

الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي الصرع



الطبعة 1



أبريل 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي الصرع**

ابريل 2017

الطبعة 1



6	1. مقدمة
6	ما هو الصرع؟
6	نوبات الصرع الجزئية
7	نوبات الصرع العامة
8	ما هي أسباب الصرع
9	أنواع علاج مرض الصرع
9	الأدوية المضادة للصرع (AEDs)
10	الآثار الجانبية للأدوية المضادة للصرع
11	2. ما هي الخدمات التيسيرية؟
11	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات
12	3. ما مدى شيوع مرض الصرع؟
14	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية
15	5. تقديم الخدمات التيسيرية
15	التوظيف والاختيار
16	الوصف الوظيفي
17	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات
18	استمارات طلبات التوظيف
18	المقابلات الشخصية والاختبارات
19	التعريف والتدريب
20	دراسة الحالة 1 - «عزيزة - إدارة العمل و النوبات» - الجزء الأول
21	الاحتفاظ بالموظف
21	ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين
23	ما الذي يجب فعله عند حدوث نوبة الصرع؟
25	دراسة الحالة 1 - «عزيزة - إدارة العمل و النوبات» - الجزء الثاني
27	دراسة الحالة 2 - «مشعل - إدارة تشخيصة الجديد بالصرع»
28	الصحة والسلامة
28	الإخلاء في حالات الطوارئ
29	6. الاطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية
29	أ. على المستوى الدولي
31	ب. على المستوى الوطني
32	7. المؤسسات المفيدة
35	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، والمدراء المشرفين، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية.

ما هو الصرع؟

هو اختلال عصبي داخلي ينتج عن اضطراب الإشارات الكهربائية في خلايا المخ مما يؤدي إلى نوبات متكررة وتحدث النوبات بسبب وجود خلل للحظة في النشاط الكهروكيميائي في الدماغ.

يمكن أن تأخذ نوبات الصرع عدة أشكال، فالدماغ مسؤول عن عدد كبير من الوظائف منها:

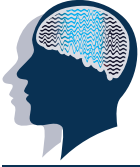
الشخصية، والمزاج، والذاكرة، والأحاسيس، والحركة، والوعي. ويمكن أن تتعطل أي من هذه الوظائف مؤقتًا أثناء حدوث النوبة. وفي بعض الأحيان، تؤثر نوبة الصرع على قدرة الدماغ على التحكم بالجسم. ولكن لا تشتمل جميع نوبات الصرع على حدوث تشنجات.

تدوم النوبة عمومًا ما لا يزيد عن بضع ثوانٍ أو دقائق، وبعدها تعود خلايا الدماغ إلى حالتها الطبيعية. ولا تظهر على معظم الناس أي تأثيرات سلبية بعد انتهاء النوبة. ولكن يمكن أن يحتاج البعض إلى فترة قصيرة للتعافي.

يأخذ الصرع أشكالًا عديدة مختلفة. وبعض النوبات يسهل تمييزها، بينما يكون البعض آخر أقل وضوحًا. وهناك نوعان رئيسيان من النوبات:

نوبات الصرع الجزئية

خلال نوبة الصرع الجزئية، يبدأ اضطراب النشاط الدماغي في جزء واحد من الدماغ أو أنه يشمل جزءًا واحدًا من الدماغ. وتسمى هذه النوبات في بعض الأحيان "النوبات البؤرية".



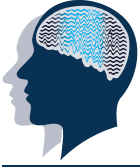
ويكون تأثير النوبة على الشخص بحسب الجزء من الدماغ الذي يتعرض لها:

- **نوبات الصرع الجزئية البسيطة:** لا تؤثر هذه النوبات على الوعي، ولكن يمكن أن يشعر الشخص بأعراض غريبة في جزء واحد من جسمه، على سبيل المثال انتفاض متكرر في أحد الأطراف، أو طعم غير عادي، أو الشعور بوخز كما لو كان وخز دبائيس أو إبر في جزء محدد من الجسم. ويمكن أن تتطور نوبات الصرع الجزئية البسيطة إلى أنواع أخرى من النوبات، ولهذا يشار إليها بالنوبات "التحذيرية" أو "نسمة" الصرع .
- **نوبات الصرع الجزئية المركبة:** يختلف هذا النوع من النوبات عن النوبات الجزئية البسيطة، حيث يتأثر الوعي وبالتالي قد لا يتذكر الشخص عن النوبة إلا قدرًا محدودًا أو لا يتذكر أي شيء عنها. ومن خصائص هذه النوبات حدوث تغير في الوعي، بالإضافة إلى حركات تلقائية منها على سبيل المثال العبث بالملابس أو الأشياء، أو حركات مضغ في الفم، أو التجول بارتباك عام. ويمكن أن يستجيب الشخص عند التحدث معه.
- في نوبات الصرع الجزئية، يمكن أن يبقى التفريغ الكهربائي محدودًا في موضع واحد من الدماغ، أو يمكن أن ينتشر إلى بقية الدماغ. وفي تلك الحالة، تصبح نوبة الصرع عامة.

