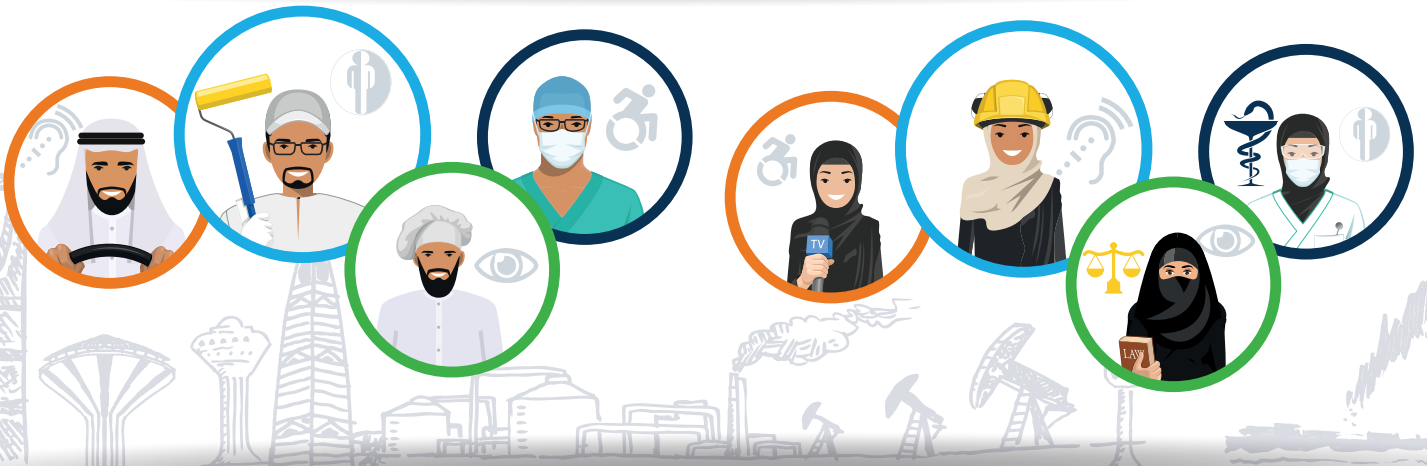


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري



الطبعة 1



أبريل 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري**

أبريل 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

6	1. مقدمة
6	ما هو اضطراب الوسواس القهري؟
8	ما هي أسباب اضطراب الوسواس القهري؟
8	أنوع علاج اضطراب الوسواس القهري
10	دراسة الحالة 1 - نجلاء (الدراسة الجامعية) - الجزء الأول
11	2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟
11	الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل
13	3. ما مدى شيوع الإصابة باضطراب الوسواس القهري؟
17	دراسة الحالة 1 - نجلاء (الدراسة الجامعية) - الجزء الأول
18	4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشفهلية
18	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة
19	الاجتماع بالأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري
20	5. تقديم الخدمات التيسيرية
20	التوظيف والاختيار
21	دراسة الحالة 2 - تركي والخدمات التيسيرية - الجزء الأول
22	الوصف الوظيفي
24	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات
24	استمارات طلبات التوظيف
25	المقابلات الشخصية والاختبارات
26	الاحتفاظ بالموظف
27	التعريف والتدريب
29	دراسة الحالة 2 - تركي والخدمات التيسيرية - الجزء الثاني
30	مكان العمل
30	الصحة والسلامة
31	الإخلاء في حالات الطوارئ
32	دراسة الحالة 2 - تركي والخدمات التيسيرية - الجزء الثالث
33	6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية
33	(أ) على المستوى الدولي
35	(ب) على المستوى الوطني
36	7. المؤسسات المفيدة
42	8. الشركاء المتعاونون



1. مقدمة

هذا الدليل هو واحد من سلسلة من الأدلة التي يصدرها صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم الإرشادات العملية لأصحاب العمل بشأن مواضيع محددة تتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. 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 اضطراب الوسواس القهري؟

اضطراب الوسواس القهري هو اضطراب قلق مزمن حيث تنتاب الشخص أفكار هاجسية متكررة (وساوس) يمكن أن تؤدي إلى سلوك متكرر (دوافع قهرية).

