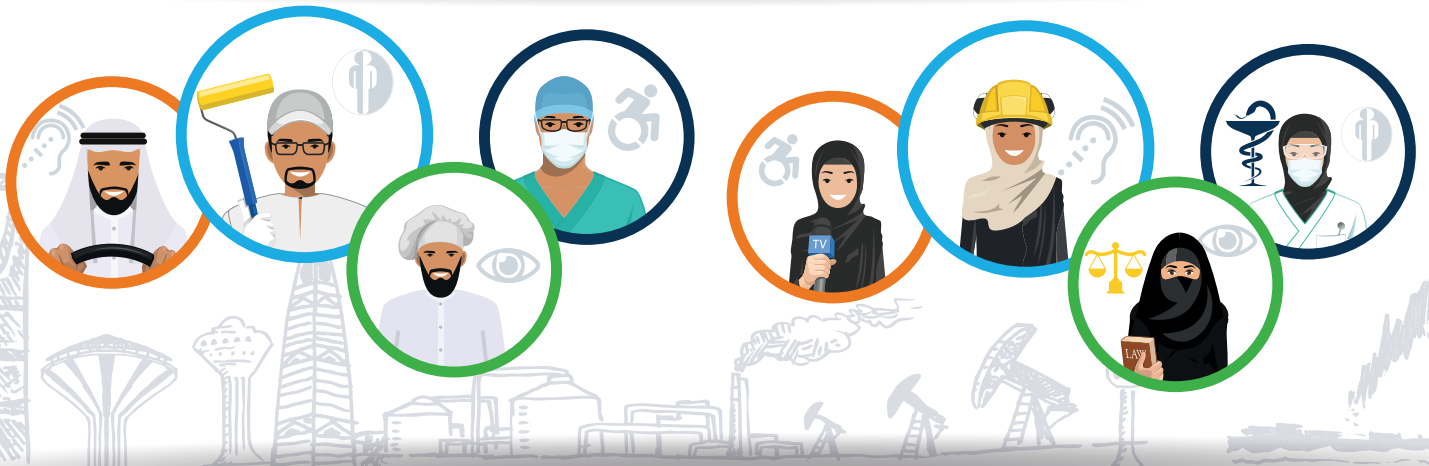


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية



الطبعة 1



أبريل 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية**

أبريل 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو نقص المناعة البشرية؟
6	ما هي أسباب نقص المناعة البشرية
7	أنواع علاج نقص المناعة البشرية
8	علاج نقص المناعة البشرية
10	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
10	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسة
12	3. ما مدى شيوع نقص المناعة البشرية؟
14	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية
14	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالات الصحية
14	رد الفعل عند التصريح عن الحالة الصحية
16	5 تقديم الخدمات التيسيرية
16	التوظيف والاختبار
17	الوصف الوظيفي
18	إعلانات الوظائف و اجتذاب المتقدمين
19	أستمارات طلبات التوظيف
20	المقابلات الشخصية والاختبارات
21	دراسة الحالة (1) الجزء الأول
22	التعريف والتدريب
24	الإحتفاظ بالموظف
25	دراسة الحالة (1) الجزء الثاني
26	ترتيبات العمل للإحتفاظ بالموظفين
26	إعادة التأهيل
27	السفر والعمل في الخارج
28	المضايقة
29	6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية
32	7. المؤسسات المفيدة
36	8. الشركاء المتعاونون



1. مقدمة

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

ما هو فيروس نقص المناعة البشرية؟

فيروس نقص المناعة البشرية هو فيروس يتسبب في تلف خلايا جهاز المناعة فيجعله أقل قدرة على مقاومة المرض. ويقوم الفيروس بنسخ نفسه، و يتكاثر باستخدام خلايا جسم الشخص.

ثم تكون هناك فترة من الإصابة بالعدوى بدون أعراض لا تظهر خلالها على الشخص أي أعراض مرضية. ويمكن أن تستمر هذه الفترة للعديد من السنوات. فإذا أصيب الشخص بالمرض تضرر جهازه المناعي نتيجة عدوى مرض نقص المناعة البشرية، يصبح بذلك الشخص لديه بمرض نقص المناعة البشرية مع ظهور أعراض عليه.

تحدث متلازمة نقص المناعة المكتسب عند حدوث عدوى محددة أو أورام سرطانية نتيجة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. غير أنّ ذلك، في ظل التقدم الطبي، لا يُعتبر على الإطلاق نهايةً حتميةً لعدوى فيروس نقص المناعة البشرية.

ما هي أسباب فيروس نقص المناعة البشرية؟

لا ينمو فيروس نقص المناعة البشرية خارج الجسم. و يمكن أن تنتقل العدوى سوى عند دخول دم أو سائل منوي أو إفرازات مهبلية من شخص لديه الفيروس إلى دم شخص آخر. ولذلك فإن خطر العدوى منخفض. وهو كذلك بشكل خاص في مكان العمل حيث ينبغي أن تكون هناك بالفعل معايير وإجراءات معتمدة لحماية الصحة والسلامة.



هل من الممكن أن تنتقل عدوى الفيروس عبر تعاملات التعايش العادية؟

ليس من الممكن انتقال عدوى فيروس نقص المناعة البشرية من خلال الأنشطة الاجتماعية العادية، كالمصافحة باليدين، أو الانتقال على الحافلة نفسها، أو تناول الطعام باستخدام الأطباق نفسها؛ كما أنه لا ينتقل نتيجة الاحتضان أو التقبيل. ولا يؤدي البعوض والحشرات إلى انتشار الفيروس، كما أنه لا ينتشر عبر الهواء أو بواسطة مياه الشرب¹.

ما هي تأثيرات فيروس نقص المناعة البشرية؟

معظم الأشخاص الذين لديهم مرض فيروس نقص المناعة البشرية يكون لديهم مرض لفترة قصيرة يشبه الإنفلونزا، يحصل بعد مرور أسبوعين إلى ستة أسابيع على الإصابة بالعدوى.

الأعراض الأكثر شيوعًا خلال هذا الوقت هي:

- حمى (ارتفاع درجة الحرارة).
- التهاب الحلق.
- طفح جلدي.

قد تشمل الأعراض الأخرى ما يلي:

- الشعور بالتعب.
- ألم المفاصل.
- ألم العضلات.
- تضخم الغدد (العقد اللمفاوية).

تدوم الأعراض عادةً ما بين أسبوع واحد إلى أسبوعين، ولكن يمكن أن تستمر لفترة أطول.

