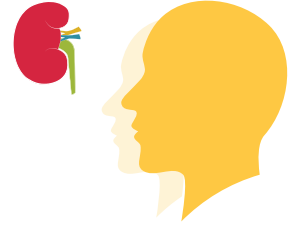


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن



الطبعة 1



أبريل 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن**

ابريل 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو مرض الكلى المزمن؟
7	ما هي أسباب مرض الكلى المزمن؟
8	أنواع علاج مرض الكلى المزمن
9	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
9	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسة
11	3. ما مدى شيوع أمراض الكلى المزمنة؟
13	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية
13	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية
13	رد الفعل عند التصريح عن الحالة المرضية
15	5. تقديم الخدمات التيسيرية
15	التوظيف والاختيار
16	الوصف الوظيفي
17	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات
17	استمارات طلبات التوظيف
18	المقابلات الشخصية
18	التعريف والتدريب
19	دراسة الحالة (1) الجزء الأول
10	الاحتفاظ بالموظف
20	الموظفون الذين يخضعون لغسيل الكلى
23	دراسة الحالة (1) الجزء الثاني
24	الدعم العاطفي والسلامة العاطفية
24	إجازة الإعاقة وإدارة حالات الغياب
25	دراسة الحالة (2) محمد
26	الصحة والسلامة
27	الإخلاء في حالات الطوارئ
28	6. إطار العمل الرقابي في المملكة العربية السعودية
31	7. المؤسسات المفيدة والإعانات المقدمة
39	8. الشركاء المتعاونون



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 والأشخاص ذوي الحالات الصحية. وسوف يكون هذا الدليل مفيدًا بشكل خاص لمديري الموارد البشرية، والمدراء المشرفين، وفروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية.

ما هو مرض الكلى المزمن؟

يشير مرض الكلى المزمن (الذي يعرف أيضًا بالفشل الكلوي) إلى غالبية الحالات التي تصيب الكلى، وهو مرض طويل الأمد وحالة شائعة تحدث في الغالب عند التقدم في العمر، مع أن المرض يمكن أن يصيب أي شخص.

في الحالات الأكثر حدّةً، يمكن أن يؤدي مرض الكلى المزمن إلى مضاعفات منها على سبيل المثال ارتفاع ضغط الدم، وفقر الدم (انخفاض عدد الكريات الحمراء)، وهشاشة العظام، وسوء الصحة الغذائية، وتلف الأعصاب. ويمكن أن تحدث هذه المشاكل ببطء على مدى فترة زمنية طويلة. ويمكن أن ينتج مرض الكلى المزمن عن السكري، وارتفاع ضغط الدم، واضطرابات أخرى. غير أن الكشف عن الحالة وعلاجها في مرحلة مبكرة يؤدي في الغالب إلى منع تفاقمها¹.

يمكن أن تسوء حالة مرض الكلى المزمن مع مرور الوقت لتتوقف الكلى في النهاية عن العمل بشكل كامل، ولكن هذا ليس بالأمر الشائع. فإذا تطور مرض الكلى المزمن، يمكن أن يؤدي في النهاية إلى فشل كلوي يحتاج إلى غسيل كلوي (وهو عملية إزالة الفضلات من الدم ويشتمل في الغالب على تمرير الدم عبر آلة لتنظيفه)، أو إلى زراعة كلية. ومع ذلك، فالكثير من الأشخاص ذوي أمراض الكلى يعيشون طويلًا، وتكون حياتهم طبيعية إلى حد كبير.

هنالك أعراض مختلفة لمرض الكلى المزمن تختلف من شخص إلى آخر. ويمكن ألا تظهر على معظم الأشخاص أي أعراض حادة إلى أن يصبح مرض الكلى المزمن في مرحلة متقدمة.

1. <https://www.kidney.org/kidneydisease/aboutckd>



تشمل بعض أعراض مرض الكلى المزمن ما يلي:

- الشعور بالتعب ونقص الطاقة؛
- صعوبة التركيز؛
- قلة الشهية؛
- صعوبة في النوم؛
- تشنج العضلات أثناء الليل؛
- انتفاخ الرجلين والكاحلين؛
- انتفاخ حول العينين، وعلى الأخص في الصباح؛
- بشرة جافة تسبب الحاك/جلد الالتهياج؛
- الحاجة إلى التبول عدد أكبر من المرات، وعلى الأخص أثناء الليل.

يمكن أن يتفاوت مرض الكلى المزمن من حالة خفيفة بدون أعراض أو بعدد قليل من الأعراض، إلى حالة خطيرة يتوقف فيها عمل الكلى بالكامل، وهي ما تسمى في بعض الأحيان بالفشل الكلوي.

