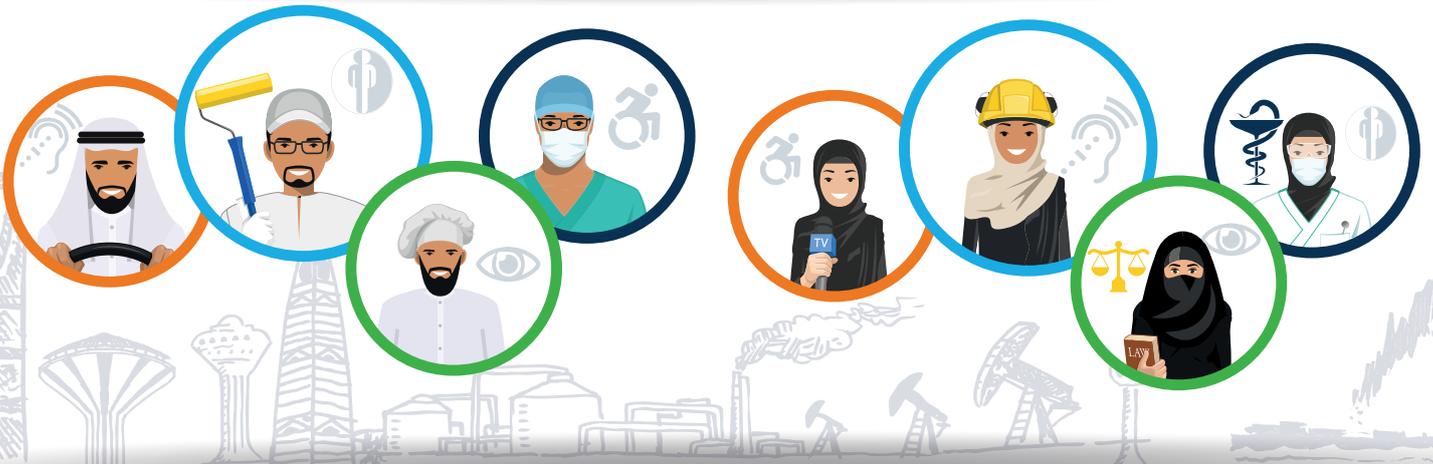


# الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي الفصام



الطبعة 1



يناير 2017



**الخدمات التيسيرية المقدمة  
للأشخاص ذوي الفصام**

يناير 2017

**الطبعة 1**





الصفحة

المحتويات

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



## 1 - مقدمة

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

### ما هو الفصام؟

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

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

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

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

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



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

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

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

## ما الذي يسبب الفصام؟

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



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

## أنواع علاج الفصام

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

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

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

- النعاس والتعب، وهذا يؤثر في بعض الأحيان على الحماس؛
- زيادة الوزن شائعة نسبيًا ويمكن أن تتسبب في نشوء أو تفاقم مشاكل فيما يتعلق بتقدير الذات والشعور بالعزلة؛



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

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



## 2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

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



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

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ويمكن أن تكون ذات مغزى جيد من الناحية العملية.

## 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.

المعيار المتعارف عليه لأفضل الممارسات هو جعل الخدمات التيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفعالية ويسهم بشكل كامل لمنشأته.

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

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



### لتحديد معايير أفضل الممارسات:

- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترام حقوقهم في المحافظة على السرية.
- قد تحتاج إلى تغيير معاملتك للأشخاص لتكون معاملتك له منصفة.
- لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للأشخاص القيام به.
- يجب عليك التأكد من أن كل شخص يعلم ما هو نطاق مسؤولية العمل المطلوب منه ومتى يجب عليه القيام بالعمل المطلوب منه.