بعد اختفاء الأعراض الأولية، لا يتسبب فيروس نقص المناعة البشرية في الغالب بأي أعراض أخرى لسنوات عديدة. وخلال هذه الفترة، والتي تعرف بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بدون أعراض، يبقى الفيروس نشطًا ويتسبب في ضرر تدريجي ومتزايد بجهاز المناعة. ويمكن أن تستغرق هذه العملية حوالي 10 سنوات، يبدو الشخص الذي لديه بالفيروس خلالها وكأنه بصحة جيدة.

1. <http://www.moh.gov.sa/en/HealthAwareness/EducationalContent/Diseases/Infectious/Pages/AIDS1.aspx>



بعد أن يصبح جهاز المناعة متضرراً بشكل حاد، يمكن أن تشمل الأعراض:

- فقدان الوزن.
- إسهال مزمن.
- التعرق أثناء الليل.
- مشاكل في الجلد.
- تكرار الإصابة بالعدوى.
- أمراض خطيرة يمكن أن تكون مميتة.

يمكن أن يساعد التشخيص المبكر وعلاج مرض نقص المناعة البشرية على منع هذه المشاكل².

علاج نقص المناعة البشرية

على الرغم من عدم وجود دواء شافي لمرض نقص المناعة البشرية، أصبحت العلاجات المتوفرة اليوم فعالة جداً، وتساعد الأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية على العيش بصحة جيدة لمدة طويلة.

الدواء، والذي يعرف باسم مضاد فيروسات النسخ العكسي، يؤدي إلى إيقاف تناسخ الفيروس في الجسم، ويسمح لجهاز المناعة بإصلاح نفسه ويحد من حصول المزيد من التلف. وتأتي هذه الأدوية على شكل حبوب يجب تناولها كل يوم.

يستطيع فيروس نقص المناعة البشرية تطوير مقاومة لدواء مضاد واحد بسهولة كبيرة، ولكن من خلال تناول مزيج من الأدوية المختلفة، يصبح ذلك أقل احتمالاً بكثير. ومعظم الأشخاص يتناولون مزيجاً من ثلاثة أدوية مضادة لفيروسات النسخ العكسي كل يوم.

2. <http://www.nhs.uk/conditions/HIV/Pages/Symptomspg.aspx>



وبالنسبة للأشخاص الذين يتعايشون مع مرض نقص المناعة البشرية، فإن الحصول على علاج فعال لمنع نسخ الفيروس (حيث لا يمكن اكتشاف الفيروس في فحوصات الدم)، يؤدي إلى خفض كبير لمخاطرة انتقال الفيروس إلى الشريك في العلاقة الزوجية. ومن النادر أن ينقل الفيروس من امرأة حامل لديها الفيروس إلى الجنين، ولكن بشرط الحصول على الدواء المضاد لفيروسات النسخ العكسي والرعاية الطبية الفعالة في الوقت المناسب.

بدون الحصول على العلاج، يصبح جهاز المناعة متضرراً بدرجة حادة ويمكن أن يصاب الشخص بأمراض مميتة كالسرطان والالتهابات الحادة. وهذا يعرف بالمرحلة الأخيرة من مرض نقص المناعة البشرية، أو مرض نقص المناعة المكتسب.



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعترض سبيل الشخص ذي الإعاقة أو الشخص ذو الحالة الصحية للقيام بعمله. على سبيل المثال، تغيير مكان عمله، أو الطريقة التي يمارس فيها عمله، أو تزويده بأجهزة لمساعدته.



الخدمة التيسيرية ليست علاجًا خاصًا، بل هي وسيلة لمعاملة الأشخاص بطريقة مختلفة من أجل إتاحة فرصة متكافئة للجميع للنجاح في عملهم.

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية 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 طويلة الأمد أو حالة صحية - حتى ولو لم يتم تشخيصها كإعاقة أو حتى لو لم يتقبلها ذلك الشخص على أنها إعاقة.



النهج المستخدم للممارسة المثلى هو تقديم خدمات تيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفاعلية ويسهم بشكل كامل في منشأتك.

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 لديك بما يتناسب مع حجم منشأتك ومواردها.

يحتوي هذا الدليل على إرشادات تساعدك على تقديم أفضل الممارسات.



للإبدااء الممارسة الفُتلى:

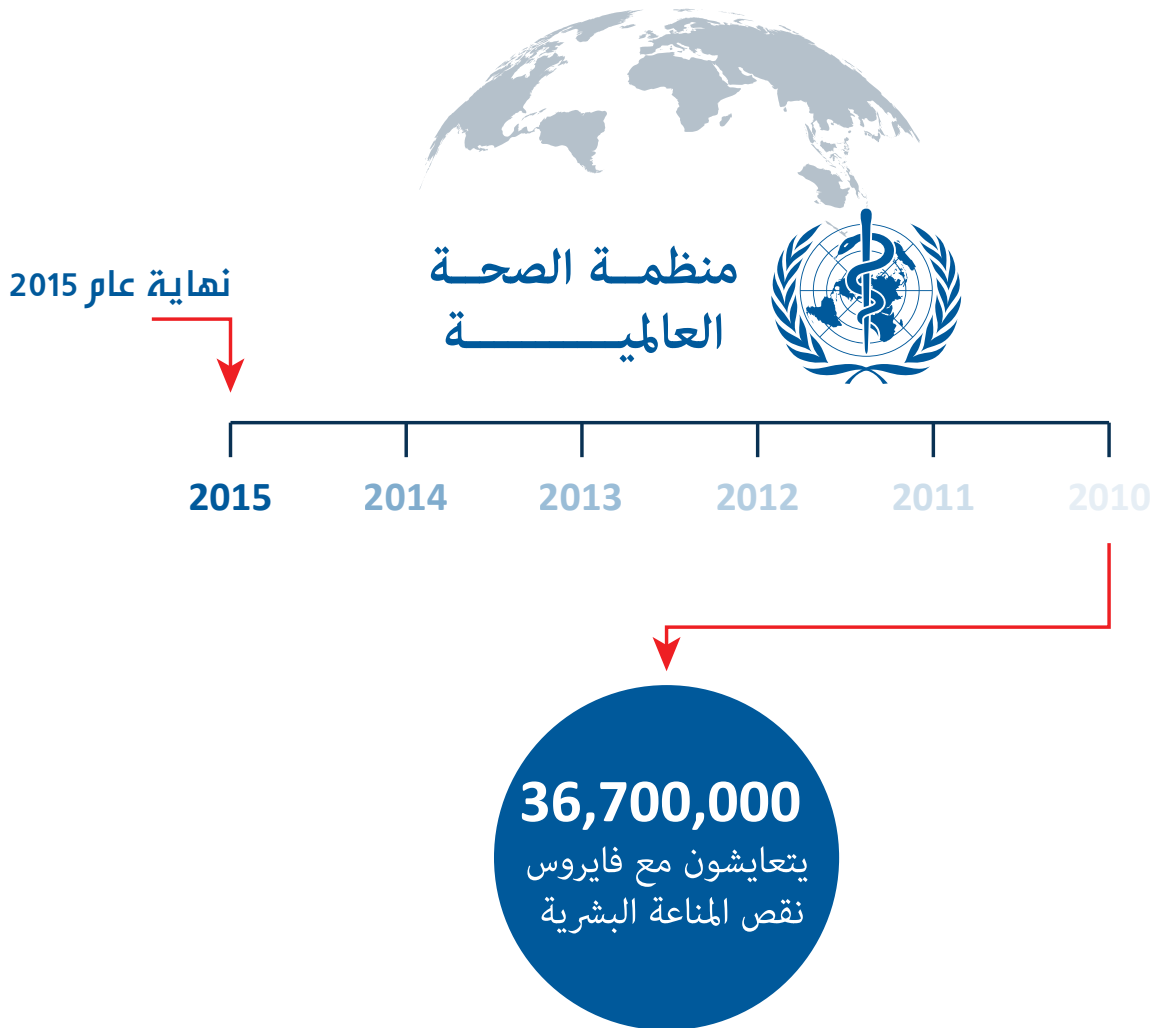
- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترم حقوقهم في المحافظة على السرية.
- يمكن أن تحتاج إلى معاملة الأشخاص بشكل مختلف لكي تتمكن من معاملتهم بإنصاف.
- لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للأشخاص القيام به.
- تأكد من أن الجميع يعلم ما هو نطاق مسؤولياته ومتى يجب عليه القيام بها.