معظم الأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة يستطيعون السيطرة على حالتهم بتناول الأدوية والخضوع لفحوصات طبية بشكل دوري ومنتظم. ولا يتطور مرض الكلى المزمن سوى في حالة واحدة من كل 50 حالة².

ما هي أسباب مرض الكلى المزمن؟

ينتج مرض الكلى المزمن عادةً عن حالات أخرى تتسبب في أعباء على الكليتين. وينتج المرض في الغالب عن مزيج من مشاكل مختلفة.

ينتج مرض الكلى المزمن عن:

- ارتفاع ضغط الدم – مع مرور الوقت، يمكن أن يتسبب ارتفاع ضغط الدم في إجهاد الأوعية الدموية الدقيقة في الكليتين وتوقفهما عن العمل بالشكل الصحيح.
- مرض السكر – ارتفاع نسبة الغلوكوز في الدم يمكن أن تتسبب في تلف الفلاتر الدقيقة في الكليتين.
- ارتفاع الكوليسترول – يمكن أن يتسبب ذلك في تراكم الترسبات الدهنية في الأوعية الدموية التي تغذي الكليتين، ما يجعل من الصعب عليهما العمل بالشكل الصحيح.

2. <http://www.nhs.uk/conditions/Kidney-disease-chronic/Pages/Introduction.aspx>



- الأمراض المعدية التي تصيب الكليتين.
- التهاب كبيبات الكلية - التهاب الكليتين.
- مرض الكلية متعدد الكيسات - وهي حالة وراثية تتمثل في نمو كيسات في الكليتين.
- انسداد مجرى البول - على سبيل المثال، نتيجة لتكرار الإصابة بحصى الكلى أو تضخم البروستات.
- استخدام أدوية معينة بانتظام على المدى الطويل - منها على سبيل المثال الليثيوم والأدوية غير الستيرويدية (NSAIDs) المضادة للالتهابات³.

أنواع علاج مرض الكلى المزمن

لا يوجد علاجٌ لمرض الكلى المزمن، ولكن يمكن أن يساعد العلاج على تخفيف الأعراض وإيقاف تفاقمها. وتعتمد أنواع العلاج على مدى حدة حالة الشخص.

أنواع العلاج الأكثر شيوعًا هي:

- تغيير الأنماط الحياتية، على سبيل المثال الأكل الصحي.
- تناول أدوية للسيطرة على المشاكل المصاحبة للمرض ومنها على سبيل المثال ارتفاع ضغط الدم وارتفاع الكوليسترول.
- غسيل الكلى - علاج بديل لبعض وظائف الكلية؛ يمكن أن يكون غسيل الكلى ضروريًا في حالات مرض الكلى المزمن المتقدمة.
- زراعة الكلية - يمكن أن يكون هذا أيضًا ضروريًا في حالات مرض الكلى المزمن المتقدمة.

3. <http://www.nhs.uk/conditions/Kidney-disease-chronic/Pages/Introduction.aspx>



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعترض سبيل الشخص ذي الإعاقة والشخص 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 أفضل الممارسات.

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.



نهج أفضل الممارسات هو تقديم خدمات تيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفاعلية ويسهم بشكل كامل بمنشأتك.

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

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



لتحديد معايير أفضل الممارسات:

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



3. ما مدى شيوع أمراض الكلى المزمنة؟

وفقًا لتقديرات المركز الوطني الأمريكي لمعلومات التقنية الحيوية، يبلغ عدد الأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة 200 مليون نسمة في جميع أنحاء العالم⁴. وتشمل المجموعات الأشد عرضة للإصابة بأمراض الكلى المزمنة الأشخاص ذوي السكري وارتفاع ضغط الدم والتاريخ العائلي للإصابة بالفشل الكلوي.

المركز الوطني الأمريكي
لمعلومات التقنية الحيوية



يبلغ عدد الأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة
200 مليون نسمة في جميع أنحاء العالم

الأشد عرضة للإصابة بأمراض الكلى المزمنة
° داء السكري
° ارتفاع ضغط الدم
° تاريخ عائلي من الفشل الكلوي.

هناك مفهوم خاطئ بأن الأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل أو غير قادرين على القيام بأعمال معينة. غير أنهم يستطيعون تطوير قدراتهم في العمل كأى شخص آخر في حالة حصولهم على التدريب الصحيح وتقديم الدعم لهم. وبينما قد لا تكون وظائف معينة مناسبة لأشخاص معينين، ينبغي مناقشة ذلك مع الشخص لتقييم نوع الوظيفة التي يستطيع القيام بها.

4. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4112688/>



كذلك فإن الإدارة الفعالة للأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أيضًا أن يؤدي عدم التعاطي مع الإعاقة وعدم إدارة حالات الأشخاص ذوي مرض الكلى المزمن بفاعلية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع معدل دوران الموظفين (ترك العمل)، وتدني الأداء الفردي.

بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال الاجتماعات الفردية الدورية، قد تتمكن من التعرف على الصعوبات التي يواجهها الموظف ذو مرض الكلى المزمن. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بفاعلية أكبر.

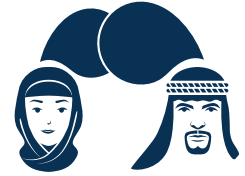
يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصاديًا للمنشأة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن ألا يتقدم المرشحون الجيدون لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها.



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية

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



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذي مرض كلى مزمن، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذو مرض كلى مزمن".

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 المرضية

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 حالة الصحة:

- لا تقدم النصائح. استمع فقط.
- تجنب طرح أسئلة محددة فيما يتعلق بالحالة الصحية للمرشح أو الموظف، ولكن بإمكانك الاستفسار عن قدرته على العمل. على سبيل المثال: "باعتقادك، كيف يمكن أن تؤثر طريقة معاملتك على قيامك بالعمل؟" أو "ما هي وسائل الدعم والخدمات التيسيرية التي في اعتقادك يمكن أن تساعدك على القيام بالعمل؟".
- يمكنك إبداء القلق والتعاطف مع الشخص، لكن تجنب الشفقة. على سبيل المثال يمكنك القول: "أنا متأكد من أنك تعاني 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. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة أو ذوي الحالات الصحية أثناء عملية التوظيف. وقد 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. في حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب منهم ما يُثبت أنهم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة أو 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 قد تدفع مديري التوظيف إلى 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. ويمكن للمرشحين ذوي أمراض الكلى المزمنة الاستفادة من بعض الخدمات التيسيرية التالية:

- إعطاء وقت إضافي أثناء المقابلة - يمكن أن يحتاج المرشح إلى استخدام دورة المياه واتباع طريقة أكثر تنظيمًا، بدلاً من مجرد إجراء محادثة عامة؛
- السماح للشخص بالعمل تحت التجربة قبل تقديم أي عرض عمل للتأكد من أنه سوف يكون سعيدًا وتحديد أي خدمات تيسيره تكون مطلوبة؛
- الحصول على خدمات مستشار توظيف متخصص لمساعدتكما كلاكما خلال عملية التوظيف.

تذكر أن المتطلبات تختلف من شخص إلى آخر. ويجب عليك دائمًا التشاور مع الشخص للتعرف منه على الخدمات التيسيرية 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. على سبيل المثال، يمكن أن يحتاج الموظف ذي مرض الكلى المزمن إلى العمل من منزله لعدة أيام في الأسبوع. يجب التركيز على إنتاج الموظف وليس على الساعات التي يقضيها على مكتبه، وتمكين الموظفين من العمل بمرونة لإنجاز المهام الأساسية حيث يكون ذلك ممكنًا.
- 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 تحلل عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفوه. 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 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).
- 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.taqqat.sa/web/guestemployer/home>

استمارات طلبات التوظيف

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



- يمكن أن تكون هناك ثغرات في بيان سيرته الذاتية بسبب حالة الصحية.
- يمكن 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، فقد 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 إليها هو إعطائهم 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 بحيث يتمكن الموظفون ذوو الكلى من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة. اسأل جميع الموظفين الجدد عما إذا كانوا يحتاجون إلى خدمات تيسيرية، وتأكد أيضاً من حصول الموظفين ذوي الكلى على فرص متكافئة للمشاركة في التدريب الخارجي والاجتماعات وفرص التطور المهني.

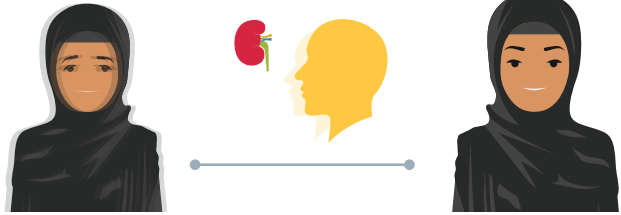


دراسة الحالة 1

عهود - الجزء الأول



تعمل عهود بوظيفة باحثة لدى شركة طبية خاصة منذ عشر سنوات. وقد أصيبت مؤخرًا بمرض كلى خفيف تسبب في شعورها بالإجهاد وصعوبة في التركيز.



