلك العمل. ويمكن أن يجد الأشخاص أنهم لم يعودوا قادرين على أداء العمل الذي كانوا يؤدونه في السابق بنفس الطريقة، أو أنه لم يعد بإمكانهم أداءه بشكل آمن. غير أن هذا لا يعني أن الأفراد ذوي الإصابة الدماغية لم يعودوا قادرين على العمل، بل هم يحتاجون إلى خدمات تيسيرية في مكان العمل لتلبية احتياجاتهم. وكبديل، يمكن أن يجد الشخص ذو إصابة دماغية مكتسبة أن هناك وظيفة أخرى أكثر ملاءمة.

يرغب الكثير من الأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة في العمل، وهم يشكلون مصدرًا كبيرًا للمواهب غير المستغلة. وهناك مفهوم مغلوط بأن الأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل أو غير قادرين على القيام بأعمال معينة. غير أنهم يستطيعون تطوير قدراتهم في العمل كأي شخص آخر في حالة حصولهم على التدريب الصحيح وتقديم الخدمات التيسيرية والدعم لهم. وبينما يمكن أن لا تكون وظائف معينة مناسبة لأشخاص معينين، ينبغي مناقشة ذلك مع الشخص لتقييم نوع الوظيفة التي يستطيع القيام بها.

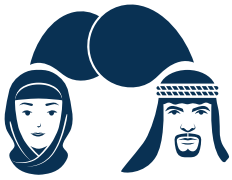
كذلك فإن الإدارة الفعالة للأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أيضًا أن يؤدي عدم التعاطي مع الإعاقة وعدم إدارة حالات الأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة بفعالية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع نسبة الموظفين الذين يتركون 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 الموظف ذو الإصابة الدماغية المكتسبة. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بكفاءة أكبر.

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

4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشاملة

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة



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

عند الإشارة إلى شخص ذي إصابة دماغية مكتسبة، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذو إصابة دماغية مكتسبة". وإذا كانت الإصابة تؤثر على قدرة الشخص على الحركة أو قدرته الإدراكية، يمكن أن نشير إليه على أنه شخص ذو إعاقة جسدية أو إدراكية.

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

https://www.hrdf.org.sa/Page/Tawafuq

الاجتماع بالأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة

بعد التعرض لإصابة الدماغ، يمكن أن يشعر الأشخاص بواحد أو أكثر من التأثيرات التالية:

- صداع.
- دوار.
- إرهاق.
- أكتئاب.
- سرعة الإنفعال.
- مشاكل في الذاكرة.
- مشاكل في الحركة.

لهذا السبب، عند الاجتماع بشخص ذي إصابة دماغية مكتسبة، من المهم أن ندرك ذلك.

فيما يلي أفضل معايير الممارسات التي قد تكون مطلوبة:

- أن تكون صبورًا.
- أن تسأل الشخص عما إذا كان هناك أي شيء يجب تكراره.
- أن تحافظ على الجمل قصيرة، واستخدام تعابير لغوية مباشرة ومحددة تكون واضحة وموجزة.
- اسأل أسئلة محددة الإجابة بدلاً من طرح أسئلة مفتوحة.
- اعرض مقعدًا على الشخص الذي يمكن أن يحتاج للجلوس.
- إذا كان الشخص يستخدم وسيلة مساعدة للحركة، لا تلمس أو تحرك العكازين، أو العصا، أو مسند المشي، أو تدفع الكرسي ذو العجلات بدون موافقة المستخدم.

5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من ذوي الإعاقة أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يتوجب عليك أيضًا تقديم خدمات تيسيرية معقولة. ومن المهم عدم وضع افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للمتقدم للوظيفة القيام به، بل يجب عليك بدلاً من ذلك سؤال المتقدمين للوظائف عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجون إليها كجزء من عملية التوظيف.

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

ليس من الممارسة الجيدة 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 مديري التوظيف على وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تتاح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لممارسة العمل المطلوب.