3. ما مدى شيوع فيروس نقص المناعة البشرية؟

أ. عالميًا

وفقًا لما أوردته منظمة الصحة العالمية، بلغ عدد الأشخاص الذي يتعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية كما في نهاية العام 2015 حوالي 36.7 مليون شخص³.

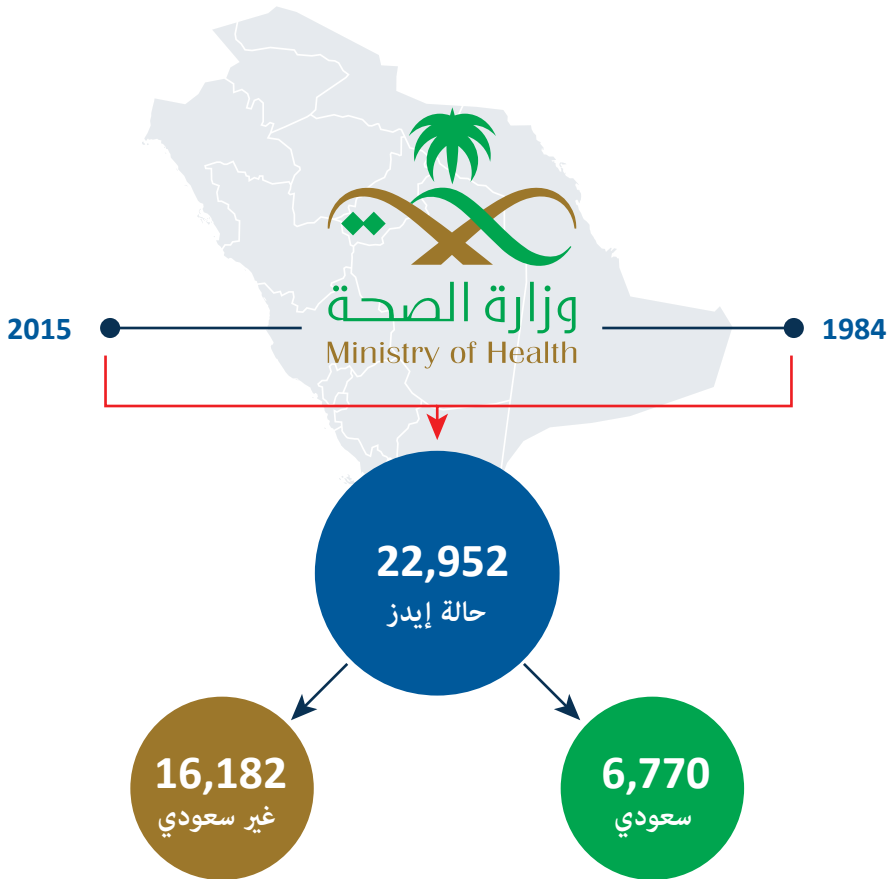


3. <http://www.who.int/hiv/en/>



ب. محليًا

كما في 30 نوفمبر 2016، أعلنت وزارة الصحة أن العدد الإجمالي لجميع حالات مرض نقص المناعة المكتسب التي تم اكتشافها منذ بداية العام 1984 وحتى نهاية العام 2015 قد بلغ 22.952 حالة، منها 6.770 حالة سعودي و16.182 حالة غير سعودي⁴.



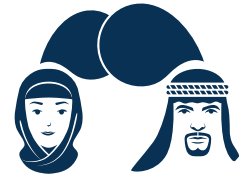
4. <http://www.moh.gov.sa/en/Ministry/MediaCenter/News/Pages/News001-30-11-2016-.aspx>



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالات الصحية

عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص (أو الأشخاص) ذوو الإعاقة أو ذوي الحالات الصحية". وتُفصل كلمة "الشخص" أو "الأشخاص" عن كلمة "الإعاقة أو الحالة الصحية" عن عمدٍ بكلمة "ذو/ذوو" للتشديد على أن الإعاقة أو الحالة الصحية لا تحدد أو تصف الشخص ككل.



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذي مرض نقص المناعة البشرية، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذو مرض نقص المناعة البشرية".

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>

رد الفعل عند التصريح عن الحالة الصحية

يمكن للمرشح أن يختار الإفصاح عن حالته الصحية خلال المقابلة الشخصية أو عملية التوظيف. كذلك الأمر، يمكن أن يلجأ أي موظف حالي في الشركة إليك أو إلى عضو آخر من فريق الإدارة للإفصاح عن حالته الصحية التي تم تشخيصه بها. لذلك، عليك التنسيق مع إدارة الموارد البشرية، متى كان ذلك ممكناً، للحصول على توجيهات فيما يتعلق بكيفية الرد بشكل مناسب على موظف قام بالإفصاح لك عن حالته الصحية. ومن المفيد أن تكون على دراية بما يجب أن تقوله وأن لا تقوله عندما يقوم مرشح بالإفصاح لك عن حالته الصحية.



