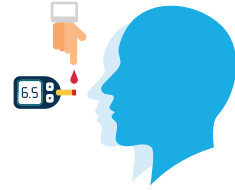


# الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي السكري



الطبعة 1



أبريل 2017

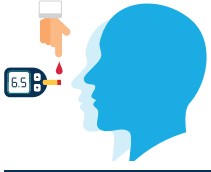


**الخدمات التيسيرية المقدمة  
للأشخاص ذوي السكري**

ابريل 2017

**الطبعة 1**

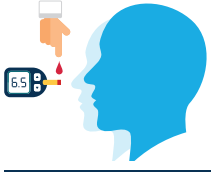




الصفحة

المحتويات

6	<b>1. مقدمة</b>
6	ما هو السكري؟
10	<b>2. ما هي الخدمات التيسيرية؟</b>
10	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات
11	<b>3. ما مدى شيوع السكري؟</b>
13	<b>4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية</b>
14	<b>5. تقديم الخدمات التيسيرية</b>
14	التوظيف والاختيار
15	الوصف الوظيفي
16	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات
16	استمارات طلبات التوظيف
17	المقابلات الشخصية والاختبارات
18	التعريف والتدريب
19	دراسة حالة (1) الجزء الأول
20	الاحتفاظ بالموظف
21	دراسة حالة (1) الجزء الثاني
22	ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين
23	دراسة حالة (2)
25	الصحة والسلامة
27	<b>6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية</b>
27	(أ) على المستوى العالمي
29	(ب) على المستوى الوطني
30	<b>7. المؤسسات المفيدة</b>
33	<b>8. الشركاء المتعاونون</b>



## 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 و الأشخاص ذوي الحالات الصحية.

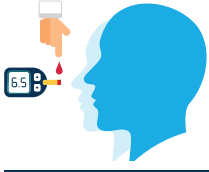
### ما هو السكري؟

السكري والذي يعرف طبيًا باسم "ديابيتس مليتوس"، هو حالة تدوم مدى الحياة تحدث عندما لا يستطيع الجسم استخدام الجلوكوز (السكر) بالشكل الصحيح. وعلى الرغم من كونه غير قابل للشفاء، إلا أنه يمكن معالجته بنجاح بالسيطرة على نسبة السكر في الدم. ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال برنامج تمارين رياضية وحمية غذائية، واللجوء عند الضرورة إلى تناول الأدوية عن طريق الفم أو الحقن بالأنسولين.

وفي حالة اتباع العلاج الصحيح، لا يواجه معظم الأشخاص سوى القليل جدًا من المشاكل العملية، غير أن بعض الأشخاص يتعرضون لمضاعفات طويلة الأمد.

يوجد نوعان رئيسيان من السكري:

- النوع الأول - لا يفرز فيه البنكرياس أي أنسولين.
- النوع الثاني - لا يفرز البنكرياس كمية كافية من الأنسولين أو أن خلايا الجسم لا تتجاوب مع الأنسولين

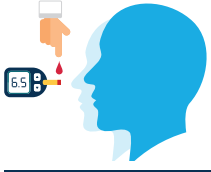


## نقص سكر الدم وارتفاع سكر الدم

إننا نسمع في الغالب هذين المصطلحين، ويختزلان في معظم الأحيان إلى نقص السكر ”hypo“، وارتفاع السكر ”hyper“.

- **نقص سكر الدم:** يمكن أن يحدث ذلك أثناء العمل، بانخفاض نسبة السكر في الدم إلى أقل من المستوى المطلوب نتيجة لزيادة إفراز الأنسولين؛ بسبب العلاج، أو الدواء، أو قلة الطعام أو الإفراط في النشاط البدني. ويمكن أن يحدث نقص سكر الدم بسرعة خلال عدة دقائق، ويمكن أيضًا معالجته بسرعة مماثلة. وتشمل الأعراض التشوش، والرجفان، والضعف، والدوار، والتعب، والتعرق، والصداع، وتشوش الرؤية، وعدم القدرة على الثبات، والجوع. ويمكن أن يحتاج الشخص إلى تناول كمية صغيرة من السكر، أو عصير الفاكهة الحلو، أو طعام يحتوي على سكر، يليه تناول مادة كربوهيدراتية نشوية تدوم لفترة أطول.
- **ارتفاع سكر الدم:** يحدث عندما تصبح مستويات السكر في الدم مرتفعة جدًا بسبب عدم كفاية الأنسولين أو المقاومة للأنسولين. ويعتمد ارتفاع سكر الدم على كيفية تعامل الشخص مع السكري النوع الأول، على النحو المذكور أدناه.