كون عهود من ذوي مرض الكلى يعني أيضًا حاجتها لاستخدام دورة المياه بشكل أكثر تكرارًا. غير أن أقرب دورة مياه في المكتب على بعد طابقين للأعلى، ما يعني أنّ عليها أخذ استراحاتٍ أطول بعيدًا عن مكتبها.



منذ تشخيص عهود بمرض الكلى المزمن، أصبحت مضطرة لزيارة الطبيب بانتظام لمراقبة حالتها.

اجتمعت عهود برئيستها المباشرة حصة لتبلغها بمرضها الذي تم تشخيصه مؤخرًا.

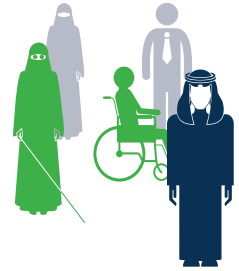
اقترحت حصة على عهود أنه قد يكون من المفيد لها الاجتماع بمديرة الموارد البشرية، للمساعدة في تحديد نوع المساندة التي يمكن تقديمها لعهود بناءً على توصيات طبيها والأفكار التي تراها عهود مناسبة بشأن كيفية أدائها لواجبات عملها.





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 تضمين مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فاعلية 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 مرض الكلى المزمن 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 مرض الكلى المزمن وتختلف اختلافًا كبيرًا من شخص إلى آخر. ولذلك ينبغي على المدراء التحدث مع الموظفين بشأن الصعوبات التي يواجهونها على المستوى الفردي. ويمكن أن يكون الموظفون ذوو أمراض الكلى المزمنة على دراية بما يحتاجونه على وجه التحديد أو قد لا يكونون بحاجة إلى أي شيء على الإطلاق. فإذا كان الشخص لديه مرض الكلى منذ فترة طويلة، يمكن أن يكون قد طوّر أساليب مفيدة ووسائل "تكيف" للسيطرة على الأعراض.

وفي معظم الحالات، تكون الخدمة التيسيرية الوحيدة المطلوبة هي زيادة وعي الزملاء في مكان العمل وقبولهم للأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة. ومن المهم جدًا مشاركة الشخص عند النظر في الخدمات التيسيرية أو تقديم أي خدمات تيسيرية معقولة. وينبغي دراسة الخدمات التيسيرية في ضوء وظيفتهم المحددة.



يمكن أن تشمل أمثلة الخدمات التيسيرية على ما يلي:

يمكن أن يحتاج الموظفون ذوو أمراض الكلى المزمنة إلى تغيير في نمط العمل أو الأدوار الوظيفية. ويمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على ما يلي:

- تعديل أهداف الأداء مع أخذ تأثير مرض الكلى المزمن في الاعتبار؛
- مرونة ساعات الدوام - على سبيل المثال، السماح للموظف بفترات استراحة منتظمة لمساعدته على إدارة تأثيرات الإجهاد؛
- السماح للموظف بالعمل من منزله لعدد معين من أيام الأسبوع أو إذا لم يكن على ما يرام؛
- تعديل الوصف الوظيفي لاستبعاد المهام غير الضرورية التي تسبب في صعوبات محددة؛
- السماح للموظف بفترات استراحة لمساعدته على التركيز أو التنقل أو تناول الأدوية؛
- تغيير بيئة العمل. على سبيل المثال، السماح للموظف ذي مرض الكلى المزمن بالجلوس قريبًا من دورة المياه إذا كان يحتاج إلى استراحات متكررة لاستخدامها.

الموظفون الذين يخضعون لغسيل الكلى

الغرض من غسيل الكلى هو المساعدة على الحفاظ على توازن المواد الكيماوية بالجسم، تمامًا كما تفعل الكليتان عندما تكونا سليمتين. ويجري غسيل الكلى عادةً في مركز غسيل كلى أو في مستشفى، ثلاث مرات في الأسبوع، لمدة ساعتين إلى أربع ساعات في كل مرة. وسوف يحتاج الموظف إلى وقت كافٍ لحضور هذه الجلسات.

تتفاوت الفترة الزمنية المطلوبة لغسيل الكلى من شخص إلى آخر. وفي بعض الحالات، يمكن أن يكون مرض الكلى مشكلة مؤقتة ويمكن إيقاف غسيل الكلى بعد أن تتعافى الكليتان. في بعض الأحيان، يحتاج الشخص ذو مرض الكلى المزمن إلى زراعة كلية. وليس بالإمكان دائمًا إجراء عملية زراعة الكلية فورًا، وبالتالي يمكن أن يحتاج إلى غسيل كلى إلى حين العثور على متبرع مناسب.

إذا كانت عملية زراعة الكلية غير مناسبة، على سبيل المثال إذا كان الشخص ليس بصحة جيدة تسمح له بالخضوع لعملية جراحية كبيرة، فسوف يلزمه إجراء غسيل كلى طيلة حياته.