### 3. ما مدى شيوع الفصام؟

#### على المستوى العالمي

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



#### على المستوى الوطني

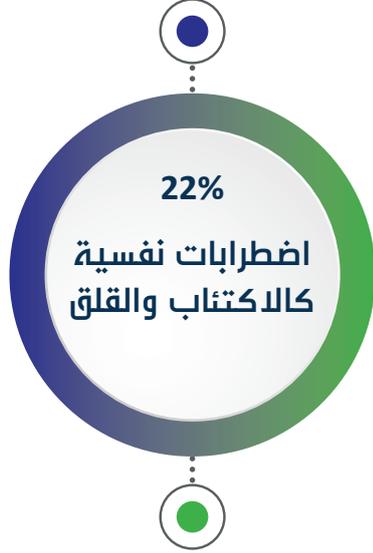
أظهرت الدراسات في المملكة العربية السعودية انخفاض معدلات اكتشاف حالات الاضطراب النفسي. ففي مدينة الخبر، بلغت نسبة مرضى عيادات الصحة النفسية الذين لديهم اضطرابات نفسية كالاكتئاب والقلق 22%، ولكن تم تشخيص 8% فقط في الرياض، بينما بلغت نسبة الأشخاص ممن لديهم اضطرابات نفسية 30% إلى 40% من المرضى الذين جرت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

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

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



### الخبر



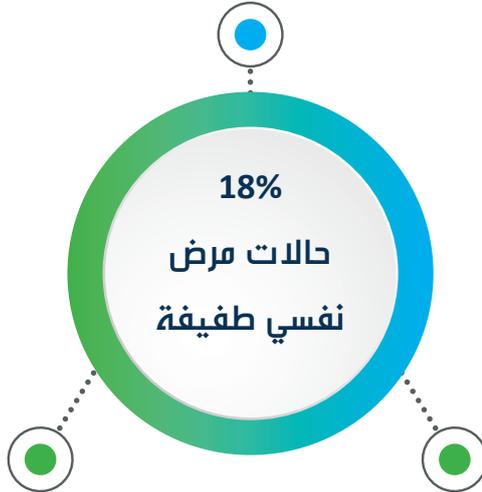
تم تشخيص 8%

### الرياض



لم يتم تشخيص معظمهم

### المنطقة الوسطى



23% لدى شريحة الشباب  
(15-29 سنة)

لدى المطلقين  
والأرامل أكثر من 40%

### على الصعيد المحلي



يترواح سن معظمهم  
بين 30-39 عاماً  
(رجال-نساء- الوافدين)



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

معظم الأشخاص ممن لديهم حالات نفسية كالفصام يرغبون في العمل – سواء بأجر أو في أعمال تطوعية. وتظهر الدراسات والأبحاث أن العمل يعتبر جيدًا للأشخاص الذين لديهم حالات صحية نفسية، بينما يمكن أن تكون البطالة ضارة جدًا بهم.

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

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

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



قام صندوق تنمية الموارد البشرية بإعداد مقطع مرئي للتعريف بالصحة النفسية، يمكن مشاهدته على قناة الصندوق على يوتيوب. ويبين هذا الشريط أن الصحة النفسية ليست ساكنة أو جامدة، ويمكن أن تتغير مع الوقت. ويبين الشريط أنه بينما يمكن أن يواجه الأشخاص صعوبات صحية نفسية خلال حياتهم، يجب عليهم أن يتطلعوا إلى المستقبل بأمل، وأن يعملوا على التعافي والشفاء. <https://youtu.be/6xT9h36QRBQ>

## من الذي يتعرض للفصام؟

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

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



## 4. دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة

### كلمة حول اللغة المستخدمة ( آداب الحديث عن الإعاقة )

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



لذلك، عند الإشارة إلى شخص لديه فصام، ينبغي الإشارة إليه على أنه «شخص لديه فصام». لمزيد من المعلومات حول آداب التعامل والتواصل، أنظر «دليل آداب وقواعد التخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة» الصادر من صندوق تنمية الموارد البشرية.

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

### الاجتماع بالأشخاص ذوي الفصام

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

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



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

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



## 5. تقديم الخدمات التيسيرية

### التوظيف والاختيار

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



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

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

ليس من السلوك السليم توجيه أسئلة إلى المرشحين حول صحتهم أو 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 تشجع مديري التوظيف على وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تتاح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لممارسة العمل المطلوب.



## الوصف الوظيفي

يمكن أن تؤدي التوقعات غير المعقولة والطلبات المتعارضة وعدم الوضوح بشأن نطاق العمل أو مسؤوليات الوظيفة إلى التسبب في نشوء ضغوط في العمل ويمكن أن تؤدي إلى تفاقم حالة الشخص.