نوبات الصرع العامة

في هذه النوبات، يتأثر الدماغ بالكامل ويفقد الشخص الوعي. وهي تحدث في الغالب بدون سابق إنذار، ولا يتذكر الشخص أي شيء مما حدث له. ويمكن أن تأخذ النوبة أحد الأشكال التالية:

- **نوبة الصرع التوتيرية الرمعية:** يصبح جسم الشخص متيبسًا ويمكن أن يسقط أرضًا. ثم تسترخي العضلات ثم تعود وتتصلب وتتسبب في تعرض الشخص لتشنجات. ويصبح التنفس صعبًا، ويمكن غير قادر على ضبط عملية (سلس). كذلك يمكن أن يشعر الشخص بصداع ويحتاج إلى فترة لكي يتعافى بالكامل.
- **نوبات الصرع التوتيرية:** تشمل هذه النوبات تخشبًا عاقلًا في العضلات ولكن بدون ارتجاجات متكررة. ويمكن أن يقع الشخص أرضًا ويتعرض بالتالي لخطر الإصابة، ولكن التعافي يكون سريعًا بشكل عام.



- **نوبات الصرع الارتخائية:** تشمل هذه النوبات ارتخاء العضلات بشكل مفاجئ، وتتسبب في سقوط الشخص أرضاً. وهنا أيضًا يمكن أن يتعرض الشخص لخطر الإصابة نتيجة السقوط، ولكن التعافي يكون سريعًا جدًا عمومًا.
- **نوبات صرع الرمع العضلي:** تشمل هذه النوبات ارتجاجًا مفاجئًا لفترة وجيزة في واحد أو أكثر من أطراف الجسم. ويحدث هذا في الغالب خلال فترة قصيرة بعد الاستيقاظ من النوم، إما لوحده أو مع أشكال أخرى من نوبة الصرع العامة.
- **نوبات الغياب:** (كانت تعرف في السابق بنوبة الصرع الخفيف) يغيب الشخص فيها عن الوعي لبرهة وجيزة ويصبح غير قادر على الاستجابة. ويمكن أن يبدو وكأنه "تائه" أو "يحملق في الفضاء". وتدوم نوبات التغيب عادةً بضع ثوانٍ، وبالتالي يمكن أن لا يلاحظها أحد، أو يمكن الاعتقاد بالخطأ أنها نوع من الاستغراق في أحلام اليقظة.

بعض أنماط نوبات الصرع لا يمكن أن تصنف ضمن الفئات المذكورة أعلاه، أو يمكن أن تشمل على عناصر نوبات مختلفة. ويطلق على تلك الأنماط اسم "النوبات غير القابلة للتصنيف".

بعض الأشخاص يتعرضون للنوبات أثناء النوم فقط، ولذلك من غير المرجح أن تتأثر أنشطة عملهم النهارية على الإطلاق.

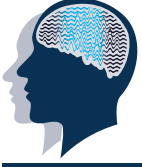
ما هي أسباب الصرع؟

يستطيع الأطباء في بعض الأحيان رؤية سبب واضح للإصابة بمرض الصرع. وتشمل الأسباب المحتملة ما يلي:

- الجلطة الدماغية
- التهاب الدماغ، على سبيل المثال التهاب السحايا
- التعرض لإصابة حادة في الرأس
- حدوث مشاكل أثناء الولادة تسببت في نقص الأوكسجين لدى الطفل

في أكثر من نصف حالات الأشخاص ذوي مرض الصرع، لا يعلم الأطباء السبب. ويمكن أن يكون بعضها له تاريخ عائلي، ما يشير إلى أنها قد تكون وراثية. ويحاول العلماء معرفة المزيد عن كيفية توارث مرض الصرع¹.

1. <https://www.epilepsy.org.uk/info/what-is-epilepsy>



أنواع علاج مرض الصرع

يستخدم علاج الصرع للسيطرة على النوبات، ولكن لا يحتاج كل شخص ذي مرض الصرع إلى علاج².

بإمكان الشخص في بعض الأحيان السيطرة على الصرع بمجرد تفادي الأمور التي تحفز النوبة، ومن ذلك على سبيل المثال قلة النوم أو المشروبات الكحولية.

وبينما يمكن أن يحتاج بعض الأشخاص إلى علاج طويلة حياتهم، غير أن هذه ليست قاعدة عامة. وبعض الناس يصابون بنوبات صرع في مرحلة معينة من حياتهم، ثم تقل وتيرة هذه النوبات أو تختفي تمامًا مع تقدمهم في العمر. ويكون ذلك أكثر شيوعًا عندما يبدأ حدوث النوبات في مرحلة الطفولة أو بداية مرحلة البلوغ.

الأدوية المضادة للصرع (AEDs)

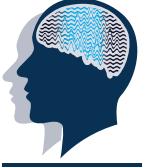
تكون الأدوية المضادة للصرع عادةً الخيار العلاجي الأول، حيث يستطيع حوالي 70% من الأشخاص ذوي الصرع السيطرة على نوباتهم بتناول هذه الأدوية.

لا يبدأ العلاج بالأدوية المضادة للصرع عادةً سوى بعد أن يتعرض الشخص لنوبة ثانية، حيث إن التعرض لنوبة للمرة الأولى لا يعتبر بالضرورة مؤشرًا موثوقًا على الإصابة بمرض الصرع.