وإذا كان الموظف يخضع لغسيل كلّي، يمكن أن يوضع له أنبوب قسطرة (وهو أنبوب رفيع يتم إدخاله في الشريان بين الكتف والرقبة). ويحتاج الشخص إلى المحافظة على نظافة هذا الأنبوب، وبالتالي يمكن أن يتوجب تعديل أي أعمال جسدية تتطلبها وظيفته.

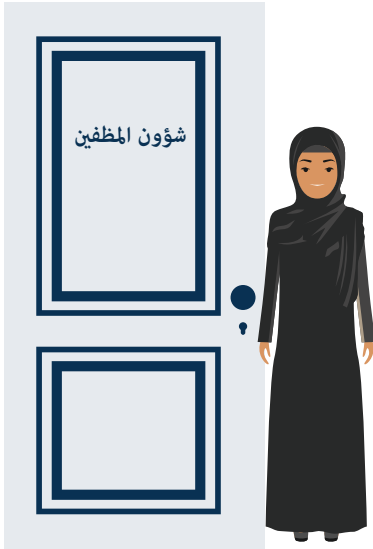
يوضع أنبوب قسطرة بطني للأشخاص الذين يخضعون لغسيل كلّي بريوني. ويمكن أن يتسبب هذا الأنبوب في إعاقة الأعمال الجسدية التي يقومون بها. ويحتاج الموظف إلى مكان فيه خصوصية لتغيير أنبوب القسطرة البطني، أو لفترة من الوقت للذهاب إلى المستشفى أو مركز غسيل الكلى للقيام بذلك، بحسب نوع غسيل الكلى البريتوني الذي يخضع له.

يحتاج الموظفون اللذين يخضعون لغسيل كلّي إلى فترات توقف عن العمل لهذا الغرض. وتعتمد الخدمات التيسيرية المطلوبة على الفترة الزمنية المطلوبة. فإذا كان الشخص يخضع لغسيل كلّي لفترة زمنية قصيرة، يمكن أن تكون الخدمة التيسيرية الفعالة السماح له بساعات عمل مرنة. أما إذا كانت الشخص يحتاج إلى غسيل كلّي لفترة زمنية طويلة، يمكن أن تحتاج إلى النظر في إجراء تغييرات دائمة في ترتيبات عمل الموظف.



دراسة الحالة 1

عهود - الجزء الثاني



بعد الاجتماع مع عهود، اختارت مديرة الموارد البشرية بالمشاركة مع عهود الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تساعد في مكان العمل.

تشمل هذه الخدمات التيسيرية ما يلي:



• السماح لعهود بالتأخر ساعةً عن مواعيد بدء وانتهاء دوامها لمساعدتها على التكيف مع الإجهاد الذي تشعر به في الصباح.



• السماح لعهود بخيارات عمل مرنة حيث يمكن لها أن تعمل من منزلها (خيار العمل عن بُعد) في الأيام التي تشعر فيها بأنها ليست على ما يُرام أو عندما تحتاج إلى زيارة الطبيب.

دورة
مياه

• تغيير مكان طاولة مكتب عهود ووضعها على مسافة قريبة من دورة المياه.

بعد الاجتماع، جلست عهود مع حصة لمناقشة هذه الخدمات التيسيرية واتفقتا على إمكانية تنفيذها بفاعلية.



الدعم العاطفي والسلامة العاطفية

من الطبيعي أن يشعر الشخص بتغيرات مزاجية بعد الإصابة بمرض كلى مزمن. ويمكن أن يشمل ذلك الإجهاد النفسي أو القلق أو الحزن أو الاكتئاب. ويمكن أن تكون هذه المشاعر جديدة على الشخص، ويمكن أن يلاحظ الرئيس المباشر للموظف أو صاحب عمله 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 بهذه المرحلة، كما يتوجب عليه أيضًا إدارة ردود فعل الموظفين الآخرين.

يمكن أن يشتمل هذا الدعم على التأكد من مشاركة الموظف في برنامج مساعدة الموظفين (إن وجد)، أو الخدمات الاستشارية، أو المشاركة في شبكات أو منتديات الموظفين ذات الصلة.

إجازة الإعاقة وإدارة حالات الغياب

قد تحتاج إلى عمل ترتيبات تيسيرية بإجراءات إدارة الحضور والانصراف للتأكد من معاملة الأشخاص ذوي أمراض الكلى العزمنة بإنصاف.