### عند كتابة الوصف الوظيفي:

- يجب عليك التأكد من أن الوصف الوظيفي يبين بوضوح غرض ونطاق الدور الوظيفي، والدعم الإداري المتعلق بالوظيفة.
- يجب عليك بيان أي مخاطر تتعلق بمتطلبات الوظيفة بما في ذلك أي متطلبات غير معقولة أو متعارضة. ويجب التأكد من أنك تستطيع تقديم الدعم للمرشح الناجح من خلال تهيئة القدر الكافي من التدريب والموارد عند التعيين.

### عند كتابة مواصفات المرشح:

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



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

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

### أكتب بدلًا من ذلك:

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

يمكن أن يكون من المناسب إبلاغ المرشحين المحتملين بأن بعض الوظائف تشتمل على درجة معينة من الضغوط أو المسؤولية. ولكن لا ينبغي اعتبار تلك البيانات في الوصف الوظيفي على أنها بمثابة تخلي عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا 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 قادرًا على العمل تحت الضغط»، أو «يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل في الأوضاع التي تشتمل على إجهاد نفسي».



## إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بالباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة».
- اكتب اسم جهة الاتصال التي يمكن للأشخاص الذين يحتاجون إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية التوظيف الاتصال بها، باستخدام عدد من وسائل الاتصال المختلفة (على سبيل المثال البريد الإلكتروني، والهاتف، والرسائل القصيرة، والرسائل بالوسائط المتعددة).
- اكتب أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال استمارة ورقية، أو تسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- ضع الإعلان في أكثر من مكان واحد. بالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محطة الراديو المحلية، ومواقع الإنترنت.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

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

## استمارات طلبات التوظيف

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



- أن تكون هناك ثغرات في بيان سيرته الذاتية بسبب إعاقته.
- أن يكون قد اكتسب خبرة في عمل غير مدفوع الأجر، على سبيل المثال خبرة عملية وعمل تطوعي.



## المقابلات الشخصية

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



يمكن أن يؤدي التقدم بطلب الوظيفة وإجراء المقابلات الشخصية إلى إجهاد نفسي. ويمكن أن يحتاج الأشخاص ممن لديهم فصام إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات وإجراء المقابلات الشخصية لإظهار قدراتهم بمستوى مساوٍ للآخرين.

يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية ما يلي:

- إعطاء وقت إضافي خلال عملية التقييم أو المقابلة الشخصية.
- تغيير صيغة الطلب أو التقييم.
- جعل المقابلة أقل رسمية بتغيير مكان إجرائها وترتيبها في مكان غير رسمي.
- يمكن أن يحتاج مقدم الطلب إلى معرفة تفاصيل عما تشمله المقابلة، دون الحصول بالضرورة على أسئلة محددة، وذلك لمساعدته على التحضير للمقابلة الشخصية.
- ينبغي على مسؤولي التوظيف التركيز على ما يمكن تحقيقه في الوظيفة أثناء إجراء المقابلة وعدم وضع افتراضات بأن الوظيفة سوف تكون مجهددة نفسيًا أكثر مما يستطيع الشخص ذو الفصام تحمله.
- يجب تقديم الدعم أو السماح بمرافقة المرشحين أثناء الاجتماعات والمقابلات الشخصية إما بواسطة شخص مساعد شخص يؤازره ويؤيده.
- يجب أن تكون هناك مرونة في المواعيد والتواريخ. وهذا يعتبر هامًا على الأخص إذا كان المرشح يحتاج إلى شخص مساعد أو إذا كان يشكو من آثار جانبية منها قلة النوم أو الإرهاق نتيجة تناول أدوية.
- يجب إتاحة المزيد من الوقت للمرشح لاستكمال المهام أو الاختبارات الهادفة إلى تقييم المهارات والتي لا تحتاج إلى استكمالها خلال فترة زمنية محددة. ويمكن أن يكون هذا مناسبًا بشكل خاص للمرشحين غير المعتادين على بيئة عمل.
- يجب تضمين فترات للراحة أو للذهاب إلى دورة المياه.
- يجب إتاحة إمكانية الحصول على مياه للشرب. وهذا مهم بشكل خاص للمرشحين الذين يتناولون أدوية يمكن أن يكون لها آثار جانبية كالإرهاق أو العطش الزائد.



