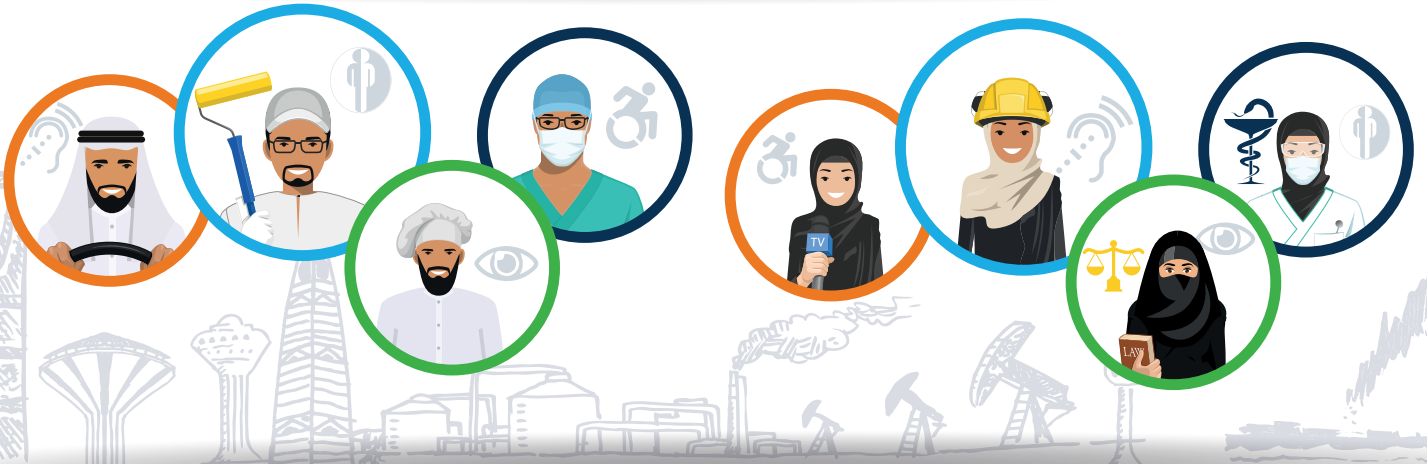


# الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي الالكتئاب



الطبعة 1



يناير 2017



**الخدمات التيسيرية المقدمة  
للأشخاص ذوي الاكتئاب**

يناير 2017

**الطبعة 1**





6	<b>1. مقدمة</b>
6	ما هو الاكتئاب؟
7	ما الذي يسبب الاكتئاب؟
8	أنواع علاج الاكتئاب
9	<b>2. ما هي الخدمات التيسيرية؟</b>
9	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات
11	<b>3. ما مدى شيوع الاكتئاب؟</b>
16	<b>4. دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة</b>
16	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة
18	<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 والاختبارات
24	دراسة حالة (1) - (أ)
25	الاحتفاظ بالموظف
25	التعريف والتدريب
27	ترتيبات العمل
28	السلوك في مكان العمل
30	دراسة حالة 1 - (ب)
31	العمل ضمن فريق
32	الصحة والسلامة
33	الإخلاء في حالات الطوارئ
34	<b>6. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية</b>
37	<b>7. المؤسسات المفيدة</b>
44	<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 مفيداً بشكل خاص لمديري الموارد البشرية، والمديرين المشرفين، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

### ما هو الاكتئاب؟

الاكتئاب حالة نفسية تؤثر على تفكير الشخص وشعوره وسلوكه. ويمكن أن يشعر كل شخص من حين إلى آخر بمزاج سيء وحزن وقلق. غير أن المزاج السيء يتحسن بعد حل أي مشاكل يمكن أن تكون مصدر قلق، أو الحصول على فترة نوم كافية، أو التحدث عن المشاكل، أو اتخاذ إجراءات إيجابية. والفرق الرئيسي بين المزاج المكتئب والاكتئاب هو أن أعراض الاكتئاب تكون مزمنة وأكثر حدة. كما أنها تدوم لفترة أطول وتكرر. ومن المحتمل أن يؤثر الاكتئاب أيضاً على الحياة اليومية - على سبيل المثال، يمكن أن لا يشعر الشخص الذي لديه اكتئاب بالحافز لمغادرة منزله لعدة أيام.