وبينما قد يحتاج بعض الموظفين لإجازة لأغراض المواعيد الطبية، لا ينبغي أن نفترض ارتفاع معدل الغياب لدى كل موظف ذي مرض كلى مزمن. ويمكن أن يحتاج الموظفون إلى بعض المواعيد في المستشفيات، ولكن يجري غالبًا التخطيط لها مسبقًا ويكون للموظف برنامج علاج ثابت. ويمكن تصنيف هذا النوع من الغياب تحت مسمى «إجازة إعاقة»، ويمكن اعتبارها خدمة تيسيرية معقولة. وإذا كانت إجازة الإعاقة لفترة معقولة، ينبغي أن تكون مدفوعة الأجر.

يمكن أن يحتاج أصحاب العمل إلى ما يلي:

- عودة الموظف إلى العمل بشكل تدريجي ومرحلي بعد فترة الإجازة المرضية، بحيث تتم زيادة ساعات العمل تدريجيًا على مدى فترة من الزمن؛
- السماح بالانصراف لفترة كافية لأغراض المواعيد الطبية أو لتلقي العلاج أو إعادة التأهيل؛
- السماح للموظف بالمرونة في ساعات العمل للتغلب على الإجهاد الناتج عن العلاج.
- كن متفهمًا. فالموظف سيحاول على الأرجح العودة للعمل إذا كان يعلم بأنه يستطيع أخذ فترة راحة أو الانصراف والعودة إلى منزله عند الضرورة.

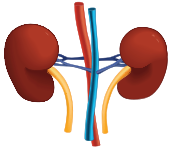


دراسة الحالة 2

محمد



يعمل محمد بوظيفة مدير حسابات عملاء لدى شركة تأمين. وهو مصاب بمرض كلى مزمن منذ عشر سنوات، وكان يستطيع التحكم بحالته هذه بفاعلية والعمل بدوام كامل.



ساعات حالة محمد مؤخرًا، وقد أكد طبيبه بأنه سوف يحتاج إلى إجراء غسيل كلى لفترة زمنية قصيرة.



أخبر محمد عبدالله بأن حالته قد تدهورت وأن طبيبه قد أكد له أنه سوف يحتاج إلى غسيل كلى لفترة من الوقت. وقد طلب عبدالله من محمد الاجتماع معه لمناقشة ذلك.



خلال الاجتماع، شرح محمد أنه يحتاج إلى إجازة ليومين كل أسبوع لزيارة المستشفى وتلقي العلاج. وأخبره عبدالله أن الشركة ترغب في دعمه أثناء تلقيه العلاج وحتى شفائه.



طمأن عبدالله محمدًا أن أيام غيابه سوف تسجل على أنها إجازة إعاقة ولن تُحتسب كإجازة مرضية عامة. واقترح عبدالله أيضًا على محمد العمل من منزله في الأيام التي يشعر فيها بالتعب أو إذا كان غير قادر على الحضور إلى المكتب، حيث إن الشركة تهنيء للموظفين خيار العمل عبر الهاتف.



اتصل عبدالله أيضًا بصندوق تنمية الموارد البشرية الذي يقدم المشورة بشأن الإعانات المالية التي يمكن أن تتلقاها الشركة لتعويضها عن أيام غياب محمد للخضوع لغسيل الكلى.





الصحة والسلامة



في الغالبية العظمى من الحالات، لا تشكل الصحة والسلامة أي عوائق أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية. ولكن الصحة والسلامة تستخدم باستمرار كعوامل لتبرير عدم توظيف الشخص ذو الإعاقة أو الشخص ذو الحالة الصحية أو فصله من عمله.

يسود أصحاب العمل في الغالب اعتقاد خاطئ بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أو الشخص ذو الحالة الصحية 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 ذي مرض كلّي مزمن.
- تقديم خدمات تيسيرية يمكن أن تقلل أو تزيل المخاطر التي قد يتعرض لها الشخص.
- القيام بكل ما هو عملي بشكل معقول للتقليل من أو إزالة المخاطر المتعلقة بيئة العمل أو أنشطة العمل ولتطبيق معايير ممارسة سليمة وأمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.



الإخلاء في حالات الطوارئ

ينبغي على أصحاب العمل أيضًا توفير وسائل للهروب ووضع إجراءات احتياطية للسلامة لضمان المحافظة على حياة جميع الموظفين في حالة نشوب حريق.



ينبغي على أصحاب العمل المشاركة مع الموظفين ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية، لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي أمراض الكلى المزمنة على ما يلي:

- إتاحة وقت إضافي للتدريب على الإخلاء.
- استخدام مصعد إخلاء لحالات الحريق إذا كان متوفرًا.
- وضع درابزين للسلامة للمساعدة أثناء الإخلاء.
- قيام مسؤولي الحريق بإجراء معاينات إضافية.