إذا قال مرشح خلال عملية التوظيف أنه ذو إصابة دماغية مكتسبة، يجب النظر في الخدمات التيسيرية التالية:

- إعطاء وقت إضافي أثناء المقابلة واتباع طريقة أكثر تنظيمًا، بدلاً من مجرد إجراء محادثة عامة.
- السماح للشخص بالعمل تحت التجربة قبل تقديم أي عرض عمل للتأكد من رضى الجميع و تحديد أي خدمات تيسيرة قد تكون مطلوبة.
- الحصول على خدمات مستشار توظيف متخصص لمساعدتك خلال عملية التوظيف.

دائمًا يجب التشاور مع الشخص للتعرف منه على الخدمات التسيرية المناسبة له.

الوصف الوظيفي

عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:

- 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.
- يجب عليك أن تحدد المهارات المطلوبة وما تحتاجه الوظيفة.
- يجب عليك التمييز بين الشروط الضرورية والشروط المرغوب فيها، بحيث تتهيأ لك المرونة عند تحديد الخدمات التيسيرية اللازمة.
- يجب عليك التركيز على ما هو مطلوب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. ويمكن أن يقوم الأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة بالأعمال بطريقة مختلفة. على سبيل المثال، يجب التركيز على ما ينتجه الموظف وليس على الوقت الذي يقضيه وراء المكتب، والسماح للموظف بالعمل بمرونة لتحقيق المهام الأساسية حيث يكون ذلك ممكنًا.
- يجب عليك عدم إعطاء أهمية غير مبررة للمؤهلات التعليمية أو الخبرة العملية التي لا تكون 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 على سبيل المثال:

- يجب أن يكون الموظف محبًا للمرح ويتمتع بشخصية ممتازة.
- يجب أن يكون قويًا وملتزمًا بالعمل ضمن الفريق.

أكتب بدلاً من ذلك:

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

يمكن أن يكون من المناسب إبلاغ المرشحين المحتملين بأن بعض الوظائف تشتمل على درجة معينة من الضغوط أو المسؤولية. ولكن لا ينبغي اعتبار تلك البيانات في الوصف الوظيفي على أنها بمثابة تخلٍ عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا 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».

طاقات
البوابة الوطنية للعمل

إعلانات الوظائف وطرق جذب المتقدمين

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بالمتقدمين 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 بالوسائط المتعددة).
- أذكر 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 مواقع الإنترنت.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

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

استمارات طلبات التوظيف

يمكن أن يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لمقدم الطلب من الأشخاص ذي الإصابة الدماغية المكتسبة:

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

قبل دعوة أي مرشح لإجراء مقابلة، يجب التأكد من سؤال المرشح عما إذا كان يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية. والمطلب الأساسي لتمكين المرشحين من إخبارك بالخدمات التيسيرية المناسبة التي يحتاجون إليه هو إعطاءهم معلومات تفصيلية عن كيفية إجراء المقابلة الشخصية وما الذي تشتمل عليه – أي شكل المقابلة وتفاصيل أي إجراءات تقييم.

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.

من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحًا للجميع: على سبيل المثال ينبغي إجراء التدريب في مكان يمكن الوصول إليه بسهولة. ومن المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد متاحًا للجميع، بحيث يتمكن الموظفون من الأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.

يمكن أن تشتمل الخدمات التيسيرية المطلوبة للأشخاص ذوي الإصابة الدماغية على ما يلي:

- التعريف بالمبنى – يمكن أن يكون من المفيد اصطحاب الشخص في جولات تعريفية، والسماح له بإعداد خريطة خاصة به إذا رغب في ذلك.
- إعطاء تعليمات واضحة بشأن الوظيفة والمنشأة بحيث يحصل الشخص على أفضل فهم ممكن لما هو متوقع منه.
- تقدم وسائل تذكيرية للمساعدة على تنظيم العمل – على سبيل المثال، دفتر ملاحظات لكتابة قوائم الأشياء التي يجب القيام بها، أو تعليق جدول على الجدار لإبراز المهام اليومية/الشهرية.

دراسة الحالة ١

عبدالله (الجزء الأول)

كان عبدالله يعمل بوظيفة مدير حسابات عملاء لدى شركة بتركيماويات لمدة سنتين.

وقد تعرض مؤخرًا لحادث سيارة أدى إلى إصابة دماغية. وبعد الحادث، قضى عبدالله فترة في المستشفى حيث خضع لجراحة في الدماغ وعلاج طبيعي لإعادة التأهيل.