### هناك أيضاً أنواع محددة من الاكتئاب:

- **الاكتئاب الجزئي** - اكتئاب بسيط متواصل يستمر لسنتين أو أكثر. يسمى أيضاً اضطراب الاكتئاب المستمر أو الاكتئاب المزمن.
- **الاضطراب ثنائي القطبين** هو حالة تؤثر على مزاجك، والذي يمكن أن يتقلب من بين حالة وأخرى. وهذا الاضطراب في المزاج يشتمل ليس فقط على فترات من الاكتئاب، ولكن أيضاً على فترات من الابتهاج، حيث يكون مزاج الشخص أفضل بكثير من المعتاد. وخلال هذه الفترات، يمكن أن تكون لدى الشخص طاقة كبيرة دون أن يحتاج إلى الكثير من النوم، ويمكن أن تنتابه أفكار مبالغ فيها، كما يمكن أن يكون سلوكه قائماً على المخاطرة.
- **اكتئاب ما قبل الولادة** - يسمى أيضاً الاكتئاب السابق للولادة، ويحدث خلال فترة الحمل.
- **اكتئاب ما بعد الولادة** - يحدث في الأسابيع والأشهر التي تلي الولادة.



عندما يحس شخص بأنه ليس على ما يرام نتيجة الاكتئاب، يمكن أن يشعر بالحزن أو أن يكون مزاجه سيئاً. ويمكن أن يبذل جهداً للتفكير أو التركيز أو اتخاذ القرارات، ويمكن أن تنتابه أفكار الموت أو الانتحار. ويمكن أن يتدنى مستوى اهتمامه أو لا يحس بالكثير من المتعة في أنشطته اليومية، ويمكن أن يشعر بأن لا قيمة له، كما يمكن أن يشعر بالإرهاق والذنب. ويمكن أن يؤثر الاكتئاب على شهية الشخص ووزنه ونومته ونظافته وردود فعله النفسية الحركية. وهذا يعني إمكانية تباطؤ عملية تفكير الشخص وحركته الجسدية. ويمكن أيضاً أن يصاحب الاكتئاب شعور بالقلق.

يتفاوت تأثير الاكتئاب من شخص إلى آخر، ويمكن أن يتراوح ما بين خفيف إلى متوسط إلى حاد. ويمكن أن ينتقل الأفراد بين درجات الاكتئاب المختلفة من خفيف ومتوسط وحاد خلال نوبة اكتئاب واحدة أو خلال نوبات مختلفة.

## ما الذي يسبب الاكتئاب؟

يمكن أن تسبب عوامل مختلفة في إثارة نوبة اكتئاب، على سبيل المثال مرض، أو وفاة شخص عزيز، أو أحداث حياتية محزنة أو مسببة للضغط النفسي. ويمكن أن تتعلق عوامل إثارة نوبة الاكتئاب بمكان العمل أو قد لا تكون له أي علاقة به. فإذا كان بالإمكان التخفيف من عامل الضغط النفسي أو عامل إثارة الاكتئاب من خلال إجراء تغييرات في مكان العمل، ينبغي إجراء تلك التغييرات. فهذا يؤدي إلى التخفيف من احتمال تغيب الموظف في إجازة مرضية ويمكن أن يجعل الموظف أكثر إنتاجية.

يكون الأشخاص أكثر عرضة للاكتئاب إذا كان أحد أفراد العائلة مشخصاً به، أو في حالة تناولهم للكحول أو المخدرات. ويكون الأشخاص الذين مروا بفترات اكتئاب أكثر عرضة للتعرض لنوبات اكتئاب أخرى، غير أن هذا ليس أمراً حتمياً. وبالنسبة لبعض الناس، يمكن أن يكون من الصعب إيجاد سبب ويبدو تعرضهم للاكتئاب غير متوقع. وتعتبر أفضل الطرق لفهم سبب الاكتئاب دراسة مزيج من الأسباب المختلفة المتفاعلة. وهي تشمل مؤثرات نفسية واجتماعية وجسدية وكيميائية. غير أن الكثير من الأشخاص يحصل لهم الاكتئاب دون سبب ظاهر.



## أنواع علاج الاكتئاب

هناك أنواع مختلفة من العلاج للعوامل التي تتسبب في الاكتئاب. على سبيل المثال، يستخدم علاج السلوك الإدراكي لمعالجة طريقة تفكير الشخص بهدف تغييرها وبالتالي تغيير سلوكه. ويمكن أيضاً استخدام الأدوية لعلاج الاكتئاب.

يكون الإجراء الأفضل في مكان العمل هو تقديم الخدمات التيسيرية للموظفين الذين لديهم اكتئاب. ويمكن أن تساعد الخدمات التيسيرية على خفض عدد حالات الغياب المرضي، وليس بالضرورة أن يحصل كل شخص لديه اكتئاب على عدد أكبر من أيام الإجازات المرضية مقارنةً بالأشخاص غير ذوي الإعاقة. ويمكن أن يعلم الشخص الأشياء التي تقيه من الاكتئاب، كما يمكن أن يعلم كيفية السيطرة على العوامل التي تثير نوبات الاكتئاب، وما الذي يرغب في الحصول عليه من صاحب العمل لمساعدته على السيطرة على تلك العوامل. ويمكن أن يجد الشخص الذي لديه اكتئاب أن العمل يساعده على السيطرة على اكتابه.<sup>1</sup>

1. <http://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/depression/#.WEVLrmSLReU>





## 2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعترض سبيل الشخص ذو 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 مجدية 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 للممارسة الأفضل هو جعل الخدمات التيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفاعلية ويسهم بشكل كامل لمنشأته.