فيما يلي بعض المقترحات بشأن كيفية الرد بتعاطف وبشكل مناسب على موظف قام بالإفصاح لك عن حالته الصحية:

- لا تقدم النصائح. استمع فقط.
- تجنب طرح أسئلة محددة فيما يتعلق بالحالة الصحية للمرشح أو الموظف، ولكن بإمكانك الاستفسار عن قدرته على العمل. على سبيل المثال: ”باعتمادك، كيف يمكن أن تؤثر طريقة معاملتك على قيامك بالعمل؟“ أو ”ما هي وسائل الدعم والخدمات التيسيرية التي في اعتقادك يمكن أن تساعدك على القيام بالعمل؟“.
- يمكنك إبداء القلق والتعاطف مع الشخص، لكن تجنب الشفقة. على سبيل المثال يمكنك القول: ”أنا متأكد من أنك تعاني وضعًا صعبًا“ أو ”أنا متأكد من أنه يصعب التعامل مع هذا الوضع“.
- يمكنك القول لموظف حالي: ”إن وجودك ضمن أعضاء الفريق يعطيه إضافة قيّمة. لذا، دعنا نعمل سويًا لإيجاد حلول مجدية“ أو ”أخبرني كيف يمكننا في اعتقادك التعامل مع أعباء العمل بمزيد من السهولة والفعالية“.
- لا تحاول التخفيف عن الموظف لتشعره بالراحة النفسية، ومع أن نيتك تكون حسنة، غير أن محاولة التخفيف عن الموظف يمكن أن تعني تجاهل مشاعر الشخص. تجنب قول أشياء منها على سبيل المثال، ”يمكن أن تكون الأمور أسوأ“ و ”الوقت كفيلاً بأن تنسى“.
- إذا لم تكن متأكدًا من كيفية الرد على تصريح الموظف عن حالته، قل له إنك تحتاج إلى التشاور مع إدارة الموارد البشرية وإحاطتها علماً بالموضوع. على سبيل المثال، ”أنا غير متأكد من كيفية التعامل مع هذا الوضع، أفضل إحاطة إدارة الموارد البشرية علماً بالأمر لضمان تلبية احتياجاتك“⁵.

5. <http://workplacetransitions.org/support/support-the-diagnosed-employee>



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

قد لا يتمكن المرشحون ذوو مرض نقص المناعة البشرية من إثبات قدراتهم وإمكانياتهم من خلال عمليات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يتوجب عليك أيضًا تقديم خدمات تيسيرية معقولة. ومن المهم عدم وضع افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للمتقدم للوظيفة القيام به، بل يجب عليك بدلاً من ذلك سؤال مقدمي الطلبات عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجون إليها كجزء من عملية التوظيف. وفي حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب إثباتات بأنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة وللأشخاص ذوي الحالات الصحية ويعملون وفقًا لمعايير قائمة على هذه التوجيهات الإرشادية.

ليس من الممارسة الحسنة 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 تدفع 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 إجراء تعديلات في كل مرحلة من مراحل التوظيف. ويجب عليك أن تتذكر أن المتطلبات تختلف من شخص إلى آخر. كذلك، يجب عليك دائمًا التشاور مع الشخص لتحديد ما يناسبه من الخدمات التيسيرية.



الوصف الوظيفي



عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:

- يجب عليك أن تحدد المهارات المطلوبة والواجبات التي تشتمل عليها الوظيفة.
- كن مرناً. يمكن أن تؤدي تغييرات بسيطة في الغالب إلى إحداث فرق كبير. على سبيل المثال، إذا كان الشخص يواجه صعوبات في أي من واجبات العمل، يجب دراسة ما إذا كانت تلك الواجبات أساسية أو مجرد جزء بسيط من الوظيفة، وما إذا كان بالإمكان تكليف عضو آخر في الفريق بهذه الواجبات بسهولة.
- لا تستبعد شخصاً ذا مرض نقص المناعة البشرية دون مبرر. يجب 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 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 التمييز بين الشروط الضرورية والشروط المرغوب فيها، بحيث تتهيأ لك المرونة عند تحديد الخدمات التيسيرية اللازمة.
- يجب عليك عدم إعطاء أهمية غير مبررة للمؤهلات التعليمية أو الخبرة العملية التي لا تكون ضرورية للوظيفة.

يمكن أن يكون من المناسب إبلاغ المرشحين المحتملين بأن بعض الوظائف تشتمل على درجة معينة من الضغوط أو المسؤولية. ولكن لا ينبغي اعتبار تلك البيانات في الوصف الوظيفي على أنها بمثابة تخلص عن المسؤولية. ويبقى مطلوباً من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفهم. وينبغي تفادي العبارات التعميمية، ومنها على سبيل المثال: «يجب أن يكون الموظف قادراً على العمل تحت الضغط»، أو «يجب أن يكون الموظف قادراً على العمل في الأوضاع التي تشتمل على إجهاد نفسي».



إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عباراتٍ إيجابيةٍ من قبيل ”نرغب بالمتقدميين من الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية“
- اكتب اسم جهة الاتصال التي يمكن للأشخاص الذين يحتاجون إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية التوظيف الاتصال بها، باستخدام عدد من وسائل الاتصال المختلفة (على سبيل المثال البريد الإلكتروني، والهاتف، والرسائل القصيرة، والرسائل بالوسائط المتعددة).
- اذكر أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال مكتوبة على ورق، أو كتسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- اجعل الإعلان بأكثر من وسيلة. وبالإضافة 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 مرض نقص المناعة البشرية في طلب الوظيفة. والأفضل أن يتم طرح أسئلة تتعلق بشكل مباشر بقدرة الشخص على أداء الوظيفة التي يتقدم بطلب لها. ويجب تفادي طرح أي أسئلة عامة عن الصحة أو الإعاقة أو السجل الطبي.



تذكر أن مخاطر انتقال عدوى مرض نقص المناعة البشرية منخفضة جدًا في مكان العمال وينبغي أن تؤدي معايير الصحة والسلامة الجيدة إلى جعل هذه المخاطرة شبه معدومة. ويمكن التعامل مع جميع المخاطر تقريبًا من خلال اتخاذ التدابير الاحترازية المناسبة.