نتيجة للحادث، يشعر عبدالله أحيانًا بالإرهاق وينسى أشياء، كما أنه يمر بفترات اكتئاب. ولكنه الآن وبفضل دعم الخبراء الطبيين والأهل والأصدقاء، أصبح جاهزًا للعودة إلى العمل بعد تسعة أشهر من وقوع الحادث.

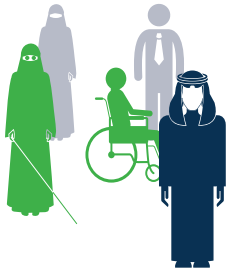
قبل العودة إلى العمل، تجري عدة اجتماعات بين عبدالله ورئيسه المباشر أحمد مدير الموارد البشرية بالشركة لمناقشة كيفية عودته للعمل.

وقد تم الاتفاق على عودة عبدالله إلى العمل بشكل مرحلي وتدريجي بحيث يبدأ بالعمل نصف دوام ثلاثة أيام في الأسبوع. وتجري زيادة فترة العمل تدريجيًا إلى أن يتكيف عبدالله مع أوضاع العمل من جديد.

خلال الاجتماعات، يناقش عبدالله وأحمد الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تكون مطلوبة لتمكين عبدالله من القيام بعمله. ويذكر عبدالله أن العائق الرئيسي الذي يواجهه هو الإرهاق حيث إنه يشعر بالتعب الشديد بسرعة. ويقترح أحمد على عبدالله بدء الدوام متأخرًا ساعة واحدة وأخذ فترات استراحة بانتظام عندما يشعر بالإرهاق.

يقترح مدير الموارد البشرية أن إجراء تقييم لمكان العمل يمكن أن يكون مفيدًا، وأن عبدالله يمكن أن يحتاج إلى خدمات تيسيرية لتمكينه من استخدام حاسوبه ومحطة عمله.

الاحتفاظ بالموظف



حالما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. يجب البدء بتقديم الخدمات التيسيرية في أسرع وقت ممكن عمليًا بعد تعيين الموظف – ويمكن أن يستغرق ذلك وقتًا. ويجب التشاور مع الشخص والتأكد من أن المدير أو الرئيس المباشر للموظف يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها.

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

ويجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الموظف ذو الإصابة الدماغية المكتسبة بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

تتفاوت الخدمات التيسيرية التي يحتاجها الموظف ذو الإصابة الدماغية المكتسبة وتختلف اختلافًا كبيرًا من شخص إلى آخر. ولذلك ينبغي على المديرين التحدث مع الموظفين بشأن الصعوبات التي يواجهونها على المستوى الفردي.

يمكن أن يكون الموظفون ذوو الإصابة الدماغية المكتسبة يعلمون بالتحديد ما الذي يحتاجونه أو يمكن أن لا يكونوا بحاجة إلى أي شيء على الإطلاق. فإذا كان الشخص قد تعرض للإصابة الدماغية منذ فترة طويلة، يمكن أن يكون قد طوّر أساليب مفيدة ووسائل "تكيّف" للسيطرة على الأعراض المتبقية.

ولكن يمكن أن يحتاج موظفون آخرون لخدمات تيسيرية لمساعدتهم على العودة إلى العمل.

وتعتبر الخدمات التيسيرية المذكورة أدناه أمثلة على أنواع الخدمات التيسيرية التي يمكن أن يحتاج إليها الشخص ذو الإصابة الدماغية المكتسبة.

الخدمات التسيرية المادية

تشمل هذه الخدمات التسيرية ما يلي:

- كرسي خاص مريح و/أو ماوس و/أو لوحة مفاتيح خاصة.
- شاشة أكبر أو وحدة تكبير للشاشة.
- برمجيات مساعدة. يمكن أن تساعد هذه البرمجيات إذا أصبح الشخص ذو إعاقة في النطق، أو إذا كان غير قادر على استخدام أطرافه العليا ويجب عليه التعبير بتحويل الكلام إلى نصوص مكتوبة.
- وسائل مساعدة على الإمساك أو الوصول إلى الاشياء للتمكن من التقاطها.
- تغييرفي مكان العمل – على سبيل المثال، تسهيل الوصول إلى أماكن كالمرحاض أو المطبخ.
- توفير مكان خاص للراحة أو لتناول الأدوية.