والأدوية المضادة للصرع لا تؤدي إلى الشفاء من المرض، بل يمكنها منع حدوث النوبات.

هناك الكثير من الأدوية المختلفة المضادة للصرع. وهي تعمل عادةً من خلال تغيير تركيز المواد الكيماوية التي تحفز النبضات الكهربائية في الدماغ. وتتوفر هذه الأدوية بعدد من الأشكال المختلفة، منها الحبوب والكبسولات والسوائل والشراب.

2. <http://www.nhs.uk/Conditions/Epilepsy/Pages/Treatment.aspx>



الآثار الجانبية للأدوية المضادة للصرع

تكون الآثار الجانبية شائعة عند بدء العلاج بالأدوية المضادة للصرع. ولكنها تدوم عادةً لفترة قصيرة وتزول تمامًا في بضعة أيام. وتعتمد الآثار الجانبية المحددة التي يتعرض لها الأشخاص الذين يتناولون هذه الأدوية على نوع الدواء. غير أن الآثار الجانبية الشائعة عمومًا تشمل:

- الشعور بالنعاس والضمول
- نقص الطاقة
- الانفعال
- الصداع
- الرجفة الخارجة عن السيطرة (الرعشة)
- تساقط الشعر أو نمو الشعر غير المرغوب فيه
- تورم اللثة
- الطفح الجلدي



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعترض سبيل الشخص ذي الإعاقة أو الشخص ذو الحالة الصحية عند القيام 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 طويلة الأمد أو حالة صحية - حتى ولو لم يتم تشخيصها كإعاقة أو حتى لو لم يتقبلها ذلك الشخص على أنها إعاقة.

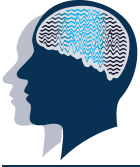


النهج المستخدم لأفضل الممارسات هو تقديم خدمات تيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفاعلية ويسهم بشكل كامل في منشأتك.

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 لدى صاحب العمل بما يتناسب مع حجم منشأتك ومواردها.

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

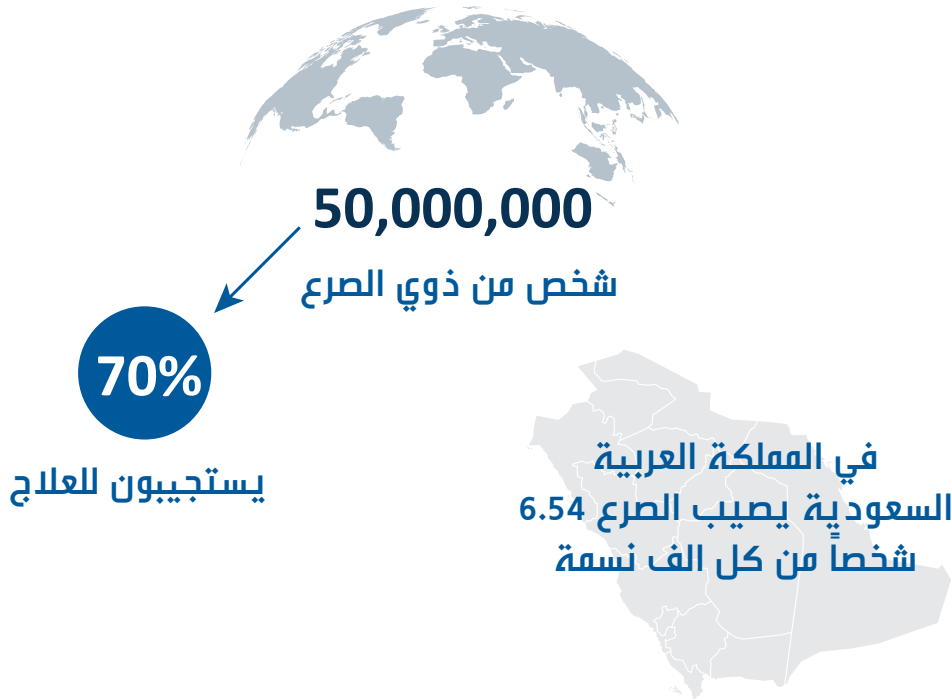
- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترم حقوقهم في المحافظة على السرية.
- يمكن أن تحتاج إلى معاملة الأشخاص بشكل مختلف لكي تتمكن من معاملتهم بإنصاف.
- لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للأشخاص القيام به.
- يجب عليك التأكد من أن الجميع على دراية بنطاق مسؤولياته ومتى يجب القيام بها.



3. ما مدى شيوع مرض الصرع؟

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، يبلغ عدد الأشخاص ذوي مرض الصرع حوالي 50 مليون نسمة في جميع أنحاء العالم، ما يجعل هذا المرض أحد أكثر الأمراض العصبية شيوعًا في العالم. ويستجيب الأشخاص ذوي مرض الصرع للعلاج حوالي 70% من الوقت³.

منظمة الصحة
العالمية



مرض الصرع اضطراب عصبي شائع في المملكة العربية السعودية، ويصيب 6.54 شخصًا من كل ألف نسمة⁴.