1. في حالة اتباع طريقة العلاج بالتسريب المستمر/بالحقن (مضخة الأنسولين)، يتم استخدام الأنسولين الصناعي سريع المفعول. ويمكن أن تكون مضخات الأنسولين الوسيلة الأكثر دقة لمحاكاة استجابة الجسم لإفراز الأنسولين؛ ولكن تعطل الضخ يمكن أن يحدث، وهو يحدث فعليًا في بعض الأحيان لعدد من الأسباب. وعند حدوثه، ونظرًا لاستخدام الأنسولين سريع المفعول فقط، يمكن أن يتعرض الشخص لحالة ارتفاع حاد في سكر الدم خلال ساعة واحدة أو ساعتين.
2. الحمض الكيتوني السكري - في حالة عدم معالجة ارتفاع سكر الدم، يمكن أن يتطور بسرعة إلى حمض كيتوني سكري ويمكن أن يحتاج إلى التنويم في المستشفى بسرعة. وتشمل الأعراض العطش الشديد، وجفاف الفم، والتبول المتكرر. ويمكن أن يبدأ الشعور بالغثيان والتقيؤ. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يصبح الجلد جافًا، وتحدث تشوش في الرؤية ويصبح التنفس عميقًا وسريعًا. ويمكن أن يحتاج الشخص إلى أدوية إضافية ومراقبة حالته بعناية. وفي حالة عدم معالجة نسبة الكيتون (المواد الكيماوية السامة التي تتراكم، والتي إذا لم تتم مراقبتها يمكن أن تؤدي إلى تحول الجسم إلى حمضي)، فإنها تستمر في الارتفاع، وتسبب إلى جانب الارتفاع في نسبة السكر في الدم، بدخول الشخص في غيبوبة يمكن أن تؤدي إلى وفاته.



3. الأشخاص الذين يستخدمون عدّة حقن أنسولين يوميًا، يستخدمون الأنسولين القاعدي بطيء المفعول، والذي يستمر عمله في الجسم لفترة تصل إلى 24 ساعة. وفي هذه الحالة، تكون بداية ارتفاع سكر الدم تدريجيًا، ويحدث على مدى عدة أيام، ويكون من المُستبعد جدًّا أن يتطور ليصبح حالة طارئة في مكان العمل. ويتعرف معظم الأشخاص ذوي السكري على هذه الأعراض ويتخذون الإجراءات المناسبة. ولكن في حالة فقدان الوعي، ينبغي الاتصال بخدمة الطوارئ.

### ما هي أسباب السكري من النوع الأول؟

السكري من النوع الأول حالة مناعة ذاتية، أي أن نظام المناعة في الجسم يهاجم أنسجة الجسم السليمة بالخطأ. وفي هذه الحالة، يهاجم خلايا البنكرياس.

يصبح البنكرياس نتيجةً لذلك غير قادر على إفراز الأنسولين. وبالتالي لا يستطيع الجسم إخراج السكر من الدم وإلى الخلايا.

يكون السكري من النوع الأول في الغالب وراثيًا، ولذلك فإن رد فعل المناعة الذاتية يمكن أن يكون وراثيًا/جينيًا.

ومن غير المعروف بالضبط ما الذي يدفع نظام المناعة لهجوم البنكرياس، غير أن بعض الباحثين اقترحوا أن ذلك يمكن أن يكون ناتجًا عن التهاب فيروسي.

إذا كان أحد أقارب الشخص المقربين - الأب أو الأم أو الأخ أو الأخت - من ذوي السكري من النوع الأول، فإن ذلك الشخص يكون معرضًا بنسبة 6% لاحتمال الإصابة به. بينما في حالة عدم إصابة أي من أصول الشخص بالسكري من النوع الأول، يصبح احتمال الإصابة أقل من 0.5%.

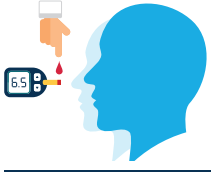
### ما هي أسباب السكري من النوع الثاني؟

يحدث السكري من النوع الثاني عندما لا يتمكن البنكرياس من إنتاج كمية كافية من الأنسولين للحفاظ على نسبة السكر الطبيعية في الدم، أو إذا كان الجسم غير قادر على استخدام الأنسولين الذي يفرزه البنكرياس (مقاومة الأنسولين).

في السكري من النوع الثاني، هناك عدد من الأسباب لعدم إفراز البنكرياس لكمية أنسولين كافية.

فيما يلي ثلاثة من العوامل الرئيسية لمخاطر الإصابة بالسكري من النوع الثاني:





- **العمر:** تجاوز سن الأربعين (تجاوز سن الخامسة والعشرين في جنوب آسيا - الصينيون أو الأفارقة- الكاريبيون أو الأشخاص السود من أصول إفريقية)
- **العامل الوراثي:** إصابة أحد أقارب الشخص المقربين بالسكري، على سبيل المثال الأب أو الأم أو الأخ أو الأخت.
- **الوزن:** الوزن الزائد أو السمنة.
- **الجنسية:** الأشخاص من الأصول الآسيوية والإفريقية-الكاريبية معرضون أيضًا لخطر أكبر لتطور مضاعفات السكري، ومنها على سبيل المثال مرض القلب، في سن مبكرة مقارنةً ببقية سكان العالم<sup>1</sup>.