يمكن أن يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لمقدم الطلب ذي مرض نقص المناعة البشرية:

- التقدم بطلب وظيفة تكون مؤهلاته أعلى بكثير مما هو مطلوب لها، حيث إنه يحتاج إلى استعادة ثقته بنفسه.
- يمكن أن تكون هناك فجوات (زمنية بلا عمل) في بيان سيرته الذاتية بسبب إعاقته أو بسبب حالة الصحة.
- 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. ومن غير المرجح أن تعرف حالة المرشح ذي مرض نقص المناعة البشرية في هذه المرحلة، ولكن في حالة معرفتك بذلك، يتوجب عليك التأكد من أن المقابلات الشخصية تتركز على قدرات الشخص، وليس على تشخيص حالته. فإذا كانت لديك أي شكوك بشأن قدرة الشخص على أداء أي من المهام الأساسية التي تتطلبها الوظيفة، أسأله ببساطة عن كيفية قيامه بالمهمة المطلوبة.



عند دعوة المرشحين لإجراء مقابلة، يجب التأكد من سؤال الجميع عما إذا كانوا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية أثناء المقابلة.

إذا كانت عملية الاختيار تشمل عادة على إجراء اختبار، يجب عليك التأكد من عدم التمييز فيها ضد الشخص ذي مرض نقص المناعة البشرية. وتعتمد الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية على الأدوية التي يتناولها الشخص و/أو على أي أمراض نتجت عن ضعف جهاز المناعة. ويجب عليك دائمًا سؤال الشخص عن الخدمات التيسيرية التي يحتاجها. وتكون الخدمات التيسيرية في الغالب بسيطة ويمكن أن تلبى معايير أفضل الممارسات لجميع مقدمي الطلبات.



وهي تشمل:

- المرونة في أوقات وتواريخ إنجاز الأعمال.
- تضمين فترات استراحة أو فترات توقف للذهاب إلى دورة المياه.
- توفير إمكانية الوصول إلى مياه الشرب.

يتوجب عليك أيضًا القيام بما يلي:

- ناقش الاختبار مع كاتب الاختبار واطلب توجيهات بشأن الخدمات التيسيرية المحتملة بما في ذلك إعطاء أشكال بديلة للاختبار
- التشاور مع المرشح ذي مرض نقص المناعة البشرية مسبقًا بحيث يمكن تقديم الخدمات التيسيرية الضرورية.



دراسة الحالة 1

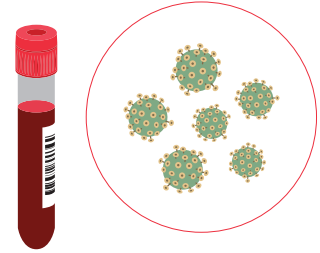
الجزء الأول: عبدالله بين القيام بالعمل والتشخيص الجديد



كان عبد الله يعمل بوظيفة محلل نظم لدى شركة أمن لمدة خمس سنوات. كان عبدالله يشعر بالخمول وتظهر عليه أعراض تشبه الإنفلونزا على مدى عدة أسابيع. وبعد زيارة طبيبه وإجراء فحص دم، أُبلغ عبدالله أن لديه فيروس نقص المناعة البشرية.



وقد أخبره طبيبه أنه سوف يحتاج إلى تلقي علاج منتظم يشمل تناول أدوية مضادة لفيروسات النسخ العكسي، وزيارة المستشفى بانتظام وعلى الأخص خلال الأشهر الثلاثة الأولى بعد تشخيص الحالة.



لاحظ عمر، رئيس عبدالله المباشر، أن عبدالله ليس على ما يرام في الفترة الأخيرة ويبدو قلقًا جدًا في المكتب. اهتم عمر بالأمر وسأل عبدالله خلال اجتماعهما الدوري عما إذا كان بخير.

أخبر عبدالله عمر بأنه قد تم مؤخرًا تشخيص إصابته بفيروس نقص المناعة البشرية وأنه يشعر بقلق كبير واضطراب شديد. غير أن عمر طمأن عبدالله بأنه سوف يبذل كل ما في وسعه لدعمه ومساعدته على مواصلة القيام بعمله.



التعريف والتدريب

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



يرغب معظم أصحاب العمل في التأكد دائماً من معاملة موظفيهم، ومنهم الموظفون ذوو مرض نقص المناعة البشرية، بدون أي تمييز. وبالنظر لانتشار الخوف، والوصمة، والتمييز ضد الأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية، يتوجب على المنشآت اعتماد سياسة بشأن مرض نقص المناعة البشرية، أو تضمين إجراءات في السياسة المعمول بها حالياً، على سبيل المثال، الإيضاح التام والصريح بأن سياسة تكافؤ الفرص تشمل الأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية.

يتوجب أن تبن سياسات منشأتك التزاماً عالي المستوى، لتسهيل القيام بما يلي:

- تعريف الموظفين بكيفية انتقال عدوى مرض نقص المناعة البشرية وشرح المخاطرة الفعلية للفيروس في مكان العمل.
- إيضاح أو تحديد مسؤوليات الموظفين، على سبيل المثال، احترام حق زميلهم في المحافظة على سرية إصابته بمرض نقص المناعة البشرية.
- التشديد على أنه لن يتم التهاون مع مضايقة أي شخص ذي مرض نقص المناعة البشرية، وأنه سوف يتم دائماً اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أي شخص يقوم بمضايقة موظف أو عميل من ذوي مرض نقص المناعة البشرية.
- وصف مسؤوليات المنشأة ووضع الضوابط الإرشادية للمدراء، على سبيل المثال بشأن كيفية تقديم خدمات تيسيرية معقولة وكيفية التأكد من التواصل الجيد مع احترام السرية (يتوجب أيضاً إبراز دورات التطوير الإداري التي تتعلق بهذه المواضيع).
- بيان مستوى المساندة والمرونة التي يمكن أن تكون متاحة دون أن يحتاج الشخص ذو مرض نقص المناعة البشرية إلى الإعلان عن حالته.
- المساعدة على تغيير الشعور العميق بالخوف أو الأفكار المسبقة، وجميع ذلك ينتج في الغالب عن قلة المعرفة، على سبيل المثال الافتراض بأن مرض نقص المناعة البشرية يصيب فقط مجموعات معينة.



- تعزيز ثقة الموظفين بأن المنشأة تأخذ مرض نقص المناعة البشرية ومسؤولياته على محمل الجد.
- المساعدة على التأكد من أن السلوك تجاه الجميع عادل ومتكافئ.
- وضع مرض نقص المناعة البشرية ضمن سياق السياسات الأخرى ذات العلاقة.
- إظهار التزامك بأن تكون صاحب عمل منصف وعادل.