3. <https://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs999/en/>

4. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4710345/>



هناك مفهوم خاطئ بأن الأشخاص ذوي الحالات المزمنة كالصرع، غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل أو تقتصر قدرتهم على القيام بأعمال معينة دون غيرها. غير أنهم يستطيعون تطوير قدراتهم في العمل كأى شخص آخر في حالة حصولهم على ما يناسبهم من التدريب والدعم. وبينما قد لا تتناسب وظيفة مع شخص معين، ينبغي مناقشة ذلك مع الشخص لتقييم نوع الوظيفة التي يستطيع القيام بها.

وفي العمل، يكون وجود الإدارة الفعالة للأشخاص ذوي مرض الصرع في مكان العمل جيدًا للمنشأة. ويمكن أيضًا أن يؤدي عدم التعاطي مع الإعاقة وعدم إدارة حالات الأشخاص ذوي مرض الصرع بفاعلية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، ومعدل دوران الموظفين (ترك العمل)، والأداء الفردي.

غالبية الأشخاص ذوي مرض الصرع لا يواجهون أي مشاكل في العمل. ويمكن حتى أن صاحب العمل لا يدرك أن الشخص لديه مرض الصرع. إلا أن بعض الأشخاص قد يحتاجون إلى خدمات تيسيرية بسيطة.

بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال في اللقاءات الفردية المعتادة، يمكنك التعرف على الصعوبات التي يواجهها الموظف ذو مرض الصرع. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بفاعلية أكبر.

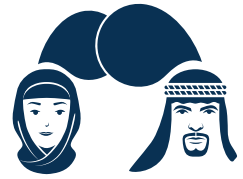
يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصاديًا للمنشأة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن ان يحد ذلك من تقديم المرشحين الجيدين لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من فردٍ لآخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها.



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية

عند التحدث عن الإعاقة، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص" (أو الأشخاص) ذوو الإعاقة أو الأشخاص 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 لديه ربو، ينبغي الإشارة إليه على أنه "الشخص ذو الصرع".

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

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



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة و الأشخاص ذوي الحالات الصحي 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.



في حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب ما يُثبت أنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة و الأشخاص ذوي الحالات الصحي 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 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.

وتذكر أن المتطلبات تختلف من شخص إلى آخر. كذلك، يجب عليك دائمًا التشاور مع الشخص للتعرف على ما يناسبه من الخدمات التيسيرية.



الوصف الوظيفي



عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:

- يجب عليك أن تحدد المهارات المطلوبة وما تحتاجه الوظيفة.
- كن مرناً. يمكنك أن تؤدي تغييرات بسيطة في الغالب إلى إحداث فرق كبير.
- لا تستبعد شخصاً لديه مرض الصرع دون مبرر. يجب عليك التركيز على المطلوب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيقه. على سبيل المثال، اشتراط أن يكون المرشحون حاصلين على رخصة قيادة يمكن أن يستبعد بعض المرشحين القديرين اللذين لديهم مرض الصرع الذين يستطيعون إثبات أنهم قادرون على التنقل باستخدام وسائل نقل بديلة.
- 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 المرغوبة، بحيث تهيأ لك المرونة عند تحديد الخدمات التيسيرية اللازمة. وفي غالب الأحيان، يمكن أن تؤدي تغييرات بسيطة جداً إلى إحداث فرق كبير، على سبيل المثال تكليف عضو آخر في الفريق بالمهمة غير الضرورية التي يجدها المرشح ذي مرض الصرع صعبةً.
- 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 تخلي عن المسؤولية. ويبقى مطلوباً من أرباب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفهم. وينبغي تفادي العبارات ذات طابع التعميم، 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 عبارات إيجابية، على سبيل المثال «نرحب بالمتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة و الأشخاص 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 بالوسائط المتعددة).
- اذكر أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال مكتوبة على ورق، أو كتسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- ضع الإعلان في أكثر من وسيلة. 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

لا تطلب من الشخص بيان حالة إعاقته على 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.



قد يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لمقدم الطلب:

- أن تكون هناك فجوات (زمنية بلا عمل) في بيان سيرته الذاتية بسبب حالة الصحة.
- 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، فقد تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدرتهم على القيام بالعمل. ويجب التركيز على قدرات الشخص، وليس على حالة الصرع لديه. فإذا كانت لديك أي شكوك بشأن قدرة الشخص على أداء أي من المهام الأساسية التي تتطلبها الوظيفة، اسأله ببساطة عن كيفية قيامه بالمهمة المطلوبة.



عند دعوة أي مرشح لإجراء مقابلة، يجب التأكد من سؤال المرشح عما إذا كان يحتاج إلى خدمات تيسيرية أثناء المقابلة. ومن خلال تقديم الخدمات التيسيرية، تتيح لك المقابلة الشخصية تقييم قدرات المرشحين ذوي مرض الصرع. ويجب التأكد من معرفة موظفي الاستقبال والأمن كيفية الترحيب بالزوار ذوي الإعاقة أو ذوي الحالات الصحية ومساعدتهم.

إذا كانت عملية الاختيار تشتمل عادة على إجراء اختبار، يجب عليك التأكد من عدم التمييز فيها ضد الشخص ذي مرض الصرع. ويجب عليك التشاور مع الشخص ذي مرض الصرع لكي تتمكن من تقديم الخدمات التيسيرية اللازمة له.





يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية على ما يلي:

- إعطاء وقت إضافي خلال المقابلات الشخصية والاختبارات. ويعتبر هذا هامًا بشكل خاص إذا كان المرشح يتعرض لنوبات تخشبية أو تصلبية لفترة قصيرة، يمكن أن تسوء في المواقف التي يشعر فيها بالضغط النفسي.

التعريف والتدريب

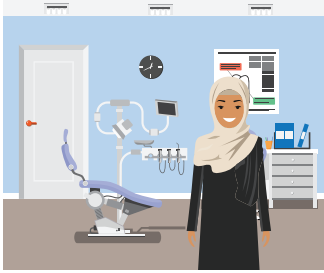
ينبغي تضمين وسائل الوعي بالإعاقة والحاجة إلى تقديم خدمات تيسيرية في جميع السياسات، على سبيل المثال السياسات بشأن الإجازات المرضية، والتدريب، وتقييم الأداء. وينبغي إطلاع الموظفين الجدد على هذه السياسات خلال عملية التعريف.





دراسة الحالة 1

عزيزة - إدارة العمل و النوبات - الجزء الأول



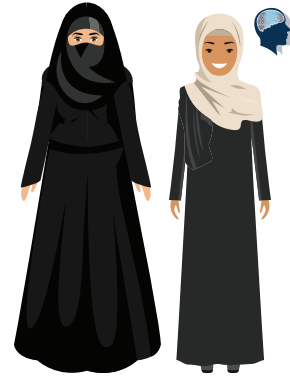
تعمل عزيزة في مستشفى أسنان خاص كبير منذ شهرين بوظيفة مساعدة إدارية.

وهي من ذوي مرض الصرع، وقد تعرضت منذ الالتحاق بعملها الجديد لثلاث نوبات عند استيقاظها في الصباح.



ولذلك تأخرت عزيزة عن العمل في الأيام الثلاثة التي تعرضت فيها للنوبات.

تعلم أروى، المديرية المشرفة على عزيزة، أن لديها مرض الصرع وأنها يمكن أن تتعرض لنوبات في الصباح الباكر. ولذلك تأخرت عزيزة عن العمل في الأيام الثلاثة التي تعرضت فيها للنوبات

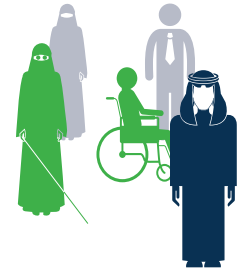


وخلال الاجتماع الأسبوعي لهما، ذكرت أروى أنها لاحظت تأخر عزيزة عن الحضور إلى العمل عدد من المرات، وسألتهما عما تشعر به.



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

والجدير بالذكر أن أصحاب العمل يخسرون موظفين جيدين بسبب قلة الدراية بمرض الصرع وتأثيره في مكان العمل.

جزء من الحل هو عدم اتخاذ أي قرارات مبنية على افتراضات. ويواجه الكثير من الأشخاص ذوي مرض الصرع تمييزًا ضدهم بسبب المعلومات المغلوطة وسوء الفهم والجهل والخوف. ونتيجة لذلك، لا تُستغل مهاراتهم بالدرجة الكافية في غالب الأحيان. ولهذا يجب العمل على معرفة الحقائق من الشخص نفسه، أو عند الضرورة من اختصاصيين طبيين، ودراسة الوضع الخاص للشخص قبل اتخاذ أي قرار بشأن ما إذا كانت هناك أي قيود تحد من قدرته على العمل.

ينبغي دراسة الخدمات التيسيرية في ضوء الوظيفة المحددة للموظف. لا تضع قيودًا عامة وشاملة على كل شخص ذي إعاقة أو على حالة صحية معينة كمرض الصرع.

ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

في معظم الحالات، تكون الخدمة التيسيرية المعقولة الوحيدة المطلوبة هي زيادة فهم الزملاء في مكان العمل لمرض الصرع. ومن المهم جدًا مشاركة الشخص المعني عند النظر في الخدمات التيسيرية أو تقديم أي خدمات تيسيرية معقولة.



وينبغي أخذ ما يلي في الاعتبار عند تقييم الحاجة إلى خدمات تيسيرية:

هل تفتت السيطرة على الصرع؟ نعم لا

ما مدى تكرار الإصابة بالنوبات وما مدتها ونوعها؟

	أ. نوعها
	ب. مدتها
	ج. تكرار الإصابة

هل يعلم الموظف عندما تصبح الإصابة بالنوبة وشيكة؟ نعم لا

هل هناك أي شيء محدد يحفز حدوث النوبة؟ على سبيل المثال التوتر، أو القلق، أو الإرهاق؟ نعم لا

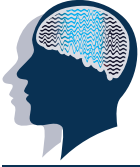
ما هو الوقت الذي يستغرقه الشخص عادةً لكي يتعافى؟ نعم لا

هل توجد أي وسائل رعاية معينة ينبغي تقديمها خلال أو بعد حدوث النوبة؟ نعم لا

هل يتوجب الاتصال بالأقارب؟ نعم لا

قد يكون من المفيد للموظفين ذوي مرض الصرع تصميم اتفاقيةٍ لتقديم الخدمات التيسيرية حسب الطلب، وحالما يتم ذلك، يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المقدمة في مكان العمل ما يلي:

- إعطاء الموظف الإذن بالانصراف لأغراض المواعيد الطبية أو إعادة التأهيل أو تقييم الحالة.
- المرونة في ساعات الدوام وحجم العمل المطلوب حيث يكون ذلك ممكنًا.
- الوعي بأنّ أن الدواء، أو مرض الصرع بحد ذاته، يمكن أن يؤثر أحيانًا على الذاكرة أو القدرة على التركيز أو المزاج.
- المرونة في أثناء تكيف الشخص مع نظامٍ علاجي جديد.
- توفير مكان آمن ومريح للشخص ليكون به عند حدوث النوبة أو للتعافي منها.