تخطر لمعظم الناس أفكار وسواسية ويقومون بسلوك قهري في وقت ما من حياتهم، ولكن هذا لا يعني أن لديهم اضطراب الوسواس القهري. ويحدث اضطراب الوسواس القهري عندما تصبح دورة الوسواس والسلوك القهري شديدة جدًا إلى درجة أنها تشكل عقبة أو حاجزًا يعيق حياة الشخص اليومية.

الوساوس هي أفكار أو صور أو اندفاعات يمكن أن تحدث مرارًا وتكرارًا ويشعر الشخص بأنها خارجة عن سيطرته. وتترافق الوسواس عادةً بشعور قوي وغير مريح كالخوف، أو القرف، أو الشك، أو الشعور بأنه يجب القيام بالأشياء بطريقة معينة.



ويمكن أن تشمل الوسواس ما يلي:

- الخوف من الجرائم أو التلوث
- الخوف من فقدان السيطرة
- الخوف من فقدان أو إضاعة شيء
- القلق من إصابة الشخص نفسه أو الآخرين بالأذى
- أفكار غير مرغوب فيها وهاجسية وغير مناسبة
- القلق فيما يتعلق بالوصول إلى درجة الكمال
- ترتيب الأشياء بتناسق أو بتنظيم تام
- الاعتقاد الخاطئ بأن حدثًا معينًا سوف يتسبب في وقوع حدث آخر، بينما في واقع الأمر يكون الحدثان غير متصلين

الدوافع القهرية هي سلوكيات يقوم بها الشخص في محاولة للتعامل مع وسواسه أو للتنفيس عن الصعوبة التي لديه. وهي تتمثل في سلوكيات أو أفكار أو طقوس متكررة يتبعها الشخص للتعامل مع الضيق الذي يشعر به نتيجة لوساوسه. ويدرك الأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري عمومًا أن هذا التصرف يعتبر مجرد وسيلة مؤقتة للهروب من الوسواس. وتستغرق الدوافع القهرية الكثير من الوقت ويمكن أن تعيق قيام الشخص بأنشطته الحياتية الهامة.

يمكن أن تشمل الدوافع القهرية ما يلي:

- المغالاة في تنظيف أو غسل اليدين أو أجزاء من الجسم
- حفظ أو اكتناز أشياء غير ضرورية
- ترتيب أو تنظيم الأشياء بطريقة معينة أو بدقة
- التفقد المتكرر للأشياء
- العد المتكرر للأشياء
- السعي باستمرار إلى الحصول على تأكيد وطمأننة
- تفادي أماكن معينة أو أشياء معينة أو ألوان معينة

نتيجة لذلك، يمكن أن يؤدي اضطراب الوسواس القهري إلى تأثير سلبي ملحوظ على نشاطات الشخص اليومية.



ما أسباب اضطراب الوسواس القهري؟

السبب الدقيق لاضطراب الوسواس القهري ليس معروفًا، ولكن من المعتقد أنه ناتج عن عوامل بيئية ووراثية. ومن المعتقد أن الأشخاص يولدون ولديهم استعداد وراثي لاضطراب الوسواس القهري، ولكن هذا الاستعداد الوراثي لا يظهر دائمًا. وفي بعض الأحيان يؤدي عامل معين إلى إطلاق اضطراب الوسواس القهري في الأشخاص ذوي الاستعداد الوراثي، يتمثل في وقوع حدث مؤلم أو حالة ضغط نفسي أو حتى مرض. وقد أظهرت الأدلة العلمية أن مستويات الناقل العصبي والمواد الكيميائية في الدماغ، كالسيروتونين والدوبامين، لها أنماط مختلفة من السلوك لدى الأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري مقارنةً بغيرهم.

تظهر أعراض اضطراب الوسواس القهري في الغالب في سن مبكرة. وهي تبدأ عمومًا في مرحلة الطفولة أو في سن المراهقة أو في مرحلة الشباب المبكر. ومن غير المعتاد أن تظهر أعراض اضطراب الوسواس القهري بعد سن الخامسة والثلاثين. ويكون الذكور والإناث من جميع الأعراق معرضين بنفس الدرجة، ويستمر اضطراب الوسواس القهري عمومًا مدى الحياة مع تفاوتٍ في درجة الحدة.