## الحالات ذات الصلة

في حالة السيطرة على السكري، تتضاءل إلى حد كبير احتمالات حدوث مضاعفات ناتجة عنه. ولكن بعض الأشخاص ذوي السكري يتعرضون لمضاعفات طويلة الأمد. وتتطور هذه المضاعفات على مدى سنوات عديدة، ومنها على سبيل المثال:

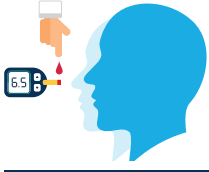
- تضرر الأعصاب (بسبب ارتفاع نسبة السكر في الدم لفترة طويلة)، فقد الإحساس/ التنميل في القدمين والتشنجات.
- مشاكل في الكلى.
- أمراض القلب.
- مشاكل في الدورة الدموية في الساقين.
- تضرر العينين، وفي حالة عدم معالجته، يمكن أن يؤدي إلى العمى.

## أنواع علاج السكر

السكري من النوع الأول: في السكري من النوع الأول (المعروف أيضًا بالسكري المعتمد على الأنسولين)، لا ينتج الجسم أي أنسولين وتكون السيطرة على السكري بواسطة حقن الأنسولين. وهذا النوع الأول شائع بين الأطفال، ويمثل حوالي 10% من حالات السكري لدى كبار في المملكة المتحدة.

السكري من النوع الثاني: تكون معالجة السكري النوع الثاني (المعروف أيضًا بالسكري غير المعتمد على الأنسولين) بتناول الأدوية عبر الفم وبواسطة الحمية الغذائية، ولكن يمكن أن يقتضي ذلك في بعض الأحيان الحقن بالأنسولين. ويحدث النوع الثاني عمومًا بين كبار، ويمثل حوالي 90% من حالات السكري لدى كبار في المملكة المتحدة.

1. <http://www.nhs.uk/Conditions/Diabetes-type2/Pages/Causes.aspx>



## 2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

الخدمات التيسيرية هي طريقة لإزالة العوائق التي تعترض سبيل الشخص ذي الإعاقة و الأشخاص ذوي الحالات الصحية عند القيام بعمله. على سبيل المثال، تغيير مكان عمله، 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 جدًا 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 طويلة الأمد أو حالة صحية - حتى ولو لم يتم تشخيصها كإعاقة أو حتى لو لم يتقبلها ذلك الشخص على أنها إعاقة.

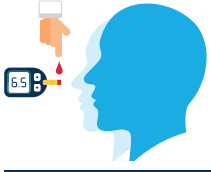


نهج أفضل الممارسات هو تقديم خدمات تيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفاعلية ويسهم بشكل كامل بمنشأتك.

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

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

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



### 3. ما مدى شيوع السكري؟

منظمة الصحة  
العالمية



422,000,000

أشخاص لديهم سكري

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، ارتفع عدد الأشخاص الراشدين الذين يتعايشون مع السكري بحوالي أربعة أضعاف منذ العام 1980 ليصل إلى 422 مليون شخص راشد. وهذا الارتفاع الكبير ناتج بشكل رئيسي عن تزايد أعداد المصابين بالنوع الثاني من السكري<sup>2</sup>.



International  
Diabetes  
Federation



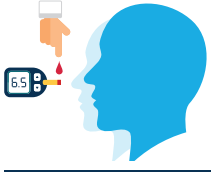
3,400,000

حالة سكري في المملكة العربية السعودية

إلى جانب ذلك، أورد الاتحاد الدولي للسكري أن عدد حالات السكري<sup>3</sup> في المملكة العربية السعودية قد بلغ 3.4 مليون حالة في العام 2015.

2. <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/world-health-day/ar/>

3. <http://www.idf.org/membership/mena/saudi-arabia>

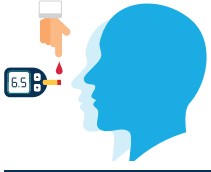


ولأنّ السكري هو في الغالب من الأمراض التي يساء فهمها، فإنّ الأشخاص ذوي السكري يمثلون أحد الموارد الهامة في سوق العمل وتكون مواهبهم في الغالب غير مستغلة بالشكل الكافي في العمل.

وتكون القرارات بشأن الملاءمة للتوظيف أو الترقية أو الاحتفاظ بالموظف على رأس العمل مبنية في معظم الأحيان على افتراضات عامة أو تصورات خاطئة، بدلاً من أن تكون قائمة على تقييم واقعي. ويمكن أن يؤدي هذا إلى التمييز ضد الموظفين الحاليين أو المحتملين. غالبية الأشخاص ذوي السكري لا يواجهون أي مشاكل في العمل. ويمكن أن لا يدرك صاحب العمل أن لديهم السكري. ولكن يمكن أن يحتاج بعض الأشخاص إلى عدد قليل من الخدمات التيسيرية البسيطة.

بالتحدث بانتظام إلى الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال من خلال عقد اجتماعات دورية فردية منتظمة، قد تتمكن من تحديد الصعوبات التي يواجهها الموظف ذو السكري. وهذا يعطيك بالتالي الفرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية التي قد تمكن الموظف من العمل بمزيد من الفاعلية.