- توفير شاشة بلوريات سائلة أو شاشة مانعة لوهج الضوء أو نظارات خاصة للتخفيف من وهج شاشة الكمبيوتر، إذا كان ذلك مناسبًا.
- السماح للشخص بفترات راحةٍ أكثر تكرارًا للتوقف عن النظر إلى شاشة الكمبيوتر.
- جعل مكان عمل الموظف أكثر أمانًا في حالة تعرضه لنوبة.
- تفادي عمل الموظف بمفرده، بحيث يكون هناك شخص آخر موجودًا يستطيع مساعدته إذا تعرض لنوبة.
- توفير وسائل وقاية للألات أو التجهيزات الأخرى في مكان العمل التي يمكن أن تشكل خطرًا على الموظف ذي الصرع في حالة تعرضه لنوبة. ملاحظة: تقتضي الممارسة الحسنة للصحة والسلامة ذات المعايير الجيدة أنه على صاحب العمل اتخاذ تدابير لضمان تأمين الآلات والمعدات بالقدر الملائم لحماية جميع العاملين.

ما الذي يجب فعله عند حدوث نوبة الصرع؟

الإجراءات الأساسية التي يجب اتباعها عندما يفقد شخص وعيه أثناء تعرضه لنوبة صرع هي إجراءات إسعافات أولية بسيطة:

لا تحاول تحريك الشخص من مكانه، إلا إذا كان المكان خطرًا، على سبيل المثال في أعلى السلالم أو على شارع.

لا تحاول وقف أو منع الحركات التشنجية.

لا تحاول إيقاظ الشخص.

لا تضع أي شيء في فم الشخص.

ضع وسادة تحت رأسه.

قم بإرخاء أيّة ملابس الضيقة في محيط رقبة الشخص، إذا أمكن ذلك.



أبعد أي شيء قد يسبب الأذى.

حالما تنتهي النوبة، ضع الشخص في الوضعية المناسبة للتعافي، وابق بجانبه إلى أن يتعافى.



عندما يستعيد الشخص وعيه، يمكن أن يكون مرتبًا ويمكن أن يحتاج إلى طمأنته أو مساعدته في الانتقال إلى غرفة هادئة للتعافي.

يجب أن يكون القائمون على الإسعافات الأولية في الشركة على دراية تامة بهذه الإجراءات. وينبغي الطلب من الموظف الإبلاغ عما إذا كانت هناك أي احتياجات معيّنة أو ما إذا كان يحمل بطاقة تحذير أو سوار طبي.

لا يحتاج الأمر في الغالب إلى أي دعم طبي إضافي. ولكن ينبغي الاتصال بالإسعاف في الحالات التالية:

- إذا تعرض الشخص لإصابة بليغة أثناء النوبة.
- إذا كان الشخص لديه صعوبة في التنفس بعد انتهاء النوبة.
- إذا حدثت نوبة أخرى بعد النوبة الأولى مباشرة دون أن يتعافى الشخص بين النوبتين أو إذا لم يعد إلى وعيه بعد حوالي خمس دقائق.

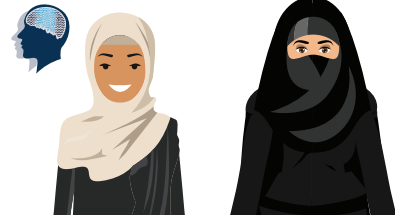


دراسة الحالة 1

عزيزة - إدارة العمل و النوبات - الجزء الثاني



خلال الاجتماع بين عزيزة وأروى، شرحت عزيزة أنها تصاب بنوبات في الصباح الباكر وهذا يؤدي إلى تأخرها عن العمل.

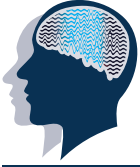


ناقشت أروى مع عزيزة خيار ساعات العمل المرنة وسألتهما عما إذا كانت ترغب في التأخر لمدة 90 دقيقة عن مواعيد الحضور والانصراف الحالية ، وهذا يعني تقليل تكديس المهام على عزيزة كل صباح ومنحها المزيد من الوقت للتعافي في حالة تعرضها لنوبة قبل الحضور للعمل.



وافقت عزيزة على أن هذه الخدمة التيسيرية سوف تساعدنا، فاتفقتا على تجربة ذلك لمدة شهر واحد.

كتبت أروى ملاحظة بالخدمة التيسيرية التي تم الاتفاق عليها، واتفقت مع عزيزة على الاجتماع مرة أخرى بعد شهر واحد لتقييم مدى فاعلية هذه الخدمة.