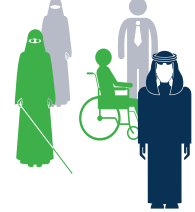
سواء كان الموظف ذو مرض نقص المناعة البشرية عائدًا على العمل بعد غياب أو موظفًا حديث الالتحاق بالعمل، يتوجب عليك التأكد من خضوعه لفترة تعريف شامل. ويمكن أن يكون من المفيد تقديم الدعم بالمرشد الزميل أو الإرشاد المهني لبناء الثقة وتطوير المهارات.

من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد سهل الوصول، بحيث يستطيع الشخص ذو مرض نقص المناعة البشرية الحصول على سبيل المثال على نفس المعلومات عن الملف التعريفي بالشركة وإجراءات الصحة والسلامة. اسأل الموظفين عما إذا كان يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية وتأكد أيضًا من حصول الموظفين ذوي مرض نقص المناعة البشرية على المزيد من التدريب داخل وخارج الشركة، ومشاركتهم في الاجتماعات، واستفادتهم من فرص 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. 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 مديره أو مشرفه يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها. ويمكن أن يكون التدريب على التوعية بالإعاقة والتدريب على التوعية بردة الفعل عند الافصاح عن الحالة الصحية، والذي يشمل التوعية بمرض نقص المناعة البشرية، مفيدًا لفريق عمل المرشح للوظيفة.



يجب تضمين مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فاعلية الخدمات التيسيرية. ويجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الموظف ذو مرض نقص المناعة البشرية بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

إعداد اتفاقية بشأن الخدمات التيسيرية مع الموظفين الجدد ذوي الإعاقة أو الموظفين من ذوي الحالات الصحية أو الموظف الذي يصاب بإعاقة أو الموظف الذي يصاب بالحالة الصحية، يعتبر وسيلة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية التي تم الاتفاق عليها والإجراءات التي يتم اتخاذها في حالة غياب الموظف في إجازة مرضية. وتعتبر اتفاقية الخدمات التيسيرية وثيقة حية يتم إدخال التعديلات عليها باستمرار وتحتوي على سجل بالخدمات التيسيرية المعقولة.

العامل الأساسي الذي يساعد على إدارة أي موظف - بما في ذلك الموظف ذو مرض نقص المناعة البشرية - هو التواصل الجيد. ويجب عليك التأكد من احترام السرية. ولا يحتاج معظم الأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية إلى خدمات تيسيرية، وفي حالة حاجتهم إلى خدمات تيسيرية، فإن ذلك يكون ناتجًا عن الآثار الجانبية للعلاج. وهي لا تشكل عادةً عائقًا جديًا يحول دون أداء العمل، ولكنها تتسبب في شعور الشخص مؤقتًا بعدم الراحة.



دراسة الحالة 1

الجزء الثاني: عبدالله بين القيام بالعمل والتشخيص الجديد

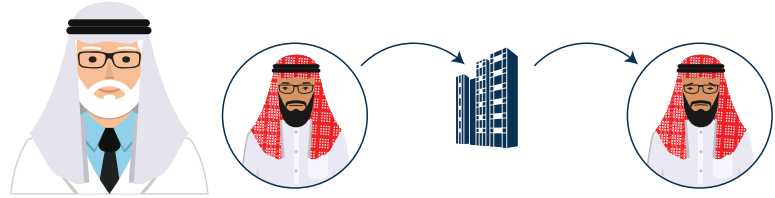


يشرح عبدالله بأنه سوف يحتاج على مدى الأشهر الثلاثة القادمة إلى الحصول على أيام راحة لزيارة المستشفى إلى أن تأخذ الأدوية مفعولها. ويذكر أن مواعيدته سوف تكون منتظمة ويتم حجزها مسبقًا، وبالتالي يمكنه إبلاغ عمر متى سيتغيب عن العمل. كذلك يشرح عبدالله أيضًا أنه يرغب في المحافظة على سرية تشخيص إصابته بمرض نقص المناعة البشرية.



يخبر عمر عبدالله بأن حالته سوف تبقى سرية تمامًا. كذلك يوافق عمر أيضًا على تكليف أعضاء آخرين في فريق العمل ببعض المهام أثناء تلقي عبدالله للعلاج على مدى الأشهر الثلاثة القادمة. وعمر يطمئن عبدالله بأنه لن يتم تسجيل فترة الراحة هذه كإجازة مرضية وبالتالي لن يؤدي ذلك إلى بدء أي إجراءات رسمية لإدارة حالات الغياب.

يقول عبدالله أن طبيبه قد أبلغه بأنه حالما يبدأ مفعول الدواء، سوف يحتاج إلى عدد قليل جدًا من الخدمات



التيسيرية وسوف تصبح زيارته لمركز علاج مرضى نقص المناعة البشرية أقل. كذلك قال طبيبه أنه ريثما يعتاد على أدويته، فإنه سوف يشعر بالإرهاق والغيثان.

يقول عمر لعبدالله بأنه يستطيع العمل بشكل مرن عندما يشعر بالإرهاق، على سبيل المثال العمل من المنزل أو الحصول على فترات راحة بانتظام أثناء اليوم.

يقوم عمر وعبدالله بكتابة الخدمات التيسيرية ويتفقا على الاجتماع بشكل دوري لمعرفة ما إذا كان عبدالله يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية إضافية.

كذلك أبلغ عمر عبدالله أيضًا بأن المنشأة تقدم خدمة مشورة وإرشاد للموظفين الذين يشعرون بسوء المزاج أو الاكتئاب أو القلق. ويوافق عبدالله على أنه من المفيد له أن يتحدث إلى شخص آخر بسرية ويكتب ملاحظة للاتصال بخدمة المشورة والإرشاد.



ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

تعتمد الخدمات التيسيرية على طبيعة المرض المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية وكيفية علاجه. وفيما يلي بعض الأمثلة على الخدمات التيسيرية:

- السماح بفترات استراحة حسب الحاجة للذهاب إلى دورة المياه.
- السماح للشخص بالعمل من المنزل إذا كان لديه إسهال (تكون عادةً خدمة تيسيرية قصيرة الأجل بسبب تغيير الأدوية).
- ساعات عمل مرنة، أو فترات استراحة قصيرة إذا كان الشخص يشعر بالإرهاق.
- إجراء تقييم لترتيبات أماكن الجلوس في مكان العمل إذا كان فقدان وزن الشخص يجعله يشعر بعدم الراحة (في بعض الأحيان يمكن أن لا يحتاج سوى إلى وسادة).
- إعادة توزيع المهام إذا كان مرض الشخص الناتج عن فيروس نقص المناعة البشري يعني أنه لا يستطيع أداء واجب معين.
- تكبير الشاشة أو توفير برمجية لقراءة الشاشة إذا كان الشخص لديه ضعف في بصره.