يمكن أن تكون الخدمات المطلوبة بسيطة وغير مرتفعة التكلفة ويمكن أن تكون مجدية اقتصادياً. وبدون الخدمات التيسيرية، من المحتمل خسارة مرشحين جيدين لا يتقدمون بطلبات توظيف وأيضاً خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر، وبالتالي يجب دائماً سؤال الشخص عما يحتاجه.



## 4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشمولية

### كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية

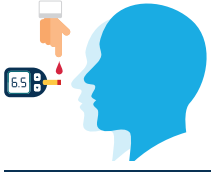
عند التحدث عن الإعاقة أو الحالة الصحية، من المهم أن نستخدم مصطلح "الشخص (أو الأشخاص) ذو/ذوو الإعاقة أو ذوي الحالات الصحية". وتُفصل كلمة "الشخص" أو "الأشخاص" عن كلمة "الإعاقة" عن عمدٍ بكلمة "ذو/ذوو" للتشديد على أن الإعاقة أو الحالة الصحية لا تحدد أو تصف الشخص ككل.



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذوو السكري، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذوو السكري". والسكري حالة صحية وليس مرضاً. والأشخاص يكونون "ذوي السكري"، ولا يقال أنهم "يعانون من" أو "مصابون" بالسكري.

لمزيد من المعلومات حول آداب التعامل والتخاطب، انظر "دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة" الصادر عن صندوق تنمية الموارد البشرية.

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



## 5. تقديم الخدمات التيسيرية

### التوظيف والاختيار

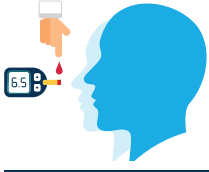
يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة أو الأشخاص ذوي الحالات الصحية أثناء عملية التوظيف. وقد يتوجب عليك أيضًا تقديم خدمات تيسيرية معقولة. ومن المهم عدم وضع افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للمتقدم للوظيفة القيام به، بل يجب عليك بدلاً من ذلك سؤال مقدمي الطلبات عن الخدمات التيسيرية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



في حالة استخدام وكالات توظيف خارجية، اطلب منهم ما يُثبت بأنهم كذلك يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية ويعملون وفقاً 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 دائماً التشاور مع الشخص للتعرف منه على الخدمات التيسيرية المناسبة له.



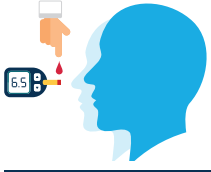
## الوصف الوظيفي



عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:

- يجب عليك أن تحدد المهارات المطلوبة وما تحتاجه الوظيفة.
- كن مرناً. يمكن أن تؤدي تغييرات بسيطة في الغالب إلى إحداث فرق كبير.
- لا تستبعد شخصاً من ذوي السكري دون مبرر. يجب عليك التركيز على ما هو مطلوب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك.
- يجب عليك التأكد من أن الوصف الوظيفي يبين بوضوح غرض ونطاق الدور الوظيفي، والدعم الإداري المتعلق بالوظيفة.
- يجب عليك بيان أي مخاطر تتعلق بمتطلبات الوظيفة بما في ذلك أي متطلبات غير معقولة أو متعارضة. ويجب التأكد من أنك تستطيع تقديم الدعم للمرشح الناجح من خلال تهيئة القدر الكافي من التدريب والموارد عند التعيين.
- يجب عليك التمييز بين الشروط الضرورية والشروط المرغوبة، بحيث تتهياً 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 السكري 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 تحلي عن المسؤولية. ويبقى مطلوباً من أرباب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفهم. وينبغي تفادي العبارات التعميمية، ومنها على سبيل المثال: «يجب أن يكون الموظف قادراً على العمل تحت الضغط»، أو «يجب أن يكون الموظف قادراً على العمل في الأوضاع التي تشتمل على إجهاد نفسي».



**طاقات**  
البوابة الوطنية للعمل

## إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال « نرحب بالمتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الحالات الصحية».
- اكتب اسم جهة الاتصال التي يمكن للأشخاص الذين يحتاجون إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية التوظيف الاتصال بها، باستخدام عدد من وسائل الاتصال المختلفة (على سبيل المثال البريد الإلكتروني، والهاتف، والرسائل 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.taqat.sa/web/guestemployer/home>

## استمارات طلبات التوظيف

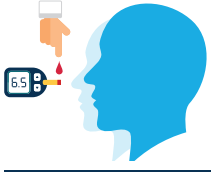
لا تطلب من الشخص بيان حالة إعاقته أو حالته الصحية على طلب الوظيفة. والأفضل أن يتم طرح أسئلة تتعلق بشكل مباشر بقدرته الشخص على أداء الوظيفة التي يتقدم بطلب لها. ويجب تفادي طرح أي أسئلة عامة عن الصحة أو الإعاقة أو السجل الطبي.



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 حالته الصحية.
- 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 إصابته بالسكري. 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 السكري.