يمكن أيضًا أن يحتاج الموظفون ذوو الإصابة الدماغية المكتسبة إلى تغيير في نمط العمل أو الأدوار الوظيفية. ويمكن أن تشتمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على ما يلي:

- تعديل أهداف الأداء مع الأخذ في الاعتبار تأثير الإعاقة.
- العودة التدريجية إلى العمل بحيث تتم زيادة ساعات العمل تدريجيًا على مدى فترة من الزمن.
- تعديل الوصف الوظيفي لاستبعاد المهام غير الضرورية التي تتسبب في صعوبات.
- السماح للموظف بفترات استراحة إضافية لمساعدته على التركيز أو التنقل أو تناول الأدوية.
- السماح للموظف بالعمل من منزله إذا كان ذلك مناسبًا.

دراسة الحالة 1

دراسة الحالة

عبدالله (الجزء الثاني)

بعد إجراء تقييم الصحة المهنية لعبدالله، تمت التوصية بسلسلة من الخدمات التيسيرية، تشمل:

- الحصول على استشارة من جهة استشارية متخصصة بالصحة المهنية لمساعدته أثناء نوبات الاكتئاب.
- التدريب على كيفية التعامل مع مشاكل الذاكرة. ويمكن أن تشمل الأساليب استخدام رسومات وبيانات توضيحية لتسلسل مراحل العمل لتنظيم المعلومات الكتابية أو لتحقيق أقصى الاستفادة من تطبيقات الكمبيوتر، ومنها على سبيل المثال تطبيق التقويم.
- السماح لعبدالله بالعمل من منزله في الأيام التي يشعر فيها بالتعب إلى درجة لا تسمح له بالحضور إلى المكتب.

ناقش أحمد وعبدالله التعديلات الموصى بها واتفقا على أنها يمكن أن تكون مفيدة.

وقد كتب عبدالله ملاحظة بتفاصيل الجهة الاستشارية المتخصصة بالصحة المهنية، واتصل أحمد بإدارة التعلم والتطوير للحصول على الوسائل المساعدة لتدريب الذاكرة.

وقام أحمد بتسجيل جميع التوصيات التي تمت الموافقة عليها وحدد موعدًا لمراجعة التعديلات للتأكد من تنفيذها بكفاءة.

قيادة السيارة

يمكن أن تؤدي الإصابة الدماغية المكتسبة إلى ضعف القدرة على قيادة السيارة. ويمكن أن يكون ذلك لفترة قصيرة أو على المدى الطويل بسبب تغيرات في القوة، النظر، التركيز، الشعور بالتعب أو تناقص سرعة ردود الفعل واتخاذ القرارات. ولا يسمح للأشخاص عادة بالقيادة لفترة من الزمن بعد تعرضهم لإصابة في الدماغ، ثم يقرر طبيب بعدها ما إذا كان الشخص يستطيع العودة إلى قيادة سيارة.

عندما يصبح الشخص قادرًا على القيادة بأمان، يمكن أن يحتاج إلى القيادة بطريقة مختلفة. ويمكن أن يتيح إجراء تعديلات في السيارة للشخص ذو الإصابة الدماغية المكتسبة القدرة على القيادة مرة أخرى إذا كان ذلك مناسبًا وآمنًا.

إذا كانت وظيفة الشخص الأساسية تتطلب قيادة سيارة، يمكن أن يحتاج صاحب العمل إلى الحصول على مشورة طبية لمعرفة متى يمكن للموظف العودة إلى قيادة السيارة. وإذا كان الشخص قادرًا على العودة إلى القيادة خلال فترة زمنية معقولة، يمكن أن يتم تكليفه بمهام عمل مختلفة بشكل مؤقت قبل السماح له بالعودة إلى القيادة.

أما إذا كانت الفترة المطلوبة قبل عودة الموظف إلى العمل أطول من ذلك، أو أذا كانت مشورة الفريق الطبي المشرف على حالة الموظف أنه لا ينبغي للموظف قيادة السيارة مرة أخرى، يمكن أن يحتاج صاحب العمل إلى النظر في إمكانية إعادة تعيين الموظف في وظيفة أخرى بشكل دائم والبحث عن وظيفة شاغرة بديلة مناسبة للموظف.