سوف يرغب معظم أصحاب العمل في معرفة ما هو «معقول». نقطة الانطلاق المناسبة لتعريف ما هو معقول تتمثل بالقيام بما يبدو منصفاً 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.
- 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 كل شخص يعلم ما هو نطاق مسؤولية العمل المطلوب منه ومتى يجب عليه القيام بالعمل المطلوب منه.



### 3. ما مدى شيوع الاكتئاب؟

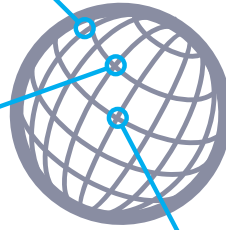
#### على المستوى العالمي

الاكتئاب مرض شائع في جميع أنحاء العالم، ويقدر عدد الأشخاص الذين لديهم اكتئاب بحوالي 350 مليون نسمة.<sup>2</sup> ويعتبر الاكتئاب أحد أهم أسباب الإعاقة في العالم، وأحد العوامل الرئيسية التي تسهم في المرض على المستوى العالمي.<sup>3</sup>

يمكن أن تؤدي حالات الاكتئاب الأكثر خطورة إلى الانتحار. ويموت كل سنة أكثر من 800 ألف شخص بسبب الانتحار. ويعتبر الانتحار ثاني أهم سبب للوفاة في شريحة الشباب بين سن 15 سنة و29 سنة في جميع أنحاء العالم.

عدد الأشخاص الذين لديهم اكتئاب  
350,000,000 شخص

يموت 800,000 شخص  
بسبب الإنتحار



**الإنتحار** ثاني أهم نسبة وفاة  
في شريحة الشباب  
بين 15-29 عاماً  
في جميع أنحاء العالم

2. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/>

3. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/ar/>



## 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 تم تشخيصهم باضطرابات نفسية كالاكتئاب والقلق 22%، ولكن تم تشخيص 8% فقط في الرياض، بينما بلغت نسبة من لديهم اضطرابات نفسية 30% إلى 40% من المرضى الذين جرت معالجتهم 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 سنوياً لكل 100 ألف نسمة، وهي أكثر شيوعاً بين الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 30 سنة و39 سنة، والعمالة الوافدة.<sup>4</sup>

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



يمثل الأشخاص الذين لديهم اكتئاب مجموعة مهارات غير مقدرة حق تقديرها وغير مستغلة كما يجب، وهم أكثر عرضة للبطالة مقارنةً بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة.

هناك مفهوم مغلوطن بأن الأشخاص ذوي الاكتئاب 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 وتقدير الدعم المناسب والمعقول بحيث يستطيع الجميع الوصول إلى تحقيق أقصى إمكانياتهم.

معظم الأشخاص ذوي الاكتئاب يرغبون في العمل - سواءً بأجر أو في أعمال تطوعية. وتظهر الدراسات والأبحاث أن العمل يعتبر جيداً للأشخاص ذوي الحالات الصحية النفسية كالاكتئاب على سبيل المثال، بينما يمكن أن تكون البطالة ضارةً جداً بهم.

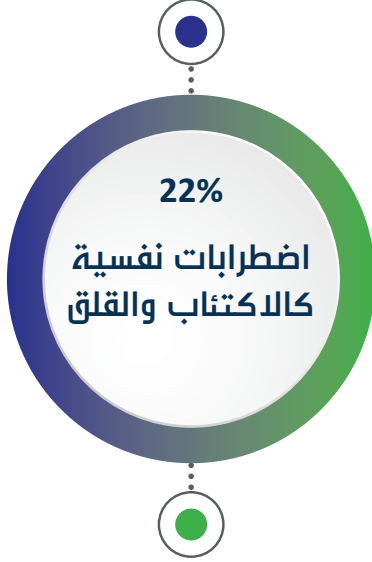
كذلك فإن الإدارة الفعالة للصحة النفسية في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أن يجد شخص من أربعة أشخاص نوعاً من مشاكل الصحة النفسية خلال أي سنة. ويمكن أيضاً أن يؤدي عدم التعاطي مع مشاكل الصحة النفسية بفاعلية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع نسبة 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 اكتئاب. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بكفاءة أعلى.