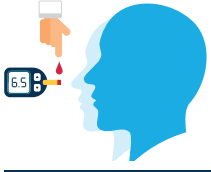
يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية على ما يلي:

- توفير مكان لتخزين الأنسولين، إذا كان ذلك ضرورياً، على سبيل المثال في مركز التقييم أو في مكان إجراء المقابلة الشخصية.
- إتاحة المرونة من حيث تحديد أوقات المقابلات الشخصية أو الاستراحات خلال عملية التقييم أثناء اليوم، حيث إن الجدول المعروف يمكن أن يكون هائلاً وحيوياً للأشخاص الذين يحتاجون إلى مراقبة نسبة السكر في الدم، والحصول على الأنسولين أو تناول الطعام.

إذا كانت إجراءات الاختبار تشتمل عادةً على اختبار، يجب التأكد من عدم التمييز في ذلك الاختبار ضد الشخص ذي السكر:



- يجب عليك التشاور مع جميع المرشحين؛ بمن فيهم الأشخاص ذوي السكر، بحيث يمكن تقديم الخدمات التيسيرية الضرورية، ومنها على سبيل المثال إعطاء اختبارات تحريرية مكتوبة بأحرف كبيرة إذا كان الشخص ذو السكر لديه مشكلة بصرية ناتجة عن السكري، أو السماح بالحصول على فترات راحة.
- ناقش الاختبار مع الجهة التي أعدت الاختبار واطلب توجيهات بشأن الخدمات التيسيرية الممكنة.

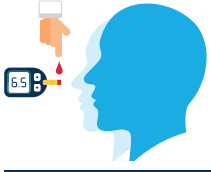


## التعريف والتدريب

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



من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحًا بحيث يتمكن الموظفون ذوو السكري من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة. اسأل جميع الموظفين الجدد عما إذا كانوا يحتاجون إلى خدمات تيسيرية، وتأكد أيضاً من حصول الموظفين ذوي السكري على فرص متكافئة للمشاركة في التدريب الخارجي والاجتماعات وفرص التطور المهني.



## دراسة الحالة 1

### فاطمة والخدمات التيسيرية في مكان العمل - الجزء الأول

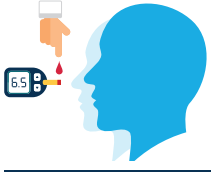


تم تعيين فاطمة مؤخرًا بوظيفة مساعدة مبيعات تجزئة في متجر كبير. فاطمة من الأشخاص ذوي السكري من النوع 1 وهي مضطرة لحقن نفسها بالأنسولين عدة مرات في اليوم.

في أول اجتماع فردي مع رئيستها المباشرة الجديدة سارة، أبلغت فاطمة سارة أنها من الأشخاص ذوي السكري من النوع 1 وشرحت لها أنها تحتاج إلى حقن نفسها بالأنسولين عدة مرات في اليوم، وأنها تحتاج أيضًا إلى مكان خاص لفحص مستوى السكر في دمها.

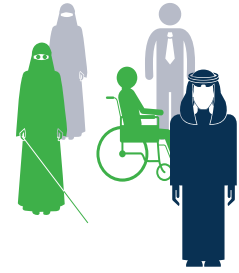


قالت سارة أنه لا بأس في ذلك، وسمحت لفاطمة بأخذ فترات راحة منتظمة خلال النهار للقيام بذلك. واقترحت سارة على فاطمة استخدام غرفة الإسعافات الأولية الموجودة في المكان المخصص للموظفين فقط في الجهة الخلفية من المتجر حيث إن ذلك المكان هادئ ونظيف ومناسب لأغراض تناول الدواء.



## 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.

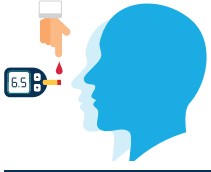


يجب تضمين مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فعالية الخدمات التيسيرية. ويجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الموظف ذو السكري بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما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

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

جزء من الحل هو عدم اتخاذ أي قرارات مبنية على افتراضات. ويواجه الكثير من الأشخاص ذوي السكري تمييزًا ضدهم بسبب المعلومات الخاطئة وسوء الفهم والجهل والخوف. ونتيجةً لذلك، لا تكون مهارات الأشخاص ذوي السكري مستغلة 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 وظيفة الموظف المحددة. لا تضع قيودًا عامة وشاملة على كل شخص ذي إعاقة أو على حالة صحية معينة كالسكري.



## دراسة الحالة 1

### فاطمة والخدمات التيسيرية في مكان العمل - الجزء الثاني

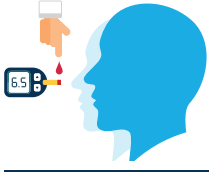


شرحت فاطمة أنها تحتاج إلى وضع الأنسولين في ثلاجة؛ ولكنها لا ترغب في تخزين دوائها في ثلاجة مشتركة بسبب احتمال تلوثها بالبكتيريا. وقد بادرت سارة إلى التشاور مع مديرة المتجر وتم الاتفاق على قيام الشركة بشراء ثلاجة محمولة صغيرة لفاطمة يمكنها وضعها في المكان المخصص للموظفين فقط. وقد وافقت فاطمة على أن ذلك يساعدها، ولذلك دونت سارة ملاحظة لإرسال طلب شراء إلى مديرة المتجر.