أنواع علاج اضطراب الوسواس القهري

العلاجان الرئيسيان لاضطراب الوسواس القهري هما العلاج النفسي والأدوية. وفي الغالب يكون العلاج الأكثر فعالية مزيجًا من هذين العلاجين. ويمكن ألا يؤدي العلاج إلى التعافي الكامل، ولكنه يساعد على السيطرة على الأعراض والتخفيف من أثرها على الحياة اليومية.

العلاج الإدراكي السلوكي هو نوع من العلاج النفسي يساعد الشخص على تعلم مهارات للتخفيف من أنماط التفكير والسلوك غير المفيدة التي تسهم في حدوث الاضطراب. ويمكن أن يشتمل العلاج الإدراكي السلوكي بحسب احتياجات الشخص، على العلاج بالتعرض ومنع الاستجابة. ويتم اتباع هذه الطريقة في بيئة مساندة، حيث يتم تعريض الشخص لأشياء ومواقف تؤدي إلى استثارة الدوافع القهرية. ولكن مع مرور الوقت، يمكن أن يشعر الشخص بأنه أكثر قدرة على مقاومة التصرفات والدوافع القهرية غير المفيدة.



يمكن أيضاً استخدام أدوية مختلفة لعلاج اضطراب الوسواس القهري. ويمكن أن تؤدي الأدوية إلى تغيير أنماط ومستويات النواقل العصبية والمواد الكيميائية في الدماغ، وتساعد بالتالي على السيطرة على الوسواس والتصرفات القهرية. وفي بعض الأحيان، تتم تجربة العلاج بالعديد من الأدوية والجرعات قبل التوصل إلى دواء واحد أو مزيج من الأدوية يحقق المفعول المطلوب. ويمكن أن يستغرق الأمر أسابيع أو حتى شهوياً لملاحظة حدوث فرق في الأعراض بعد البدء بتناول دواء جديد.

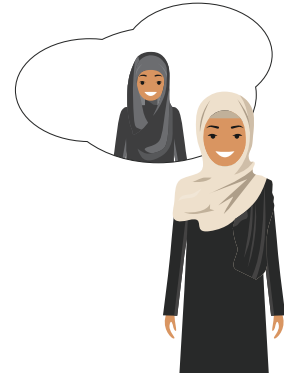


دراسة حالة 1

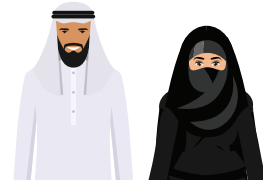
الجزء الأول - نجلاء - الدراسة الجامعية



نجلاء فتاة عمرها 22 سنة تم تشخيصها كشخص ذي اضطراب الوسواس القهري. وقد بدأت الأعراض بالظهور عليها في سن الطفولة، حين كانت تقضي فترات أطول من اللازم في مراجعة وإعادة مراجعة واجاباتها المدرسية بحثًا عن أخطاء فيها.



وفي البداية، شعر والديها ومعلماتها أن هذا سوف يتوقف مع تقدمها في العمر.



اشدت تركيز نجلاء في الكلية على الكمال في أدائها، وبدأت تتبع طقوسًا في المراجعة أخذت تستغرق المزيد والمزيد من الوقت. وهذا يعني باستمرار تأخرها على المحاضرات أو عدم حضور المحاضرات كليًا. ونتيجةً لذلك بدأت نجلاء ترسب في امتحاناتها، ما تسبب لها بدرجة أكبر من الضيق.





2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

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



الخدمة التيسيرية ليست علاجًا خاصًا، بل هي وسيلة لمعاملة الأشخاص بطريقة مختلفة من أجل إتاحة فرصة متكافئة للجميع للنجاح في عملهم. ويمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصاديًا.

الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل

ينبغي على أصحاب العمل تقديم خدمات تيسيرية لأي موظف يمكن أن يواجه عوائق في العمل بسبب إعاقة أو إصابة طويلة الأمد أو حالة صحية - حتى ولو لم يتم تشخيصها كإعاقة أو حتى ولو 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 لهنشأته.

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



يحتوي هذا الدليل على إرشادات تساعدك على الوصول إلى معايير الممارسة الأفضل.

لتحديد معايير الممارسة الأفضل:

- 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 الإصابة باضطراب الوسواس القهري؟

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، يوجد شخص من كل أربعة أشخاص في العالم لديه اضطراب عقلي أو عصبي في مرحلة ما من حياته، ما يجعل الاضطرابات العقلية من بين أهم أسباب اعتلال الصحة والإعاقة في العالم¹.