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



### الخبر



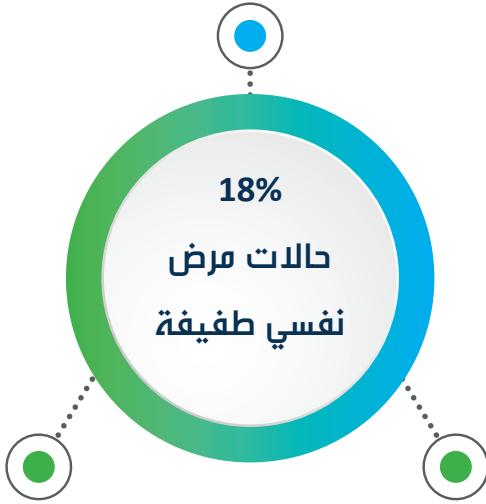
تم تشخيص 8%

### 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)



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. وعلى الصعيد الإيجابي، يبين 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 للإكتئاب؟

الإجابة الموجزة هي أنه يمكن لأي شخص أن يتعرض لحالة صحية نفسية كالاكتئاب مثلاً في أي وقت خلال حياته. وتؤثر صعوبات الصحة النفسية على الأطفال وكبار السن، مثلما تؤثر على الأشخاص في سن العمل.

هناك عدد من الأسباب المحتملة للاكتئاب. بعض الناس يتعرض للإكتئاب بعد التعرض لحدث مؤلم في حياته، كوفاة شخص عزيز، أو انتهاء علاقة، أو صعوبات مالية، أو التعرض للترهيب. وفي حالات حالات أخرى، يمكن أن يكون الشخص ميالاً إلى التعرض للاكتئاب بسبب عوامل وراثية، ويمكن أن تكون تلك العوامل الوراثية أساسية في تحديد أسباب الإصابة بالاكتئاب ثنائي القطبين.

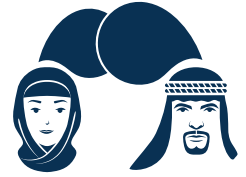
بعض الأشخاص يتعرض لحالة تدوم طيلة حياته ويجب عليه التأقلم معها، مثلما يتأقلمون على سبيل المثال مع مرض الربو. والكثير من الأشخاص يتعرض لنوبات و يتعافون منها بشكل تام. والإصابة بمشكلة صحية نفسية في الماضي لا تعني بالضرورة أن الشخص سوف يصاب بها مرة أخرى - بعض الأشخاص يتعافون بالكامل. بينما يشتهي أشخاص آخرون من حالة متقلبة وبالتالي تكون هناك فترات طويلة يشعرون فيها بأنهم على ما يرام، وفترات يشعرون فيها بأنهم ليسوا بحالة جيدة.



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

### كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة

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



لذلك، عند الإشارة إلى شخص لديه اكتئاب، ينبغي الإشارة إليه على أنه «شخص لديه إكتئاب». ومن المهم أن لا نقول أن الشخص يعاني من الاكتئاب.

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>

### الاجتماع بالأشخاص ذوي الاكتئاب

العائق الأكبر الذي يواجهه الأشخاص ممن لديهم حالات صحية نفسية 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 يجد صعوبة في المناقشات الجماعية بسبب انعدام الثقة بالنفس وتدني تقدير الذات خلال فترات الاكتئاب.

يختلف الأشخاص فيما بينهم، ولذلك يجب عليك أن تكون متفهماً ومنفتحاً؛ ويجب عليك أن تتذكر أنك يمكن أن تجهل أن الشخص لديه اكتئاب.





وفيما يلي بعض النصائح التي تساعدك عند التواصل مع شخص لديه اكتئاب:

- كن صبوراً ولا تطلق أحكاماً 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 الذين لديهم اكتئاب 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 أيضاً تقديم خدمات تيسيرية. 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 أيضاً يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة ويعملون وفقاً 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 تدفع 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 الاكئاب.



### 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. بعض الأشخاص ممن لديهم اكئاب يمكن أن يتمكنوا 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.
- 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 جداً، على سبيل المثال يجب تفادي وضع شروط، منها ما يلي:

- يجب أن يكون الموظف مجباً للفرح ويتمتع بشخصية ممتازة.
- يجب أن يكون قوياً وملتزماً بالعمل ضمن الفريق.

اكتب بدلاً من ذلك:

- يجب أن يكون الموظف قادراً على بناء علاقات منتجة والمحافظة عليها مع الزملاء والعملاء والزبائن.
- يجب أن يكون قادراً 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 مطلوباً 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 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 «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 بالوسائل 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.taqat.sa/web/guest/employer/home>

## استمارات طلبات التوظيف

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



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



## المقابلات الشخصية والاختبارات

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



يمكن أن يؤدي التقدم بطلب الوظيفة وإجراء المقابلات الشخصية إلى إجهاد نفسي، ويمكن أن يشعر الأشخاص ممن لديهم اكتئاب بتفاقم حالتهم أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يحتاجوا إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات والتوظيف 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 نفسياً أكثر مما يستطيع شخص لديه اكتئاب تحمله.
- يجب تقديم الدعم أو السماح بمرافقة المرشحين أثناء الاجتماعات والمقابلات الشخصية إما بواسطة شخص مساعد أو شخص يؤازره ويؤيده.
- يجب أن تكون هناك مرونة في المواعيد والتواريخ. وهذا يعتبر هاماً 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 مناسباً 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.