سألت سارة فاطمة عما إذا كانت هناك أي خدمات تيسيرية أخرى يمكن أن تحتاجها لمساعدتها على القيام بعملها. وقد شرحت فاطمة أنها لا بد ألا تفوت أي وجبة طعام، وأنه يجب عليها تناول وجبة الغداء في نفس الوقت كل يوم للمحافظة على نسبة السكر في دمها.

اتفقت سارة وفاطمة على قيام فاطمة بتناول وجبة الغداء في نفس الوقت من كل يوم. وكتبت سارة ملاحظة بالاتفاق على أن سارة لن تعمل خلال ساعة الغداء.





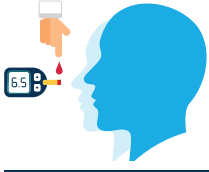
## ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

في معظم الحالات، تكون الخدمة التيسيرية الوحيدة المطلوبة هي زيادة فهم الزملاء في مكان العمل للسكري. ومن المهم جدًا مشاركة الشخص عند النظر في الخدمات التيسيرية أو تقديم أي خدمات تيسيرية معقولة. ويمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية (إذا كانت مطلوبة) على ما يلي:

- جداول عمل منتظمة وأوقات راحة وأوقات لتناول الوجبات – وهو روتين يمكن توقعه ويمكن أن يكون هامًا وحيويًا للأشخاص الذين يحتاجون إلى مراقبة نسبة السكر في الدم، أو الحصول على حقن أنسولين، أو تناول الطعام.
- مكان لتخزين الأنسولين، على سبيل المثال ثلاجة، أو حقيبة باردة معزولة، أو أبواب واسع الفوهة.
- توفير مكان خاص لفحص مستوى السكر في الدم، و/أو حقن الأنسولين.
- السماح بإجازة لأغراض المواعيد الطبية أو إعادة التأهيل أو التقييم الطبي.
- السماح للشخص بتحسين لياقته البدنية إلى المستوى المطلوب بشكل تدريجي.
- وجود شخص مدرب على الإسعافات الأولية لتقديم الدعم للأشخاص ذوي السكري.
- تكليف أحد أعضاء فريق العمل الآخرين بالواجبات غير الضرورية من الوظيفة.
- تغيير مكان عمل الشخص إلى مكان آخر أو وظيفة أخرى أو مبنى آخر.
- وضع إجراءات بالمشاركة مع الشخص للتعامل مع نوبة نقص سكر الدم.

إذا كان الشخص ذي إعاقة بصرية ذات علاقة بالسكري، فيمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية على ما يلي:

- الإضاءة المناسبة.
- الطباعة بأحرف كبيرة (مواد التدريب، استمارات الطلبات، إلخ).
- توفير الأجهزة المعدلة.
- تنفيذ المهام بطريقة مختلفة.

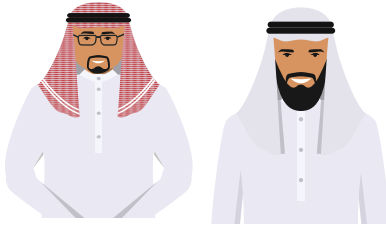


## دراسة الحالة 2

## ناصر والخدمات التيسيرية في مكان العمل



عمل ناصر بوظيفة باحث لدى مؤسسة خيرية لمدة خمس سنوات. ناصر شخص من ذوي السكري من النوع 2 ويتناول دواءً عن طريق الفم للسيطرة على نسبة السكر في الدم. كما أنه يسيطر على نسبة السكر من خلال حقبة خاصة وعادات تناول الطعام بشكل منتظم. ونادراً ما أدى السكري إلى التأثير على عمل ناصر، ولكن على مدى الستة أشهر الأخيرة أخذ بصره يضعف.



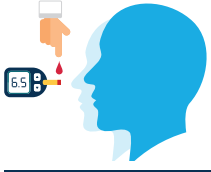
لاحظ خالد، رئيس ناصر المباشر أن ناصر قد بدأ مؤخراً يرتكب بعض الأخطاء عند كتابة الوثائق وهو في الغالب ينحني كثيراً فوق شاشة الكمبيوتر.

طلب خالد من ناصر الاجتماع به لمعرفة مما إذا كان على ما يرام. وخلال الاجتماع، شرح ناصر أن بصره قد أخذ يضعف مؤخراً بسبب السكري وأنه يواجه صعوبات في قراءة النص على شاشة الكمبيوتر.

اقترح خالد على ناصر زيارة طبيبه لمناقشة التغيير في بصره. وقام الطبيب بتذكير ناصر أن بصره يمكن أن يتأثر بسبب السكري. وبعد الفحص الطبي، أوصى الطبيب بأن تشتري الشركة لناصر برنامج تكبير لتمكينه من قراءة النص على شاشة الكمبيوتر.