منظمة الصحة العالمية



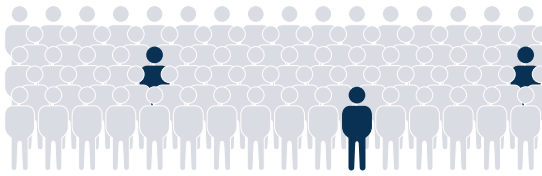
450,000,000 شخص

يواجهون حالة نفسية



1:4

لديه اضطراب عقلي أو عصبي



من السكان لديهم اضطراب الوسواس القهري

اضطراب الوسواس القهري شائع نسبيًا يصيب ما يتراوح بين 2% إلى 2.3% من السكان². وهو يظهر في جميع المجموعات العرقية رجالاً ونساءً بنسب متساوية.

1. http://www.who.int/whr/2001/media_centre/press_release/en/

2. <https://www.nimh.nih.gov/health/statistics/prevalence/obsessive-compulsive-disorder-among-adults.shtml>

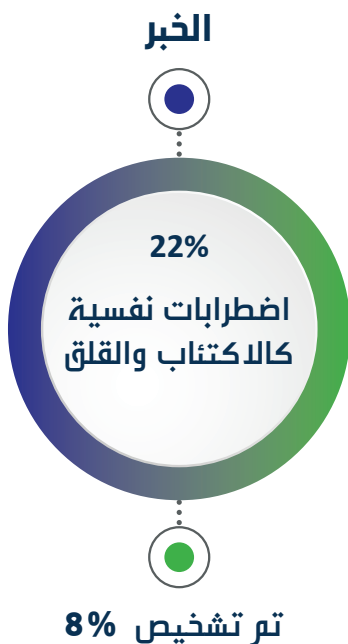


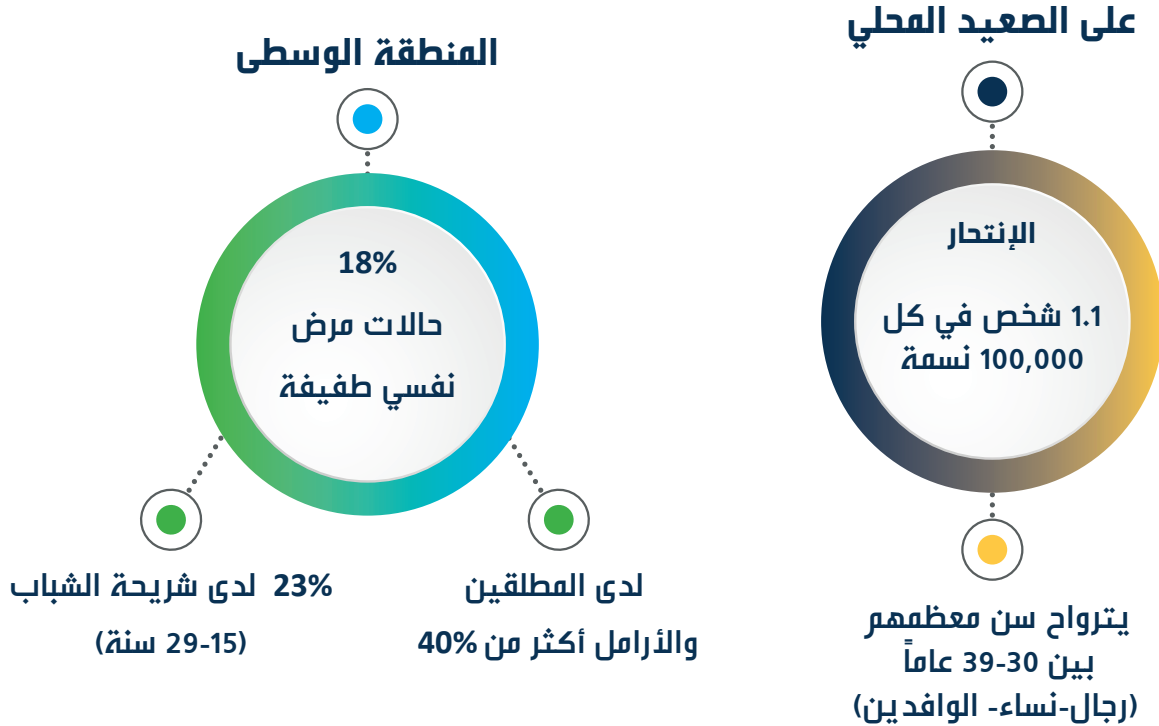
وتظهر العلامات أو الأعراض على ثلث إلى نصف الأشخاص الذين يتم تشخيص وجود اضطراب الوسواس القهري لديهم في سن مبكرة، وفي بعض الحالات قبل بلوغ سن الدراسة. غير أن الأعراض تبدأ بالظهور في معظم الحالات خلال سن المراهقة أو سن الشباب المبكرة.