6. إطار العمل الرقابي 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) على المستوى الدولي

في العام 2008، وقعت المملكة العربية السعودية 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 تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

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

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل 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، فضلاً 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

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم 1982 وتاريخ 28/6/1437 هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية المعدلة لنظام العمل.



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

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 والإعانات المقدمة

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.taqqat.sa/web/guest/about-taqqat>

▲ 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.

▲ المركز السعودي لزراعة الأعضاء

التسيق لزراعة الأعضاء والتبرع من المتوفين دماغياً و رفع مستوى خدمات رعاية مرضى الفشل العضوي ليضم كافة الأعضاء

هاتف مجاني : 8001245500

هاتف : 009660114451100 - 009660126611548

الموقع الإلكتروني : www.scot.gov.sa

المنطقة : 1 - 13



▲ جمعية الأمير فهد بن سلمان لرعاية مرضى الفشل الكلوي

توفير الأجهزة و الأدوية و المستلزمات الطبية، تشجيع و دعم البحث العلمي و برامج الوقاية و التوعية الخاصة بأمراض الكلى و زراعتها

هاتف مجاني : 8006105555
هاتف : 009660114103332
الموقع الإلكتروني : www.kellana.org.sa
البريد الإلكتروني : info@kellana.org.sa
المنطقة : 13 - 1

▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

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

▲ مركز الملك سلمان لأمراض الكلى

تقديم خدمة طبية متميزة وعالية الجودة للمواطنين الذين لديهم أمراض الكلى بالوسائل الأكثر كفاءة والأكثر سلامة . وتحقيق التميز في مجال التعليم والتدريب والبحث العلمي

هاتف : 00960114976333
الموقع الإلكتروني : www.kskc.gov.sa
بريد إلكتروني : info@kskc.gov.sa
المنطقة : 13 - 1



▲ قادرون - شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة

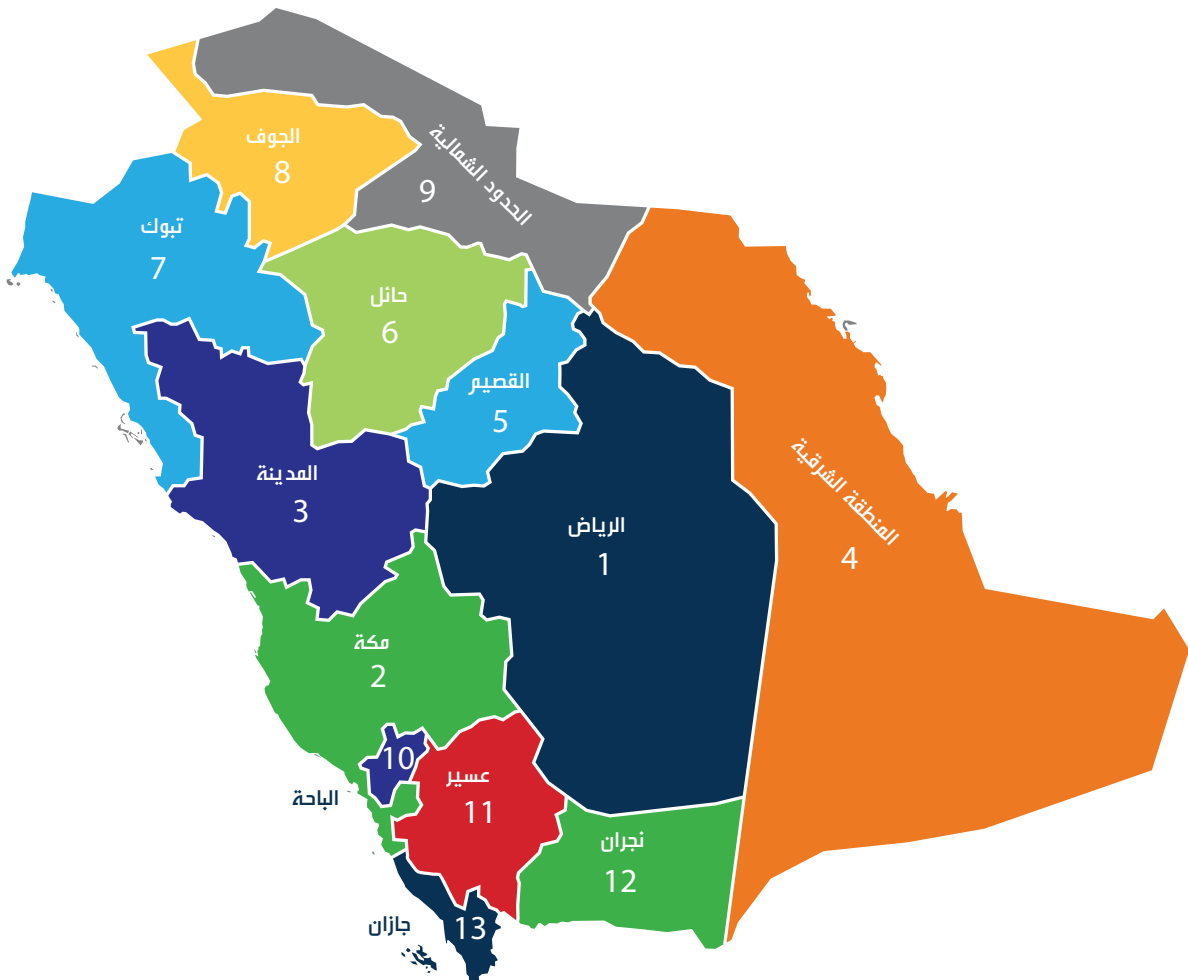
تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير الممارسة الأفضل لأصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئات عمل شمولية.