الدعم العاطفي والسلامة العاطفية

من الطبيعي أن يشعر الشخص بتغيرات مزاجية بعد التعرض لإصابة في الدماغ. ويمكن أن يشمل ذلك الإجهاد النفسي، القلق، الحزن، الاكتئاب، سرعة التوتر، الغضب، و تزايد الشعور بالإحباط. ويمكن أن تكون هذه المشاعر جديدة على الشخص، ويمكن أن يلاحظ الرئيس المباشر للموظف الفرق أيضًا. وفي بعض الأحيان، تختفي هذه العواطف بعد مرور فترة من الزمن ونتيجة لإعادة التأهيل. ويجب على الرئيس المباشر تقديم الدعم للموظف أثناء مروره في هذه المرحلة، كما يتوجب عليه أيضًا السيطرة على ردود فعل الموظفين الآخرين أيضًا.

يمكن أن يشتمل هذا الدعم على التأكد من مشاركة الموظف في برنامج مساعدة الموظفين (إن وجد)، أو الحصول على استشارة من جهة متخصصة، أو المشاركة في شبكات أو منتديات الموظفين ذات الصلة، أو أي برامج تقدمها المنشأة لمساعدة الموظف على العودة إلى العمل أو للتعامل مع الحالات طويلة الأمد.

إجازة الإعاقة وإدارة حالات الغياب عن العمل

يمكن أن تحتاج إلى إعطاء توصيات بإجراءات إدارة الحضور والانصراف للتأكد من معاملة الأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة بإنصاف.

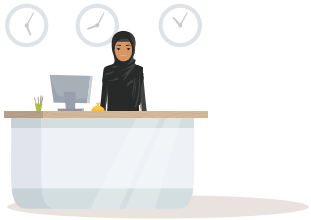
وبينما يمكن أن يحتاج بعض الموظفي لإجازة لأغراض المواعيد الطبية، لا ينبغي أن نفترض ارتفاع معدل غياب كل موظف ذو إصابة دماغية مكتسبة. ويمكن أن يحتاج الموظفون إلى بعض المواعيد في المستشفيات، ولكن يجري التخطيط لها في الغالب مسبقًا. ويمكن تصنيف هذا النوع من الغياب تحت مسمى «إجازة إعاقة»، ويمكن أن يتم اعتباره على أنه خدمة تيسيرية معقولة. وإذا كانت إجازة الإعاقة لفترة معقولة، ينبغي أن تكون مدفوعة الأجر.

يمكن أن يحتاج أصحاب العمل إلى ما يلي:

- السماح بالانصراف لفترة كافية لأغراض المواعيد الطبية أو لتلقي العلاج أو إعادة التأهيل.
- التأكد من وجود برنامج للتمييز بين الإجازة المرضية لسبب يتعلق وبين الإجازة المرضية العامة.
- السماح للموظف بالمرونة في ساعات العمل للتغلب على الإرهاق الناتج عن العلاج.
- يجب أن يكون صاحب العمل متفهمًا. فالموظف يحاول على الأرجح العودة للعمل إذا كان يعلم بأنه يستطيع أخذ فترة راحة أو الانصراف والعودة إلى منزله عند الضرورة.

دراسة الحالة 2

نوره



عملت نورة منذ ست سنوات بوظيفة مديرة توظيف لدى سلسلة فنادق كبرى. وهي لديها إصابة دماغية مكتسبة منذ طفولتها، ولذلك فإنها تشعر ببعض القيود في حركة يديها، تشمل الارتعاش.

لم تخبر نورة صاحب عملها أبدًا عن إعاقتها، وهي تعمل جاهدةً لتخفي أي صعوبة تشعر بها. غير أنها متخوفة من أن صاحب العمل إذا علم بحالتها يمكن أن يضع افتراضات سلبية بشأن قدراتها بما يمنعها من التقدم في حياتها المهنية.