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



## دراسة حالة 1 - (i)

## ناصر يتطلب خدمات تيسيرية في العمل - الجزء (1)



كان ناصر يعمل بوظيفة مهندس بناء لمدة 7 سنوات. وقد أصيب ناصر بالاكتئاب عندما كان في سن المراهقة بعد وفاة أحد أفراد عائلته. ويمكن أن تتقلب حالته بين خفيفة ومتوسطة.



بعد أن شهد حادثاً خطيراً في مكان العمل تعرض فيه أحد زملائه لإصابات أدت إلى تغيير حياته، بدأ اكتئاب ناصر يسوء وأخذ يؤثر على قدرته على القيام بعمله. وبشكل خاص، أصبح ناصر يحضر إلى عمله متأخراً بسبب مواجهته لصعوبات في النوم. ونتيجة لذلك تأخر في عمله.

وقد أشار الطبيب على ناصر بالعودة إلى تناول الأدوية، ولكن الحالة تستغرق في الغالب ما بين شهر إلى شهرين بعد البدء بتناول الأدوية لكي تستقر حالته.



ممدوح، الرئيس المباشر لناصر، يعلم بإصابة ناصر بالاكتئاب وأن حالته يمكن أن تتقلب. وقد لاحظ ممدوح أن مزاج ناصر سيء وأنه لا يتفاعل مع زملائه بالدرجة التي اعتاد عليها.



عقد ممدوح اجتماعاً مع ناصر لمناقشة شعوره وما إذا كانت المشاكل التي يواجهها في العمل على علاقة باكتابه. وخلال الاجتماع، أوضح ناصر أن الحادث الذي شهده قد جعل حالته أسوأ. كما أوضح ناصر أيضاً أن هذا هو سبب عدم تفاعله مع زملائه بسبب تلاشي طاقته وتراجع اهتمامه بالأحداث الاجتماعية في مكان العمل.







## الاحتفاظ بالموظف

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



التدريب على التوعية بالإعاقة والذي يشمل التوعية بالاكتئاب والصحة النفسية يمكن أن يكون مفيداً جداً لفريق عمل المرشح للوظيفة.

يجب تضمين 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 خصيصاً بما يتناسب مع احتياجات الموظف، طريقة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية المعقولة.

ويجب أيضاً اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الشخص لديه اكتئاب بطلب للترقية، وهنا أيضاً يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

## التعريف والتدريب

ينبغي تضمين الوسائل المعرفية 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 متاحاً بحيث يتمكن الموظفون الذين لديهم اكتئاب من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.



سواء كان الموظف ذو الاكتئاب عائداً إلى العمل أو يلتحق بالعمل للمرة الأولى، يجب التأكد من إعطائه تعريفاً شاملاً:

- يجب التعامل بحساسية. يمكن أن تحتاج عمليات التعريف لمهارات اجتماعية عالية ويمكن أن يكون ذلك صعباً على الأشخاص الذين لا يملكون ثقة بالنفس أو الذين يشكون من تدني مستوى تقديرهم لذاتهم.
- يجب بيان التوقعات للموظف بوضوح. ويجب شرح متطلبات الوظيفة وكيفية مساهمتها في تحقيق الأهداف العامة للمنشأة.
- يجب تقديم الدعم من الزملاء أو من مرشد في مكان العمل. ويمكن أن يكون هذا مفيداً جداً للموظف الذي لديه اكتئاب ويتيح لزميله فرصة كبيرة للتطور الشخصي.
- يجب تقديم التدريب والموارد لتجهيز الفرد لأداء وظيفته. يمكن أن يحتاج بعض الموظفين الذين لديهم اكتئاب إلى دعم وإشراف إداري إضافي أثناء فترة التعريف.
- يجب التأكد من أن الشخص على ثقة وارتياح بالمهام الموكلة إليه قبل زيادة حجم العمل المطلوب منه أو قبل تكليفه بمهام جديدة.
- يجب استخدام شخص خارجي لتقديم الدعم إذا رأى الموظف أن ذلك يعتبر مفيداً.



## ترتيبات العمل

يمكن أن لا يحتاج الموظف إلى الحصول على خدمات تيسيرية سوى عندما يكون مكتئباً أو سيء المزاج. ويمكن أن يحتاج إلى الحصول على دعم متواصل للمحافظة على حالته. ويمكن أن يكون من المفيد وضع خطة ما يتوجب على الموظف والمدير القيام به، على سبيل المثال، إذا كان الموظف يبكي أو إذا كان يشعر بالإحباط. ويجب الاتفاق مسبقاً على ذلك للتأكد من سهولة السيطرة على هذه الحالات عند حدوثها.



### يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية وأفضل الممارسات على ما يلي:

- السماح بأوقات راحة أطول أو أكثر تكراراً.
- السماح بإجراء مكالمات هاتفية شخصية بشأن صحة الموظف.
- تقديم الدعم والتوجيه لاتخاذ القرارات.
- السماح للموظف بالاستماع للموسيقى و/أو التطبيقات الصوتية الصحية باستخدام ساعات.
- يمكن أن يواجه الموظف صعوبات في إنجاز عمله، ما يعني أنه يحتاج إلى دعم في التخطيط لإنجاز العمل. ويمكن أن يشتمل ذلك على توزيع المهام على سلسلة من الخطوات الأصغر ووضع أهداف بحيث يتم تحقيقها الواحد تلو الآخر.
- يمكن التخفيف من حجم العمل بشكل مؤقت.
- تغيير الأنشطة خلال نوبة الاكتئاب التي يجد الموظف أنها تتسبب في إجهاد نفسي كبير له أو تثير شعوره بالقلق. ويمكن إعادة هذه الأنشطة إلى وضعها السابق بعد أن تتحسن حالة الموظف.
- ترتيب ساعات دوام مرنة. يمكن أن يواجه الموظف صعوبة في النوم أو يمكن أن يشعر أنه بحالة أسوأ في أوقات معينة من اليوم. ويمكن أن يتناول الموظف أدوية لها تأثيرات جانبية، ما يعني أنه لا يستطيع العمل في أوقات معينة من اليوم.
- تقديم الدعم في تحديد أولويات العمل، على سبيل المثال التدريب على إدارة الوقت والتدريب على إدارة الضغط النفسي.
- عند الحاجة، يتم توفير مكان سليم وآمن وسري لتخزين الأدوية وتناولها مع تسهيل إمكانية الحصول على مياه الشرب.
- تقبل التقلبات في السلوك أو المزاج.



- عند الحاجة، السماح بفترة راحة لأغراض إعادة التأهيل والتقييم والفحوصات الطبية والمشورة الطبية ومواعيد جلسات العلاج النفسي.
- تشجيع إعطاء الملاحظات. امتداح إنجازات الموظفين يعزز ثقتهم بأنفسهم؛ ويساعد النقد البناء على بيان الحدود والتوقعات.
- يجب الاستعداد لنقل بعض الواجبات إلى أعضاء آخرين في الفريق، على أن نتذكر أن ذلك لا يعني وجوب إلغاء المهام الأساسية للوظيفة.
- إدراك أن كل شخص مختلف وأن له طريقته المميزة وأنماطه السلوكية الخاصة ومزايا شخصيته الفريدة. ويجب التشجيع على ثقافة القبول التي تقوم على إدراك وتقبل أن بعض الناس ممن لديهم مشاكل صحية نفسية يمكن أن يتواصلوا أو يتصرفوا في بعض الأحيان بطرق مختلفة عن الموظفين الآخرين.

## السلوك في مكان العمل

- يمكن أن يؤثر الاكتئاب على المزاج، أو يمكن أن يشعر الشخص بألم جسدي أو بانخفاض طاقته أو يمكن أن يكون أقل انتباهاً. فإذا كان الموظف يشعر بتدني تقديره لذاته، أو يشعر بالذنب، أو تنتابه أفكار انتحارية، يمكن أن يؤدي ذلك إلى جعله يذرف الدموع أو أن يصبح قلقاً أو أن يتعد عن الآخرين. ويمكن أن يبدو الموظف وكأنه لا يستمتع بعمله أو غير متحمس للعمل. يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية وأفضل الممارسات على ما يلي:
- الحصول على استراحة إذا كان الشخص يشعر بأنه متعكر المزاج أو أن طاقته متدنية أو أنه يحتاج إلى وقت لممارسة أساليب السلامة الشخصية.
- ينبغي على الرئيس المباشر أن يتقبل عدم التوافق في سلوك الموظف أو مزاجه، ولكن يمكن أن يتوجب عليه أن يبين للموظف الحدود والتوقعات إذا كان من المحتمل أن يصدر عن الموظف سلوك غير مقبول في مكان العمل.
- يجب إعطاء وقت أطول من المعتاد للتحدث أو للتصرف في حالة تباطؤ ردود الفعل النفسية الحركية.