## الاختبارات

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



## 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 الذين لديهم فصام من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.

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

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

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

دراسة حالة 1

حمزة - الجزء (1)

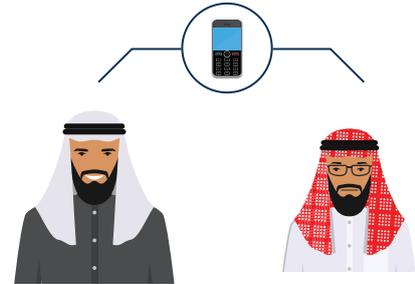


بدأ حمزة مؤخرًا العمل في وظيفة جديدة كاختصاصي تقنية معلومات واتصالات في شركة برمجيات حاسب آلي. حمزة لديه فصام منذ أكثر من 10 سنوات ويسمع أصواتًا في غالب الأحيان. الأصوات ليست مخيفة ولكنها يمكن أن تؤدي إلى فقدان التركيز إلى حد كبير حيث إنها تتردد في الغالب ما يفعله الناس من حوله.



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

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



قلق عبدالعزیز من ذلك وطلب من حمزة الاجتماع معه لمناقشة ما إذا كان يحتاج إلى أي دعم في مكان العمل. وقد كان عبدالعزیز حريصًا أيضًا على أن يقول لحمزة أن الاجتماع ليس تأديبيًا.

خلال الاجتماع، ذكر عبدالعزیز أنه قد شاهد حمزة في بعض الأحيان وهو يتحدث مع أشخاص على ما يبدو بينما كان المكتب فارغًا. وسأل عبدالعزیز حمزة عما إذا كان على ما يرام وما إذا كان يحتاج إلى أي دعم.



## الاحتفاظ بالموظف

عندما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. يجب البدء بتقديم الخدمات التيسيرية في أسرع وقت ممكن 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. ويمكن أن يكون التدريب على الوعي بالإعاقة والذي يشمل الوعي بالفصام والصحة النفسية مفيدًا جدًا للرئيس المباشر وفريق عمل المرشح للوظيفة.



يجب تضمين إجراء مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فعالية الخدمات التيسيرية. وتعتبر اتفاقية الخدمات التيسيرية المصممة 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 الذي لديه فصام بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

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

- المرونة في العمل - لمساعدتهم على السيطرة على الآثار الجانبية للدواء أو لإتاحة الوقت اللازم لهم لتلقي العلاج بانتظام؛
- الموسيقى أو الصوت في الخلفية - الكثير من الأشخاص الذين يسمعون أصواتًا يحبون الاستماع للموسيقى أو للضجيج الأبيض متماثل الترددات على السماعات لكي تغطي على الأصوات السلبية (وعلى الأخص عند عمل الشخص بمفرده)؛



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

## ترتيبات العمل

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

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

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



## السلوك في مكان العمل

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

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

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

## التواصل

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



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

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

## دراسة حالة 2

### حمزة - الجزء (2)



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

وقال حمزة إن الأصوات تكون في بعض الأحيان مشتتة للتركيز، وهو في بعض الأحيان يجيب عليها. وقد طمأن عبدالعزيز حمزة بأنه لا يرى سلوك غير ملائم وأنه ليس عرضة لاتخاذ أي إجراءات تأديبية.



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

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



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



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

## الصحة والسلامة



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

يسود أصحاب العمل في الغالب اعتقاد خاطئ بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يمثل خطورة لا يمكن التحكم بها على صحة وسلامة الشخص ذي الإعاقة وزملائه.

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

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



## التعامل مع السلوك الذي يشكل صعوبة لأصحاب العمل

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

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

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

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



## الإخلاء في حالات الطوارئ

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



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

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص الذين لديهم فصام على ما يلي:

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



## 6. القوانين الداعمة في المملكة العربية السعودية

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

### (أ) المستوى الدولي

في العام 2008، وقعت المملكة العربية السعودية وصادقت على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص على ما يلي:



### المادة (27)

### العمل والعمال

1. تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على 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:

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

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

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

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



## (ب) المستوى الوطني

### تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية



وزارة العمل  
والتنمية الاجتماعية  
المملكة العربية السعودية

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم 1982 وتاريخ 28/6/1437 هـ 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](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 تسهل 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 وفاعلية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة.