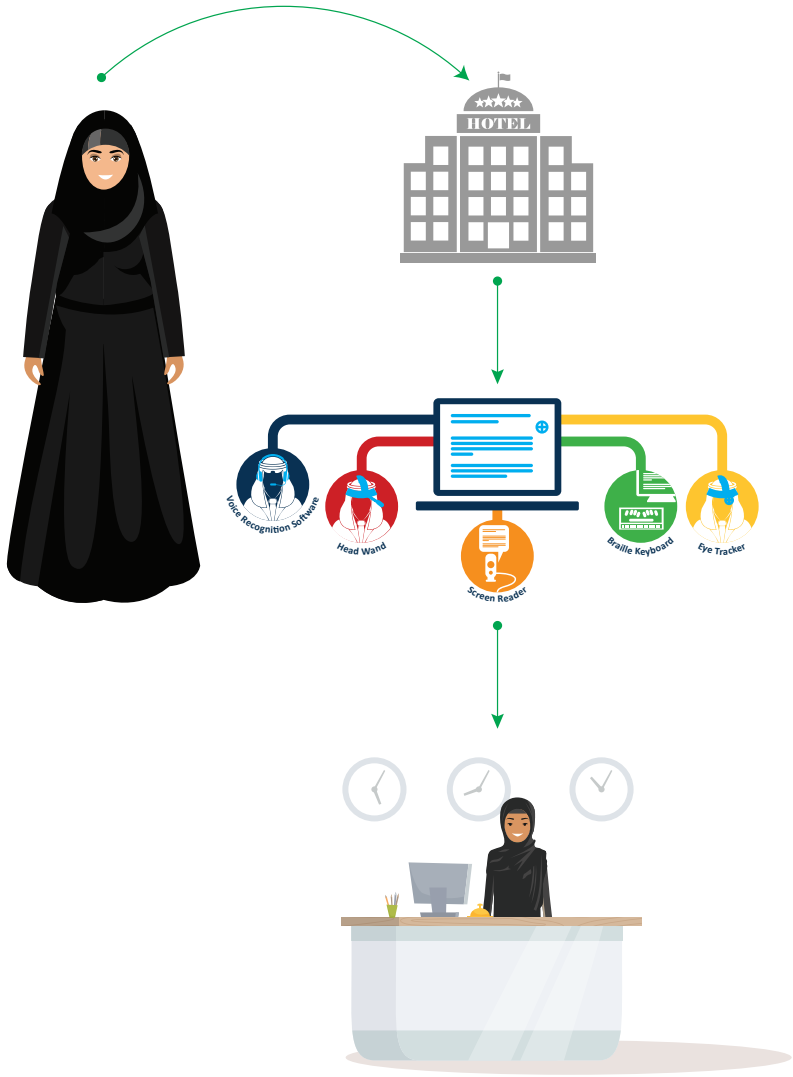
تم تعيين علياء رئيسة مباشرة جديدة لنوره. وقد لاحظت علياء أن نوره أبطأ في إعداد تقاريرها الشهرية مقارنةً بزملائها، وهي تبدو في الغالب متوترة أثناء الاجتماعات إلى درجة تظهر معها وكأنها ترتعش.

خلال أحد الاجتماعات الدورية. سألت علياء نوره عن شعورها تجاه العمل وأعطت أمثلة تتعلق بالتقارير وتوترها الظاهر أثناء الاجتماعات. وأكدت علياء لنوره أنها تريد أن تتأكد من حصول نوره على كامل الدعم الذي تحتاجه لكي تواصل أداءها الممتاز في الشركة.

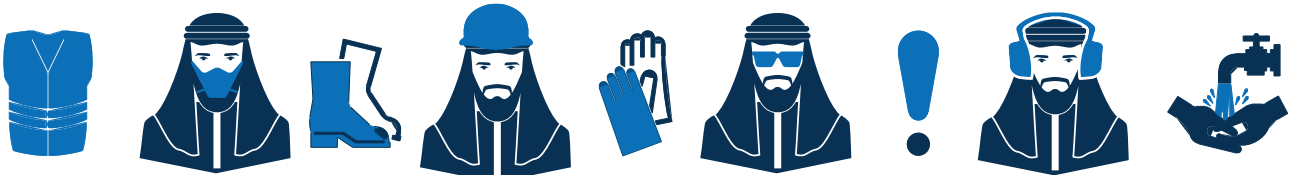
بعد تفكير، شرحت نوره لعلياء أنها لديها حالة صحية تؤثر على يديها وتسبب في ارتعاشهما في غالب الأحيان. وشرحت نوره أن هذا يمكن أن يجعل الطباعة صعبة وبطيئة وهي في الغالب تحتاج إلى تصحيح الأخطاء الناتجة عن لمس المفتاح الخطأ أو أكثر من مفتاح في نفس الوقت.