تظهر العلامات أو الأعراض على ثلث إلى نصف الأشخاص الذين يتم تشخيص وجود اضطراب الوسواس القهري لديهم في سن مبكرة



أظهرت الدراسات في المملكة العربية السعودية انخفاض معدلات اكتشاف حالات الاضطراب النفسي. ففي مدينة الخبر، بلغت نسبة مرضى عيادات الصحة النفسية الذين يعانون من اضطرابات 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 سنويًا لكل 100 ألف نسمة، وهي أكثر شيوعًا بين الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 30 سنة و 39 سنة، والعمالة الوافدة.





الأشخاص ذوو اضطراب الوسواس القهري يمثلون شريحة من أصحاب المواهب والمهارات غير المقدرة حق قدرها وغير المستغلة. وهناك احتمالات أكبر أن تكون هذه الشريحة عاطلة عن العمل، مقارنةً بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة.

هناك مفهوم خاطئ بأن الأشخاص ذوو اضطراب الوسواس القهري غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل. لا تضع أي افتراضات بشأن ما يمكن للشخص القيام به. يجب الأخذ في الاعتبار مهارات كل فرد وقدراته وتطلعاته وتقديم الدعم المناسب والمعقول بحيث يستطيع الجميع أن ينجحوا في تعظيم إمكانياتهم.

معظم الأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري يرغبون في العمل – سواء بأجر أو في أعمال تطوعية. وتظهر الدراسات والأبحاث أن العمل يعتبر جيداً للأشخاص ذوي حالات الصحة النفسية كاضطراب الوسواس القهري، بينما يمكن أن تكون البطالة ضارةً جداً بهم.

كذلك فإن الإدارة الفعالة للصحة النفسية في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أيضاً أن يؤدي عدم التعاطي مع مشاكل الصحة النفسية بفاعلية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع معدل دوران (ترك العمل) الموظفين، وتدني أداء الفردي.



قد يوجد لدى شخص من أربعة أشخاص نوعًا من صعوبات الصحة النفسية في غضون السنة. وهذا يعني أنه حتى لو لم توظف شخصًا في الوقت الحاضر من ذوي اضطراب القلق، كاضطراب الوسواس القهري على سبيل المثال، إلا أنه من المحتمل أن تضطر إلى إدارة شخص لديه اضطراب قلق أو لديه اضطراب قلق في المستقبل.

بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال إجراء تقييم للأداء، قد تتمكن من التعرف على الصعوبات التي يواجهها موظف من ذوي اضطراب الوسواس القهري. 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 اقتصاديًا للمنشأة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن ألا يتقدم المرشحون الجيدون لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها.

قام صندوق تنمية الموارد البشرية بإعداد شريط تسجيلي إعلامي قصير 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 صحة نفسية خلال حياتهم، يجب عليهم أن يتطلعوا إلى المستقبل بأمل، وأن يعملوا على التعافي والشفاء.



<https://youtu.be/6xT9h36QRBQ>

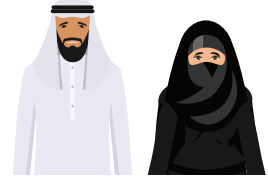


دراسة حالة 1

الجزء الثاني - نجلاء - إدارة الدراسة الجامعية

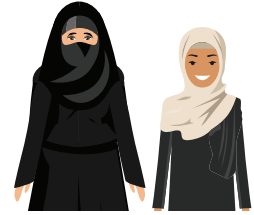


قلقت أسرة نجلاء وطلبت مساعدة طبية لها.



وقد وصفت لها الطبيبة دواءً مختلفًا وراقبت مدى فاعليته على نجلاء خلال مواعيدها الأسبوعية معها. وكانت والدة نجلاء تحضر هذه المواعيد أيضًا وتخبر الطبيبة ما إذا كانت أسرة نجلاء قد لاحظت أي تحسن في حالتها.