إعادة التأهيل

لا تفترض أن الموظف ذو مرض نقص المناعة البشرية سوف يتغيب عن العمل لفترات طويلة. فهو يمكن أن يحتاج إلى زيارة مركز العلاج بين الحين والآخر لمراقبة صحته والمحافظة عليها. وتكون المواعيد:

- عادةً مرة كل ثلاثة أشهر.
- عادةً في مستشفى/مستوصف، وبالتالي من المرجح أن تكون خلال ساعات الدوام.
- من المرجح أن تكون غير متكررة ولكنها منتظمة بحيث يمكن التخطيط لها مسبقًا.

لا ينبغي أن تسبب في أي صعوبات تزيد عن الترتيبات المشابهة التي لربما تقوم بإدارتها حاليًا فيما يتعلق بالموظفين الآخرين، كمواعيد الأطباء أو عيادات الأسنان أو الترتيبات مع الاختصاصيين الآخرين. كذلك يتوجب تسجيل فترة غياب الموظف ذي مرض نقص المناعة البشرية لأغراض إعادة التأهيل والعلاج بشكل منفصل عن تسجيل الإجازة المرضية العادية، ولا يتوجب أن يضطر الموظف لاستخدام إجازته السنوية لأغراض مواعيده الطبية.

تكون أشهر العلاج القليلة الأولى الأصعب في الغالب، ويمكن أن يضطر الموظف إلى التنقل لأماكن أبعد لزيارة مركز أكثر تخصصًا. ويمكن أن يحتاج إلى زيادة المركز عدد أكبر من المرات للتأكد من التعرف بسرعة على أي فشل في العلاج واستبداله بعلاج آخر.



في حالة فشل العلاج، أو في حالة تغيير العلاج إلى دواء جديد، يمكن أن يشعر بعض الأشخاص ببعض الصعوبات النفسية. ويتوجب على صاحب العمل التأكد من توفير الدعم والبحث عن خدمات تيسيرية قصيرة الأجل، منها على سبيل المثال إعادة توزيع المهام وتمديد الجداول الزمنية لأداء الأعمال. ومع البدء باستخدام علاج جديد، يمكن أن تستمر الأعراض الجانبية لبضعة أسابيع.

إذا كان الموظف يخضع للعلاج بالأدوية، يمكن أن يحتاج إلى عدد كبير من الحبوب وأن يتبع حمية غذائية صارمة. لذلك يتوجب عليك القيام بما يلي:

- التأكد من توفير مياه الشرب.
- السماح للموظف كلما أمكن بتناول طعامه على مكتبه، أو توفير مكان لإعداد الطعام، والسماح بالمرونة في أوقات تناول الطعام.
- إبلاغ الموظف عن أي تغيير في الإجراءات المعتادة، على سبيل المثال إغلاق الكافيتريا، أو أيام التدريب، أو العمل الإضافي، أو الحاجة للسفر.
- التأكد من أن الموظف يستطيع تخزين دوائه في مكان آمن وسري.
- إعطاء الموظف المرونة لأغراض المواعيد الطبية كلما كان ذلك ضروريًا.

يمكن أن يحتاج بعض الأشخاص إلى فترات راحة قصيرة بسبب نوبات المرض. ويتوجب عليك أن تناقش مع الموظف ما إذا كان يرغب في المحافظة على سرية حالته المرضية أم لا، حيث إن إدارة الموارد البشرية أو إدارة الصحة المهنية فقط تحتاج إلى معرفة أسباب الغياب.

السفر والعمل في الخارج

تتطلب بعض الدول تقديم إثبات لخلو المسافر من فيروس نقص المناعة البشرية قبل إصدار تأشيرة دخول أو تصريح عمل. ويتوجب تنبيه الموظفين لذلك إذا كان من المقرر أن يعملوا في الخارج.

في حالة عدم التمكن من الحصول على تصريح عمل أو تأشيرة دخول بسبب إصابة الشخص بمرض نقص المناعة البشرية، يتوجب التفكير في دول أخرى لا تفرض قيودًا على تأشيرات الدخول. فإذا كان جزء أساسي من عمل الموظف يقتضي السفر إلى دول لا يمكن الحصول على تأشيرة دخول إليها، يمكن أن تحتاج إلى التفكير بتغيير مهام وواجبات الموظف. ويجب اتخاذ هذه القرارات بالتشاور مع الموظف. ولا يجب اتخاذ أي قرارات بناءً على افتراضات الإدارة.



المضايقة

يمكن أن يكون الشخص ذو مرض نقص المناعة البشرية / مرض نقص المناعة المكتسب للمضايقة من زملائه بشكل خاص. ولا تقتصر المضايقات على الإساءة الجسدية أو الكلامية، بل تشمل أيضًا أي شيء يمكن أن يؤدي إلى انتهاك كرامته أو خلق بيئة مهينة أو عدائية أو تحط من قدر الشخص. وينبغي عليك كصاحب عمل اتخاذ جميع الخطوات المعقولة للتعامل مع المضايقات. وتنشأ المضايقة عن الصور النمطية، وقلّة الإدراك والفهم، وعدم تقبل الاختلاف عن الآخرين والخوف. ومن أجل منع ممارسة التنمر والمضايقة ضد أي شخص في مكان العمل، يتوجب عليك القيام بما يلي:

- التأكد من وضع سياسات واضحة في منشأتك بشأن التنمر والمضايقة في مكان العمل، والتحقق في أي شكاوى فورًا وبفاعلية.
- التأكد من تعريف جميع موظفي المنشأة بالسياسات من خلال حملات ومبادرات زيادة التوعية.
- يجب التوضيح أن أي مضايقة، بما في ذلك المضايقة بسبب الإعاقة، ليست مقبولة مطلقًا، وأنه سوف يتم التعامل مع المخالفين باتخاذ إجراءات تأديبية بحقهم.
- يجب التأكد من أن الإدارة تدرك أن الأشخاص ذوي مرض نقص المناعة البشرية/مرض نقص المناعة المكتسب يكونون أكثر عرضة لمخاطر المضايقة، ويجب تدريب المشرفين المباشرين لمساعدتهم على تحديد وإدارة الأحداث المرتبطة بالتنمر والمضايقة في مكان العمل.
- يجب توعية الموظف بحقه في المساواة في المعاملة وحقه في تقديم شكوى أو تظلم.
- يجب تمكين الموظف من الاستفادة من شبكات الدعم داخل وخارج الشركة. وإذا أمكن، يجب التأكد من أن الموظف الذي يتعرض للتنمر أو المضايقة يستطيع الحصول على مشورة مهنية سرية.
- يجب التأكد من تقديم التدريب في مكان العمل على الوعي بالإعاقة وتكافؤ الفرص لإزالة الصور النمطية وزيادة الوعي بما هو مقبول وما هو غير مقبول. ويميل الناس عمومًا إلى وضع افتراضات بشأن الأنماط الحياتية ومرض نقص المناعة البشرية. وينبغي أن تشمل التوعية بمرض نقص المناعة البشرية على التركيز على حقيقة أن كل شخص يمكن أن يصاب بهذا الفيروس.