قالت علياء أن الشركة يمكن أن تقدم الدعم لمساعدة نوره على التعامل مع الصعوبات.

بعد التشاور مع مستشار الصحة المهنية بالشركة وإدارة تقنية المعلومات، قدمت الشركة لنوره غطاء حماية للوحة المفاتيح مصمم لمنع لمس المفاتيح بالخطأ، وبرمجية تتوقع الكلمات التي طبعتها نورة لأغراض الحد من عدد لمسات المفاتيح التي تحتاجها نوره. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم نوره بتجربة برمجية تحويل الحديث إلى نصوص لتمكينها من إنتاج وثائق مكتوبة من خلال التحدث والتحويل مباشرةً إلى وثيقة نصوص في مايكروسوفت ورد.



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 ذو 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 ذو الإعاقة وزملائه.

إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالصحة والسلامة بشأن الموظف ذو الإصابة الدماغية المكتسبة، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل المعايير المتعارف عليها، ينبغي عليك ما يلي:

- اتباع طريقة إدارة الحالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص ذو إصابة دماغية مكتسبة.
- 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 ممارسة سليمة وآمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.

الإخلاء في حالات الطوارئ

ينبغي على أصحاب العمل أيضًا توفير وسائل للهروب 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 تشتمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة على ما يلي:

- إتاحة وقت إضافي للتدريب على الإخلاء.
- استخدام مصعد إخلاء لحالات الحريق إذا كان متوفرًا.
- وضع درابزين للسلالم للمساعدة أثناء الإخلاء.
- اعتماد نظام الصديق خلال إنذارات الحريق وإخلاء المبنى، حيث يتم اختيار موظف مدرب لمساعدة الموظفين ذوي الإصابة الدماغية المكتسبة على الخروج بأمان من المبنى.
- قيام مسؤولي الحريق بإجراء معاينات 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.

(أ) على المستوى الدولي

في العام 2008 ، وقعت المملكة العربية والسعودية 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 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 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 العُمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛
(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
(و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛
(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛
(ح) تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛
(ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛
(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛
(ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

2. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

(ب) على المستوى الوطني

تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

نظام رعاية المعوقين

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 28/6/1437هـ 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 اي إعاقة أخرى تتطلب احد 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

7. المؤسسات المفيدة

إذا كنت صاحب عملٍ يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، 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.ترتكز رسالة طاقات على تقديم وتبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفعالية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة.

الموقع الاكتروني : https://www.taqat.sa/web/guest/about-taqat

▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات:

الموقع الاكتروني : https://www.hrdf.org.sa/Locations

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

▲ الجمعية الخيرية للأشخاص ذوي الإعاقة بالجبيل الصناعية (إرادة)

تقوم الجمعية بتخطيط وتقديم البرامج والخدمات الإنسانية لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة من كافة الفئات العمرية لتمكينهم من الاندماج والمشاركة الكاملة في المجتمع

هاتف : +966 13 349 7790
الموقع الإلكتروني : www.eradah.org.sa
بريد الكتروني : info@eradah.org.sa
المنطقة : 4

جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء

تقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة

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

مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

هاتف	:	+966 11 488 4401
فاكس	:	+966 11 482 6164
الموقع الاكتروني	:	www.kscdr.org.sa
المنطقة	:	1 - 13

الجمعية السعودية للسكتة الدماغية

هاتف	:	+966 11 480 0800
فاكس	:	+966 11 482 6164
الموقع الاكتروني	:	http://www.ssa.org.sa
البريد الاكتروني	:	saudistroke@ssa.org.sa
المنطقة	:	1