بالإضافة إلى تناول الدواء الجديد ومراقبة فاعليته، تخضع نجلاء لعلاج نفسي مرة في الأسبوع. وهي تتعلم أساليب للتكيف من خلال العلاج الإدراكي السلوكي.



الخضوع لعلاج نفسي مرة في الأسبوع



أوصت طبيبة نجلاء بتقليل عدد الدورات التي تشارك فيها كل فصل ريثما تستقر حالتها.

وتشارك نجلاء حاليًا في دورتين فقط، ولكنها تمارس أساليب العلاج الإدراكي السلوكي للتكيف مع احتياجات جامعتها وحياتها الشخصية.

لا تزال نجلاء تواجه أفكارًا وسواسية واندفاعات قهرية، ولكنها تتعامل معها باتباع عمليات مراجعة بسيطة. وهذه العمليات لا تؤثر كثيرًا على حياتها اليومية. وقد أصبح استعدادها أفضل لدراساتها للسنة الجامعية الأخيرة. وهي تأمل الحصول على وظيفة بعد التخرج وتطوير حياة مهنية مفيدة، بعد أن قامت بتحسين مهاراتها وقدرتها على التكيف والصمود بما يساعدها على تدبير شؤون صحتها في مكان العمل.



4. آداب السلوك وقواعد التخاطب الشفهية

كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة

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



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذي اضطراب وسواس قهري، ينبغي الإشارة إليه على أنه "شخص ذو اضطراب وسواس قهري". ومن المهم أيضاً أن لا نقول أن الأشخاص "يعانون" من اضطراب وسواس قهري أو "مصابون" باضطراب وسواس قهري.

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

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



الاجتماع بالأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري

العائق الأكبر الذي يواجه الأشخاص من ذوي حالات الصحة النفسية ينشأ في الغالب نتيجة سلوك الآخرين. يختلف الناس فيما بينهم، ولذلك يجب عليك أن تكون متفهمًا ومنفتحًا؛ ويجب عليك أن تتذكر أنك يمكن أن تجهل أن الشخص لديه اضطراب وسواس قهري.

فيما يلي بعض النصائح التي تساعدك عند التواصل مع شخص لديه اضطراب وسواس قهري:

- كن صبورًا ولا تطلق أحكامًا مسبقة.
- عليك إعطاء الشخص الوقت الكافي لاتخاذ القرارات.
- عليك الإصغاء للشخص.
- إذا كان سلوك شخص ما غير عادي أو تظهر عليه ضغوط، اسأل ذلك الشخص عما إذا كان هناك أي شيء يمكنك فعله لمساعدته، ويفضل توجيه هذا السؤال بخصوصية.
- اسأل الشخص ما إذا كان هناك أي شيء يمكن فعله للتخفيف من قلقه.
- لا تحاول إقناع الشخص بأن وسوسه أو دوافعه القهرية غير عقلانية.



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

قد لا يتمكن المرشحون ذوو اضطراب الوسواس القهري من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال إجراءات التوظيف التقليدية.



يجب عليك التأكد من عدم التمييز ضد مقدمي الطلبات ذوي الإعاقة أثناء عملية التوظيف. وقد يتوجب عليك أيضًا 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 منهم ما يُثبت أنهم هم أيضًا يقدمون خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة ويعملون وفقًا لمعايير قائمة على هذه التوجيهات الإرشادية.

ليس من الممارسة الحسنة توجيه أسئلة إلى المرشحين حول صحتهم أو إعاقاتهم قبل عرض الوظيفة عليهم ما لم يكن السؤال يتعلق بشكل مباشر بجانب أساسي للدور الذي سوف يقوم به الشخص المتقدم للوظيفة، أو لأغراض تقديم الخدمات التيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات أو إجراء المقابلات الشخصية. والسبب في هذا هو أن المعلومات التي يتم الحصول عليها عن صحة أو إعاقة المرشح خلال مرحلة تقديم الطلبات والتقييم يمكن أن تدفع مديري التوظيف إلى وضع افتراضات سلبية بشأن قدرة المرشح قبل أن تتاح له فرصة إظهار ما يمكنه فعله لممارسة العمل المطلوب.