## في حالة تعبير الموظف عن أفكار انتحارية:

- يجب عليك تشجيع الموظف على التحدث مع فريق المساندة الطبية وممثل قسم الموارد البشرية بالشركة.
- يجب عليك مراجعة ملف الموظف، وفي حالة القلق بشأن صحته وسلامته، يجب عليك الاتصال بالشخص المذكور في الملف الذي يمكن الاتصال به في الحالات الطارئة.
- لا تسمح للموظف بمغادرة مكان العمل إلى أن يتم الاتصال بأحد أفراد عائلته و/أو بأحد أعضاء فريق المساندة الطبية.



## دراسة حالة 1 - (ب)

## ناصر يتطلب خدمات تيسيرية في العمل - الجزء (2)



خلال الاجتماع، ناقش ناصر الآثار الجانبية للأدوية التي يتناولها. وقد اشتمل ذلك على سوء نوعية النوم وبعض الغثيان عند البدء بتناول الدواء.



وقد سأل ناصر عما إذا كان بالإمكان نقل بعض المهام لتنفيذها في المكاتب والسماح له بأوقات حضور مرنة ريثما يبدأ عمل أدويته بشكل فعال.



وافق ممدوح على مكان العمل المؤقت في المكتب الرئيسي للشركة الهندسية وإعادة توزيع مهام الوظيفة لتصبح في المكتب. وبعد اتفاق ممدوح وناصر على الخدمات التيسيرية، سجل ممدوح التفاصيل ووضع جدولاً زمنياً لمراجعة الخدمات التيسيرية بعد مرور شهر وتقييم ما إذا كانت لا تزال ضرورية، وما إذا كانت تحتاج إلى إجراء أي تعديلات لها.



## العمل ضمن فريق

في حالة إصابة شخص بنوبة اكتئاب، يمكن أن يصعب عليه التعامل مع الآخرين أو تحملهم. ويمكن أن يرى الأشخاص الآخرون أن المزاج السيء ليس ناتجاً عن إعاقة وبالتالي يتعاملون مع ذلك الشخص بطريقة تختلف عن طريقة معاملتهم له عندما كان يشعر بأنه على ما يرام. يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية على ما يلي:

- يمكن التخفيف من أعمال الفريق التي تتسبب في الإجهاد النفسي وذلك خلال فترة الاكتئاب، وإعادتها عندما تتحسن حالة الموظف.
- تقديم التوجيه أو التشجيع عند التعامل مع الأشخاص الآخرين.
- يمكن أن يكون من المناسب للموظف التخفيف من التعامل مع زملائه أثناء إصابته بنوبة اكتئاب. وفي حالة تعذر ذلك بسبب طبيعة وظيفته، يمكن أن يشعر الموظف براحة أكبر في حالة التواصل بطريقة معينة منها على سبيل المثال التحدث وجهاً لوجه، أو التراسل بالبريد الإلكتروني، أو إجراء مكالمة بالفيديو، أو إجراء مكالمة هاتفية.
- يمكن أن تكون منظومات الدعم الرسمية وغير الرسمية مفيدة. ويمكن أن يحصل الموظف على المساعدة من زميل أو من مرشد في مكان العمل أو من شبكة مختصة بالإعاقة أو من خلال برنامج لمساعدة الموظفين.



## 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 اكتئاب، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل المعايير المتعارف عليها، ينبغي عليك ما يلي:

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





## الإخلاء في حالات الطوارئ

ينبغي على أصحاب العمل أيضاً 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 اكتئاب على ما يلي:

- إتاحة وقت إضافي للتدريب على الإخلاء.
- استخدام مصعد إخلاء لحالات الحريق إذا كان متوفراً.
- قيام مسؤولي الحريق بإجراء معاينات إضافية.



## 6. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية

لقد ورد النص بوضوح على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سواء على المستوى العالمي في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 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 والاستمرارية فيه 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 عمل 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 وفاعلية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة.

الموقع الالكتروني : <https://www.taqaat.sa/web/guest/about-taqaat>

### ▲ 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.



### ▲ 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 الالكتروني : [www.kfshrc.edu.sa](http://www.kfshrc.edu.sa)  
المنطقة : 1 - 2

### ▲ شبكة أصحاب الإعاقات والأعمال ( قادرون )

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](http://www.qaderoon.sa)  
بريد الكتروني : [info@qaderoon.sa](mailto:info@qaderoon.sa)  
المنطقة : 1 - 13



### ▲ 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 16 322 1648 , +966 16 385 2010  
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 واستشارات 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، إجراء الدراسات والأبحاث ذات العلاقة ورفع مستوى الوعي والثقافة الصحية الخاصة بالطب النفسي بين أفراد المجتمع

الهاتف : +966 11 245 7870 , 920005531  
موقع الالكتروني : [www.medicare-clinics.com](http://www.medicare-clinics.com)  
موقع الالكتروني : [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