قادرون – شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة

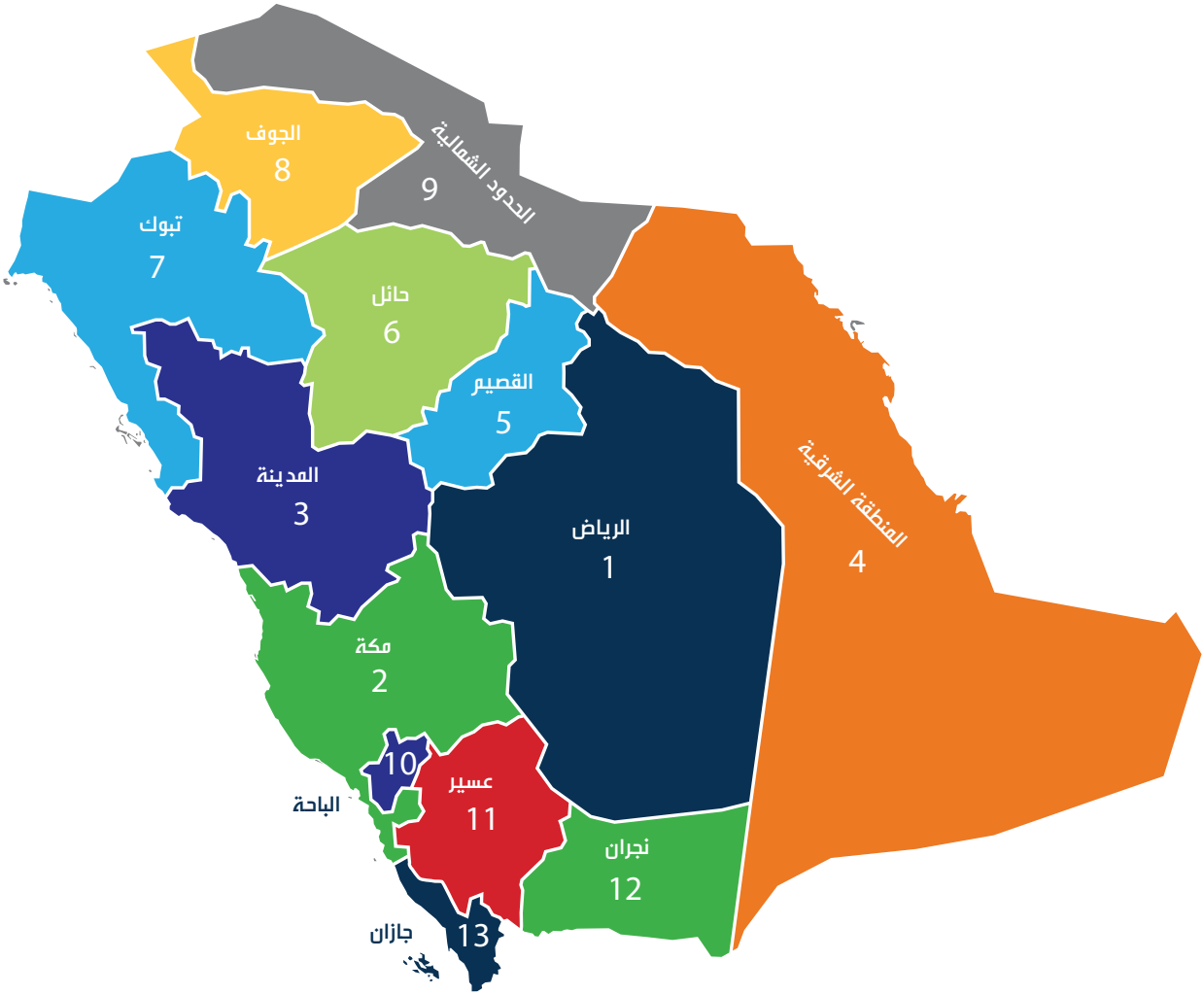
تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير الممارسة الأفضل لأصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئات عمل شمولية.

هاتف: 6116 698 12 966+

الموقع الاكتروني : www.qaderoon.sa

بريد الكتروني : info@qaderoon.sa

المنطقة : 1 - 13



▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

الموقع الاكتروني : 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 الاكتروني : 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 الاكتروني : 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 وسائل تسهيل التوظيف هذا.

فضلاً الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية – توافق على البريد الإلكتروني

tawafuq@hrdf.org.sa

تقديم ملاحظاتكم واقتراحاتكم. وسوف تشتمل الطبعة الثانية من الدليل على أسماء المؤسسات وأصحاب العمل الذين شاركوا في عملية المراجعة.

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

توافق
Tawafuq

Tawafuq@hrdf.org.sa
920020301