6. التشريعات 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، 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 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 أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛



(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

(ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛

(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛

(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛

(و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

(ح) تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛

(ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛

(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛

(ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

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



(ب) المستوى الوطني

تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم ١٩٨٢ وتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية المُعدلة لنظام العمل. حيث أوضحت المادة العاشرة المقصود بالشخص ذوي الإعاقة بأنه « كل شخص يثبت بموجب تقرير

طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقة التالية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التعلم، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، والاضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى تتطلب 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. 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.

▲ وزارة الصحة - البرنامج الوطني للايدز

هاتف : + 966 555098498
العنوان : ص.ب 240777، الرياض 11322
الموقع الإلكتروني : www.moh.gov.sa/ar/index.php
بريد الكتروني : K_alwah@yahoo.com
المنطقة : 1 - 13



▲ الجمعية الخيرية السعودية لمرض الايدز

تراقب الجمعية حالات المرضى وأنماط حياتهم، وظروفهم العائلية وتقدم لهم الدعم العاطفي والاقتصادي لمساعدتهم على الاندماج في المجتمع.

هاتف : +966 534455371 - 2
العنوان : ص.ب 6928 جدة 21453، مستشفى الملك فهد، المستشفى العام، الأندلس
بريد الكتروني : dr_sana_jeddah@hotmail.com
المنطقة : 1 - 13

▲ 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 : 1 - 13



▲ قادرون - شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة

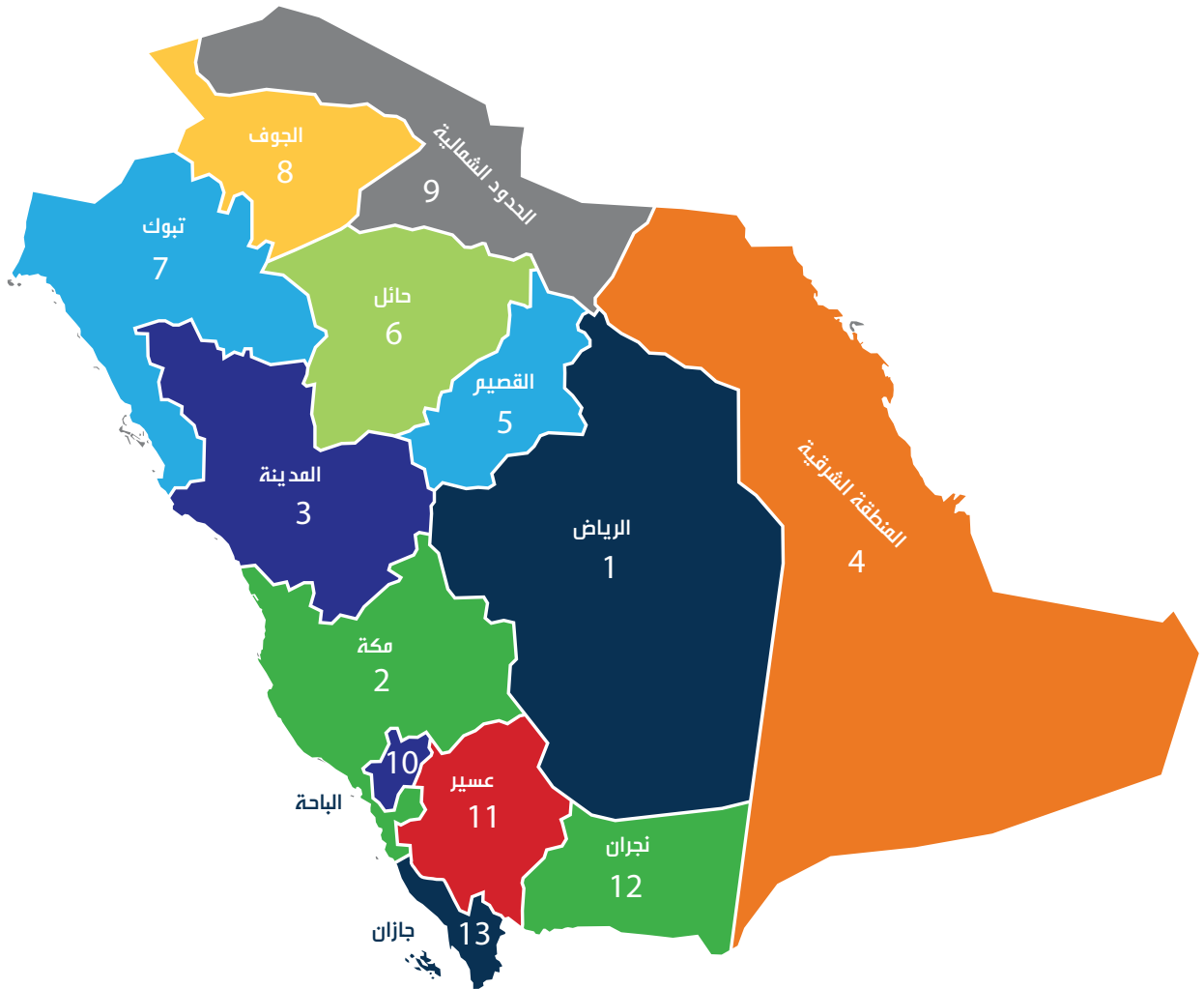
تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير الممارسة الأفضل لأصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئات عمل شمولية.

هاتف: +966 12 698 6116

الموقع الإلكتروني : www.qaderoon.sa

بريد الكتروني : info@qaderoon.sa

المنطقة : 1 - 13





▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

الموقع الالكتروني : www.w3.org
المنطقة : عالمي

▲ منظمة الصحة العالمية

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

الموقع الالكتروني : <http://www.who.int/en>
المنطقة : عالمي

▲ شبكة الأعمال العالمية والإعاقة التابعة لمنظمة الصحة العالمية

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

الموقع الالكتروني : <http://www.businessanddisability.org/index.php/en>
المنطقة : عالمي



8. الشركاء المتعاونون

يرحب صندوق تنمية الموارد البشرية بتلقي الملاحظات من الأشخاص والمؤسسات وأصحاب العمل المهتمين حول دليل 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