ناقش خالد وناصر هذه الخدمات التيسيرية في اجتماع واتفقا على أن يحصل ناصر على التقنية المساعدة المقترحة والتدريب على كيفية استخدامها. كما اتفقا أيضاً على أن تكون أي وثائق تعطى لناصر مطبوعة بأحرف كبيرة.



## إجازة الإعاقة وإدارة حالات الغياب

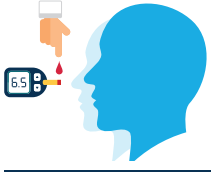
قد تحتاج إلى عمل ترتيبات تيسيرية بإجراءات إدارة الحضور والانصراف للتأكد من معاملة الأشخاص ذوي السكري بإنصاف.

وبينما يمكن أن يحتاج بعض الموظفين ذوي السكري لإجازة لأغراض المواعيد الطبية، لا ينبغي أن نفترض ارتفاع معدل غياب كل موظف من ذوي السكري. قد يحتاجون إلى بعض المواعيد في المستشفيات، ولكن ذلك يكون مخططًا في الغالب مسبقًا ويكون للموظف برنامج علاج ثابت. ويمكن تصنيف هذا النوع من الغياب تحت مسمى "إجازة إعاقة"، ويمكن اعتباره خدمة تيسيرية معقولة. وإذا كانت إجازة الإعاقة لفترة معقولة، ينبغي أن تكون مدفوعة الأجر.

قد يحتاج أصحاب العمل إلى ما يلي:

- عودة الموظف إلى العمل بشكل تدريجي ومرحلي بعد فترة الإجازة المرضية، بحيث تتم زيادة ساعات العمل تدريجيًا على مدى فترة من الزمن؛
- السماح للموظف بالعمل بساعاتٍ مرنة للتغلب على تأثيرات السكري والحالات ذات الصلة.
- كُن متفهمًا، فالموظف سيحاول على الأرجح العودة للعمل إذا كان يعلم بأنه يستطيع أخذ فترة راحة أو الانصراف والعودة إلى منزله عند الضرورة.





## الصحة والسلامة



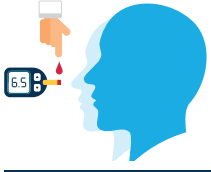
معظم الأشخاص ذوي السكر لا يشكلون خطرًا أكبر على السلامة من أي موظف آخر.

ولكن عند إجراء التقييم الدوري العام للمخاطر، يمكن أن يتوجب تقييم الأشخاص ذوي السكري 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 السكري في وظيفة معينة. ويجب تفادي وضع افتراضات مسبقة بشأن قدرة الأشخاص ذوي السكري عمومًا على القيام بوظائف معينة.

يجب التحدث مع الشخص لمعرفة كيفية سيطرته على السكري. فإذا كانت هناك أي مخاوف بشأن الصحة والسلامة، ينبغي الحصول على موافقة الشخص على الاطلاع على معلوماته الطبية، وعلى الأخص إذا كان يعمل في المجالات التالية:

- المواد الكيميائية، أو النيران غير المؤمنة ومواقد الطهي العاملة بالغاز أو الكهرباء
- آلات غير محمية
- كهرباء ذات فلتية عالية أو دوائر كهربائية مفتوحة
- بالقرب المياه المفتوحة
- على متن مركبات متحركة أو بالقرب منها
- في أماكن مرتفعة غير مؤمنة



## الإخلاء في حالات الطوارئ

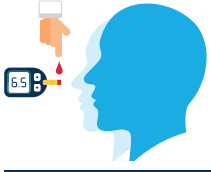
ينبغي على أصحاب العمل أيضًا توفير وسائل للهرب ووضع إجراءات احترازية  
للسلامة لضمان المحافظة على حياة جميع الموظفين في حالة نشوب حريق.



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

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي السكري 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 معاينات إضافية.



## 6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية

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

### (i) 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:



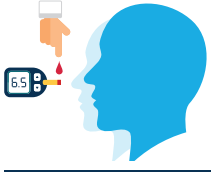
### المادة (27)

### 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:

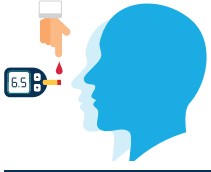
(i) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

(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 28/6/1437هـ الذي أقر اللائحة التنفيذية المُعدلة لنظام العمل.

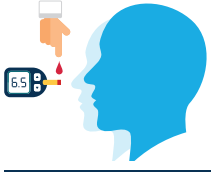


وزارة العمل  
والتنمية الاجتماعية  
المملكة العربية السعودية

حيث أوضحت المادة العاشرة المقصود بالشخص ذوي الإعاقة بأنه "كل شخص يثبت بهوجب تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بهوجب 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 وفعالية 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.