- استخدام إضاءة عادية بدلاً من الأنابيب المشعة (الفلورسنت) التي تومض (بوتيرة مرتفعة)، وينبغي النظر إلى ذلك على أنه مسألة عامة لمكان العمل لضمان الحصول على بيئة صحية.

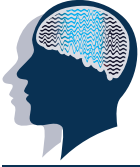
إجازة الإعاقة وإدارة حالات الغياب

يمكن أن تحتاج إلى عمل ترتيبات تيسيرية بإجراءات إدارة الحضور والانصراف للتأكد من معاملة الأشخاص ذوي مرض الصرع بإنصاف.

وبينما يمكن أن يحتاج بعض الموظفين ذوي حالات الصرع الحادة لإجازة لأغراض المواعيد الطبية، لا ينبغي أن نفترض ارتفاع معدل غياب لدى كل موظف من ذوي مرض الصرع. ويمكن أن يحتاج الموظفون إلى بعض المواعيد في المستشفيات، ولكن يجري التخطيط لها في الغالب مسبقاً ويكون للموظف برنامج علاج ثابت. ويمكن تصنيف هذا النوع من الغياب تحت مسمى "إجازة إعاقة"، ويمكن أن يتم اعتبارها خدمة تيسيرية. وإذا كانت إجازة الإعاقة لفترة معقولة، ينبغي أن تكون مدفوعة الأجر.

قد 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 للموظف بالمرونة في ساعات العمل للتغلب على الإرهاق الناتج عن العلاج.
- التحلي بالتفهم. فالموظف يحاول على الأرجح العودة للعمل إذا كان يعلم بأنه يستطيع أخذ فترة راحة أو الانصراف والعودة إلى منزله عند الضرورة.



دراسة الحالة 2

مشعل - إدارة تشخيصية الجديد بالصرع



يعمل مشعل بوظيفة طاهٍ في فندق خمس نجوم بمدينة جدة. وقد تعرض مؤخرًا لنوبة أثناء العمل وسقط أرضًا. مشعل مسؤول عن الطهو وإعداد الطعام الساخن.



خلال فترة غياب مشعل القصيرة، تم تشخيصه بأن لديه مرض الصرع. وقد أصبح سعود، رئيس مشعل في العمل قلقًا بشأن تعرّض مشعل للأذى إذا مرّ بنوبة أخرى بالقرب من أجهزة وأوعية الطهو الساخنة.

طلب سعود من مشعل الاجتماع معه لمناقشة ما إذا كان هناك أي شيء يمكن القيام به لمساعدته ولضمان سلامته في مكان العمل.

أخبر مشعل سعود بأنه هو أيضًا قلق بشأن سلامته وعلى الأخص أثناء استخدام أجهزة وأوعية الطهو الساخنة.

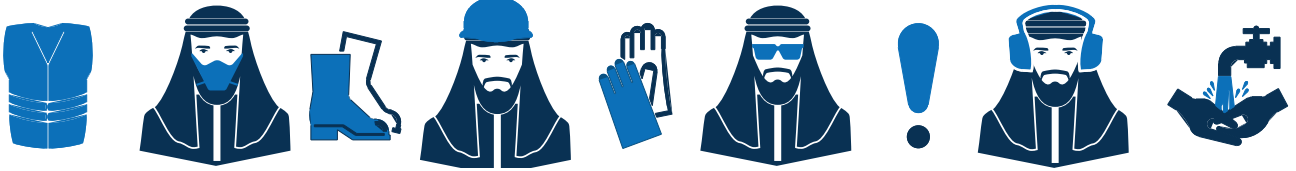
ووضح أنه قد بدأ بتناول أدوية لعلاج الصرع، من شأنها مساعدته على التحكم بالنوبات، وسأل سعودًا عما إذا كان بالإمكان نقله للعمل في قسم إعداد الأطباق الباردة في المطبخ - بعيدًا عن الشوايات والمواقد ريثما يتم التأكد من فاعلية أدويته.



وافق سعود على هذه الخدمة التيسيرية، وقام بتدوين ملاحظة بالاتفاق وحدد موعدًا لمراجعة الوضع بعد شهر واحد.



الصحة والسلامة



معظم الأشخاص ذوي الصرع لا يشكلون خطرًا أكبر على السلامة من أي موظف آخر.

ولكن عند إجراء التقييم الدوري العام للمخاطر، قد يتوجب تقييم الأشخاص ذوي الصرع بشكل منفرد لتحديد ما إذا كانت هناك في الواقع أي مخاطر إضافية سواء على أنفسهم أو على زملائهم.

ينبغي إجراء عمليات التقييم هذه لكل حالة على حدة، أي فيما يتعلق بالشخص ذي مرض الصرع في وظيفة معينة. ويجب تفادي وضع افتراضات مسبقة بشأن قدرة الأشخاص ذوي الصرع عمومًا على القيام بوظائف معينة.

يجب التحدث مع الشخص لمعرفة كيفية سيطرته على نوبات الصرع. فإذا كانت هناك أي مخاوف بشأن الصحة والسلامة، ينبغي الحصول على موافقة الشخص على الاطلاع على معلوماته الطبية.