الموقع الإلكتروني : <https://www.taqat.sa/web/guest/about-taqat>

### ▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات

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

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

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



### ▲ اللجنة الوطنية لتعزيز الصحة النفسية

الموقع الالكتروني : <http://ncmh.org.sa>  
بريد الكتروني : [info@ncmh.org.sa](mailto:info@ncmh.org.sa)

### ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالرياض

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

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

### ▲ مستشفى الملك فيصل التخصصي

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

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

### ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالدمار

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

هاتف : +966 13 853 9500  
فاكس : +966 13 853 9590  
الموقع الالكتروني : [www.alamalhospital.med.sa](http://www.alamalhospital.med.sa)  
المنطقة : 4



### ▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالمدينة المنورة

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

هاتف : +966 16 385 2010 , +966 16 322 1648  
الموقع الالكتروني : [www.amalalmdinah.com](http://www.amalalmdinah.com)  
المنطقة : 5

### ▲ مستشفى الصحة النفسية بالقصير

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

هاتف : +966 16 861 9224  
الموقع الالكتروني : [www.bmhh.med.sa](http://www.bmhh.med.sa)  
المنطقة : 5

### ▲ مستشفى الصحة النفسية بتبوك

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

هاتف : +966 14 423 5144  
المنطقة : 7

### ▲ مركز مطمئنة الطبي

تقديم دورات وأستشارات نفسية وعلاجية للأشخاص ذوي الأمراض النفسية

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



### ▲ ميدي كير

تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي، اجراء الدراسات والابحاث ذات العلاقة و رفع مستوى الوعي والثقافة الصحية الخاصة بالطب النفسي بين افراد المجتمع

الهاتف : +966 11 245 7870 , 920005531  
موقع الانترنت : [www.medicare-clinics.com](http://www.medicare-clinics.com)  
موقع الانترنت : [medicare.clinics.sa@gmail.com](mailto:medicare.clinics.sa@gmail.com)  
المنطقة : 1

### ▲ مركز ذاتي للإرشاد الاسري والنفسي

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

هاتف : +966 11 465 5008  
الموقع الالكتروني : [www.thati-center.com](http://www.thati-center.com)  
المنطقة : 1

### ▲ الجمعية الخيرية لمرض الفصام

تقديم الدعم لمرضى الفصام وأسرهم ، نشر المعرفة والتوعية بمرض الفصام

هاتف : +966 11 480 8885 , +966 11 482 1112 , +966 11 281 2221  
فاكس : +966 11 281 8887  
الموقع الالكتروني : [www.ssa.org.sa](http://www.ssa.org.sa)  
البريد الالكتروني : [alfsamorg@gmail.com](mailto:alfsamorg@gmail.com)  
المنطقة : 1

### ▲ جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي

برامج وتوعية للأسرة وتقديم المعلومات

الهاتف : +966 11 263 4111 , +966 11 269 4499  
موقع الانترنت : [www.wa3i.org.sa](http://www.wa3i.org.sa)  
موقع الانترنت : [medicare.clinics.sa@gmail.com](mailto:medicare.clinics.sa@gmail.com)  
المنطقة : 1,2,3,4,11,12,13



### ▲ عيادات النخبة التخصصية

تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي

هاتف : +966 13 894 0004  
الموقع الالكتروني : [www.elite-clinics.net](http://www.elite-clinics.net)  
البريد الالكتروني : [info@elite-clinics.net](mailto:info@elite-clinics.net)  
المنطقة : 4

### ▲ حلول للاستشارات النفسية والسلوكية

موقع يقدم الاستشارات النفسية والسلوكية تحت إشراف نخبة من الاستشاريين والأخصائيين النفسيين

هاتف : +966 14 450 9876 , 920000247  
فاكس : +966 14 450 5591  
الموقع الالكتروني : [www.holol.net](http://www.holol.net)  
المنطقة : 5,1

### ▲ 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](http://www.kscdr.org.sa)  
المنطقة : 13 - 1

### ▲ دروب

دروب منصة تعليم إلكتروني تابعة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية. ويمكن لبوابة تعلم توافق وبرامج التدريب على لغة الإشارة بناء الثقة بين الموظفين ذوي الإعاقة وبين أصحاب العمل