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



الملحق 1

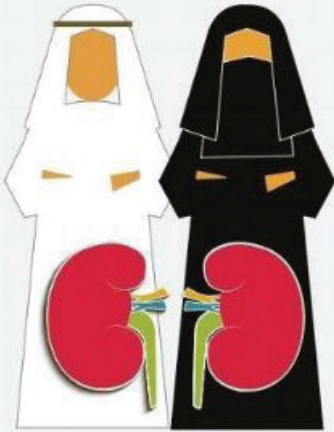
برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى



ضوابط استحقاق دعم البرنامج

أن يكون الموظف المريض بالفشل الكلوي

- ◀ سعودي الجنسية، أو وافداً من أم سعودية.
- ◀ أن يكون مسجلاً لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- ◀ أن يكون من يجرون عمليات غسل كلى.
- ◀ أن يكون لديه رقم سجل لدى المركز السعودي لزراعة الأعضاء SCOT



أن تدفع المنشأة راتب الموظف دون خصم أيام غيابه لغسل الكلى.

أن تقدم فاتورة الصرف الشهري مع الوثائق التي يطلبها الصندوق.

للموظف المريض الإحقية بالاستفادة من هذا البرنامج حتى لو كان مدعوماً ضمن برنامج آخر بالصندوق.

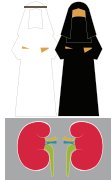


برنامج دعم مدفوعات الرواتب لأيام غسيل الكلى



فترة برنامج الدعم؟

يتحمل صندوق تنمية الموارد البشرية تكاليف المرتبات عن أيام الإجازة التي يقوم بها الموظف للحصول على غسيل الكلى طوال مدة عمله إلى أن يغادر الوظيفة. يدفع التعويض لصاحب العمل الذي يكون فيه الشخص الذي يعاني من الفشل الكلوي موظفاً.





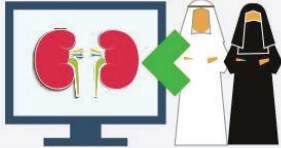
برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى



أهداف البرنامج

تحفيز المنشآت على توظيف مرضى الفشل الكلوي للسعوديين أو من أم سعودية، واستمرارهم في الأعمال التي التحقوا بها من خلال تعويض المنشآت عن أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظفين للقيام بالغسيل الكلوي، وذلك لتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم

يمكن لصاحب المنشأة تقديم طلب الدعم من خلال :



ثالثاً

تقوم المنشأة بتسجيل الموظف المصاب بالفشل الكلوي في برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى



ثانياً

تقديم طلب دعم من خلال الدخول على الحساب الخاص للمنشأة على النظام.



أولاً

تسجيل بيانات المنشأة في نظام التوظيف والتدريب ETS www.hrdf.org.sa



برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى



آلية دعم البرنامج



يُحسب الأجر الشهري بناءً على الأجر المسجل لدى التأمينات الاجتماعية



تعويض المنشأة عن أيام العمل التي تغيب فيها الموظف للقيام بالغسيل الكلوي على ألا يزيد التعويض عن معدل ١٣ يوم / شهر، بقيمة تعويض لا تتجاوز ٣٤٦٦ ريال / شهرياً للموظف الواحد



يتحمل الصندوق أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظف المريض ليجري غسيل كلوي خلال مدة عمله في القطاع الخاص وحتى يتركه



لا يوجد حد أدنى من راتب المستفيد



يُصرف الدعم نهاية كل شهر ميلادي



الحد الأقصى للأجر هو ثمانية آلاف ريال، وفي حال كان أكثر، يتم الدعم على أساس ثمانية آلاف



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 ملاحظتكم 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