الإخلاء في حالات الطوارئ

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



ينبغي على أصحاب العمل المشاركة مع الموظفين ذوي الإعاقة وذوي الحالات الصحية، لوضع خطة شخصية بشأن ما سيحدث في حالات الطوارئ.

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي امراض الصرع على ما يلي:

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



6. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية

لقد ورد النص بوضوح على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سواء على المستوى العالمي في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى المستوى المحلي في تعريف الإعاقة الصادر عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ونظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية.

(i) 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 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:

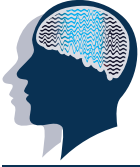
(i) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقااضي 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.

1. 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.

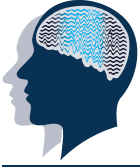


وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

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

إذا كنت صاحب عملٍ يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة والاشخاص ذوي الحالات الصحية، 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 الالكتروني : <https://www.taqat.sa/web/guest/about-taqat>

▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات:

الموقع الالكتروني : <https://www.hrdf.org.sa/Locations>

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

▲ الجمعية السعودية لأمراض الصرع

هاتف : +966 12 233 4455
الموقع الالكتروني : www.ssepilepsy.com
البريد الالكتروني : info@ssepilepsy.com
المنطقة : 1 - 13



▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

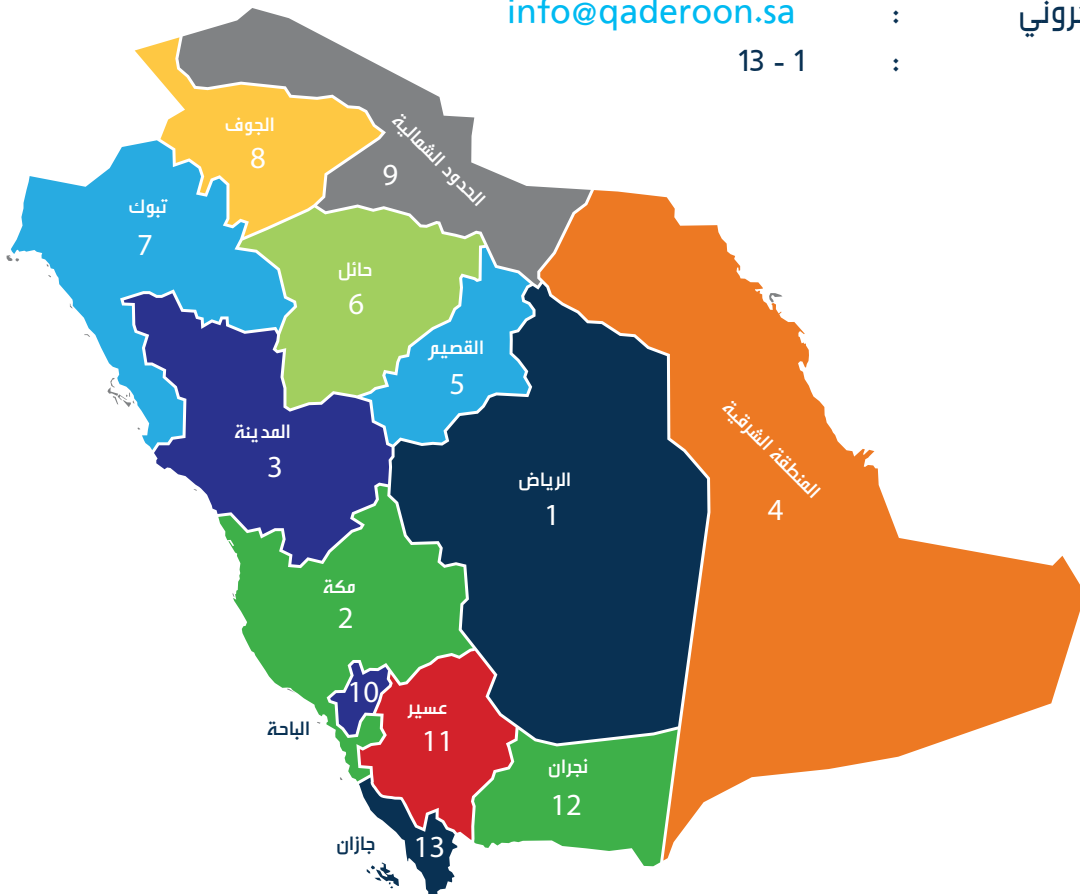
الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

هاتف	:	+966 11 488 4401
فاكس	:	+966 11 482 6164
الموقع الالكتروني	:	www.kscdr.org.sa
المنطقة	:	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 الالكتروني	:	www.qaderoon.sa
بريد الكتروني	:	info@qaderoon.sa
المنطقة	:	13 - 1





▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

الموقع الالكتروني : www.w3.org
المنطقة : عالمي

▲ منظمة الصحة العالمية

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

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

▲ شبكة الأعمال العالمية والإعاقة التابعة لمنظمة الصحة العالمية

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

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



8. الشركاء المتعاونون

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

فضلاً للاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق على البريد الإلكتروني

tawafuq@hrdf.org.sa

تقديم ملاحظتكم واقتراحاتكم.

• وسوف تشمل 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