### ▲ جمعية السكري السعودية الخيرية

تقدم خدمات واعمال لتحقيق أهدافها في خدمة المجتمع والحد من انتشار داء السكري

هاتف : +966 11 470 4147

الموقع الالكتروني : [www.alsukkary.org.sa](http://www.alsukkary.org.sa)

البريد الالكتروني : [alsukkary@gmail.com](mailto:alsukkary@gmail.com)

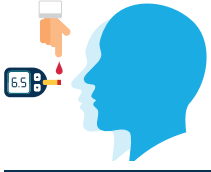
المنطقة : 13 - 1

### ▲ الجمعية السعودية للسكر و الغدد الصماء

دعم تطبيق أفضل الممارسات الصحية في الرعاية والوقاية من السكري وأمراض الغدد الصماء الأخرى.

الموقع الالكتروني : [www.sdea.org.sa](http://www.sdea.org.sa)

المنطقة : 13 - 1



### ▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

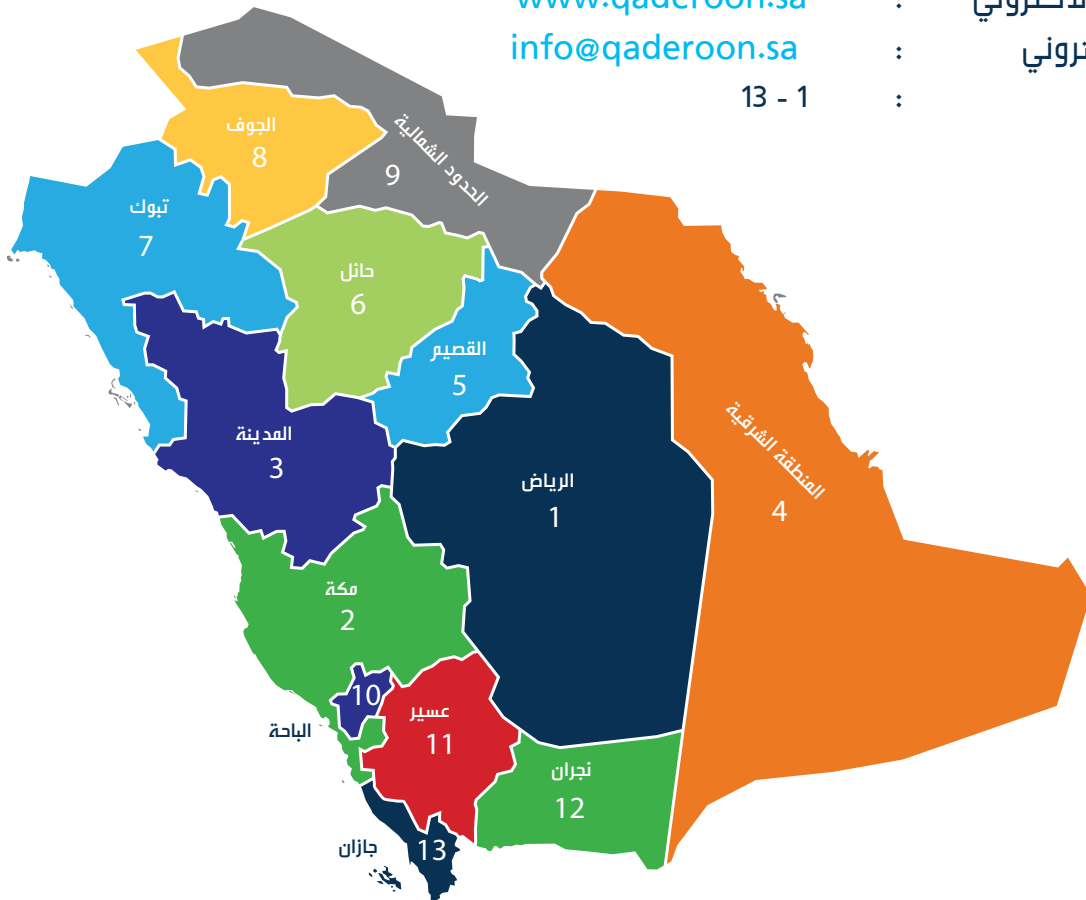
الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

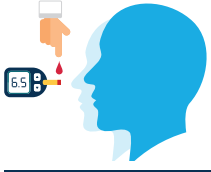
هاتف : +966 11 488 4401  
فاكس : +966 11 482 6164  
الموقع الالكتروني : [www.kscdr.org.sa](http://www.kscdr.org.sa)  
المنطقة : 13 - 1

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





### ▲ الإتحاد العالمي لداء السكري

مهمة الإتحاد العالمي لداء السكري هي تعزيز الرعاية بداء السكري والوقاية والعلاج في جميع أنحاء العالم.

الموقع الالكتروني : <https://www.idf.org>  
المنطقة : عالمي

### ▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

مؤسسة تم إنشاؤها لوضع المعايير والمحافظة على حدوثها 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.

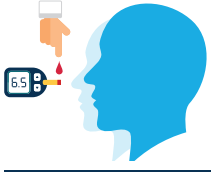
الموقع الالكتروني : <http://www.who.int/en>  
المنطقة : عالمي

### ▲ 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.

فضلاً الاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق على البريد الإلكتروني

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

 920020301