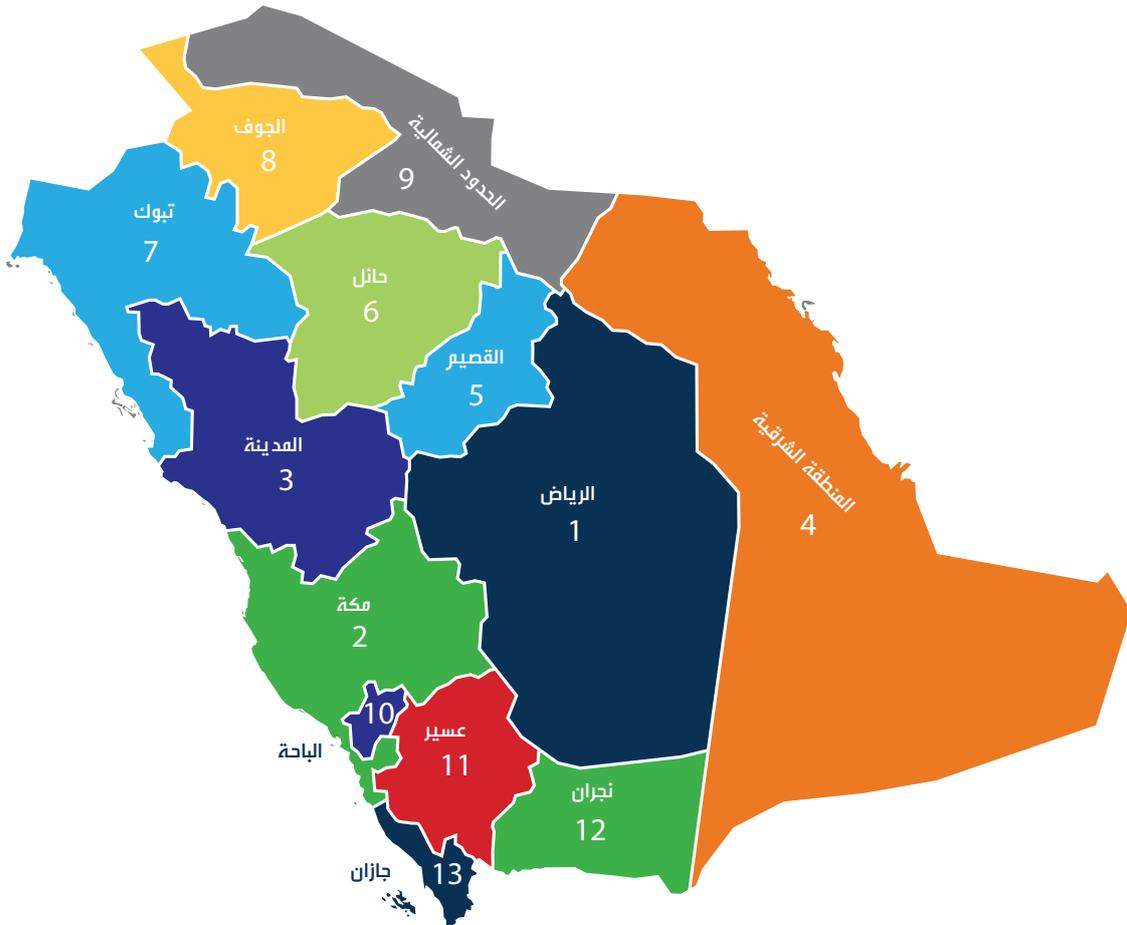
الموقع الالكتروني : [www.doroob.sa](http://www.doroob.sa)  
المنطقة : 13 - 1



### ▲ شبكة أصحاب الإعاقة والأعمال ( قادرون )

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

هاتف : +966 12 698 6116  
الموقع الالكتروني : [www.qaderoon.sa](http://www.qaderoon.sa)  
بريد الكتروني : [info@qaderoon.sa](mailto:info@qaderoon.sa)  
المنطقة : 1 - 13





### ▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

الموقع الالكتروني : [www.w3.org](http://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](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](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](mailto:tawafuq@hrdf.org.sa) لتقديم ملاحظتكم واقتراحاتكم.

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

توافق  
Tawafuq

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

 920020301