### ▲ جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي

برامج وتوعية للأسرة وتقديم المعلومات

الهاتف : +966 11 269 4499 , +966 11 263 4111  
موقع الالكتروني : [www.wa3i.org.sa](http://www.wa3i.org.sa)  
موقع الالكتروني : [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 للأستشارات النفسية والسلوكية

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

هاتف : 920000247 , +966 14 450 9876  
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

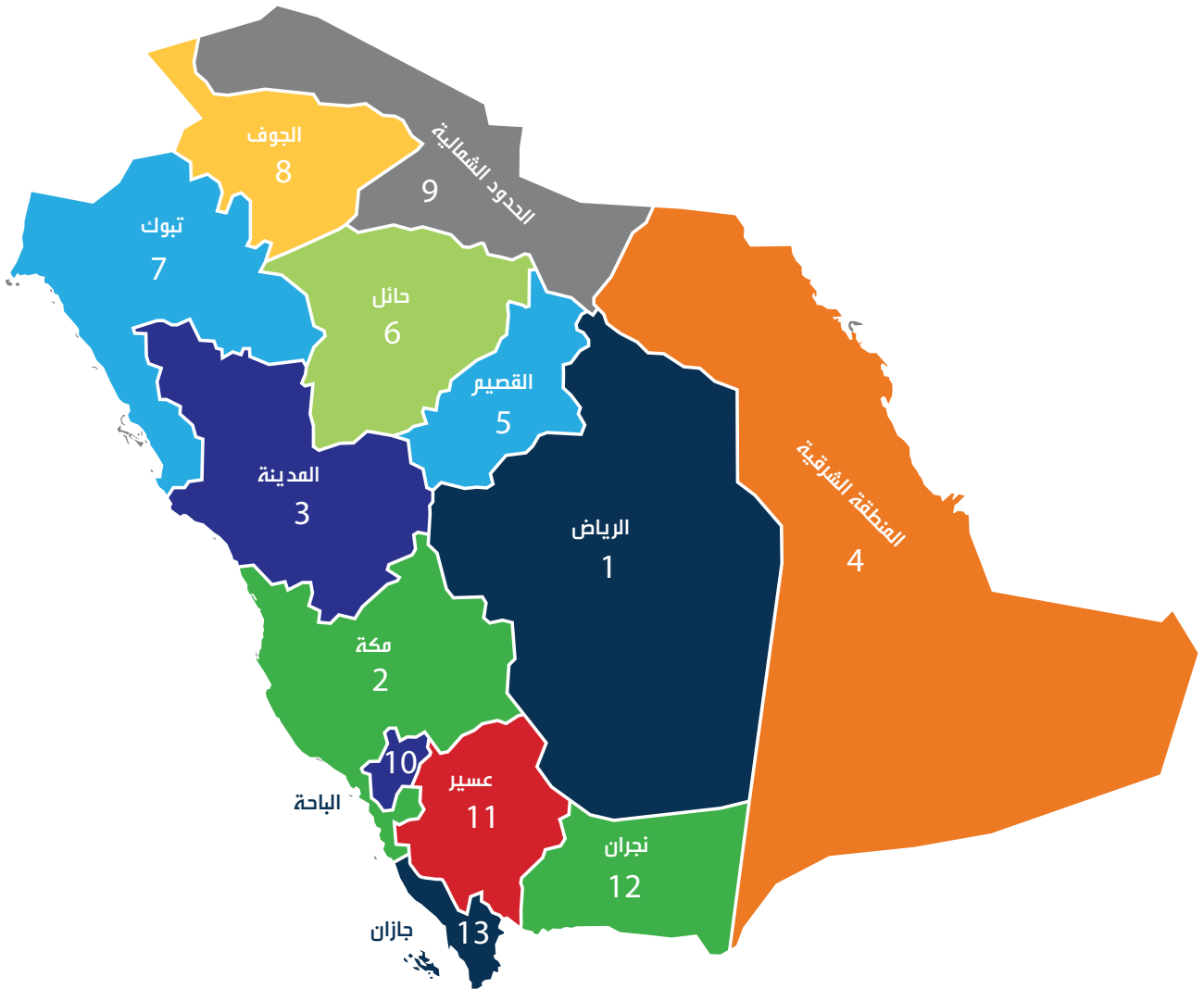
الموقع الالكتروني : [www.doroob.sa](http://www.doroob.sa)  
المنطقة : 13 - 1



## ▲ شبكة أصحاب الأعاقة والأعمال ( قادرون )

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

هاتف	:	+966 12 698 6116
الموقع الالكتروني	:	<a href="http://www.qaderoon.sa">www.qaderoon.sa</a>
بريد الكتروني	:	<a href="mailto:info@qaderoon.sa">info@qaderoon.sa</a>
المنطقة	:	13 - 1





### ▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

الموقع 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>  
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.

المرجو 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