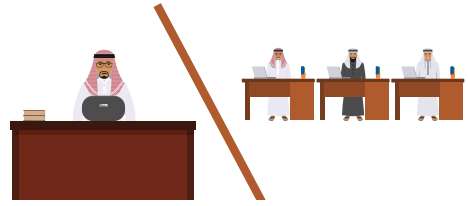


دراسة حالة 2

الجزء الأول - تركي والخدمات التيسيرية في مكان العمل



تركي شاب يبلغ من العمر 22 سنة، يعمل بوظيفة فني محاسبة لدى مكتب صغير منذ أربع سنوات. ويعمل في الشركة مع تركي ثلاثة موظفين آخرين. وهو يستمتع بالعمل ولكنه يعزل نفسه عن زملائه.



تركي شخص ذو اضطراب وسواس قهري، وهو يقلق بشكل خاص من الجراثيم والتلوث. ويجلس تركي في مكتب صغير خاص به. وعندما يجتمع بالأشخاص، يفضل أن يكون الاجتماع في غرفة الاجتماعات بدلاً من السماح لهم بدخول مكتبه.



وهو يمارس طقوسًا مكثفة في الاغتسال في الصباح قبل الحضور إلى العمل، وعند وصوله إلى المكتب، وما يصل إلى عشر مرات أثناء ساعات الدوام (بخلاف الوضوء).

وحتى عندما يكون هناك أشخاص في مكتبه و/أو عندما يستخدمون أي من الأدوات المكتبية كالدباسة أو خِزامة الورق، يحتاج تركي إلى إجراء طقوس غسل يديه بشكل كامل.



يحضر تركي طعامه معه إلى مكان العمل ولا يحب مشاركة الآخرين في الطعام أو تناول الطعام في أوقات الوجبات مع الرجال الآخرين في المكتب. وهو لا يستخدم الكافيتريا الصغيرة. ويتلقى دائمًا دعوة من زملائه لمشاركتهم الطعام، وهم لا يفهمون أبدًا لماذا لا يتناول الطعام معهم يوم الخميس عندما يأكلون الكبة على الغداء.

جرى مؤخرًا دمج الشركة التي يعمل فيها تركي مع شركة محاسبة أخرى أكبر حجمًا. وطلبت الشركة من جميع الموظفين الانتقال إلى مبنى مكاتب جديد في وسط مدينة أبها. وقد تسبب هذا التطور الجديد بالكثير من القلق لتركي، وتوقف عن العمل لعدة أسابيع. قلق علي، وهو الرئيس المباشر لتركي وطلب من تركي الاجتماع معه. وأخبره بأن الاجتماع ليس تأديبيًا بل يهدف إلى فهم كيف يمكن أن تساعد الشركة تركي للعودة إلى عمله.



الوصف الوظيفي

يمكن أن تؤدي التوقعات غير المعقولة والطلبات المتعارضة وعدم الوضوح بشأن نطاق العمل أو مسؤوليات الوظيفة إلى التسبب في نشوء ضغوط العمل وقد يتفاقم الأمر.



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 بها 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 تتهيأ لك المرونة عند اختيار الخدمات التيسيرية.
- عليك التركيز على ما يجب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. بعض الأشخاص ذوو اضطراب الوسواس القهري 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 كلما أمكن ذلك.
- 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 على سبيل المثال:

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



أكتب بدلاً من ذلك:

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

قد يكون من غير الملائم 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 موظفونهم. وينبغي تفادي العبارات التعميمية، ومنها على سبيل المثال: "يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل تحت الضغط"، أو "يجب أن يكون الموظف قادرًا على العمل في الأوضاع التي تشتمل على إجهاد نفسي".



طاقات 
البوابة الوطنية للعمل

إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال « نرحب بالمتقدمين 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).
- 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 الصحف الناطقة، أو مواقع الإنترنت.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

<https://www.taqat.sa/web/guest/employer/home>

استمارات طلبات التوظيف

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



- أن تكون هناك فجوات (زمنية بلا عمل) 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 من ذوي اضطراب الوسواس القهري بتزايد القلق أثناء عملية التوظيف. ويمكن أن يحتاجوا إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية تقديم الطلبات والتوظيف لإظهار قدراتهم بمستوى مساوٍ للآخرين. وفي حالة تعيينهم، يمكن أن يقل القلق حيث أنهم يبدؤون في الاستقرار في الوظيفة.

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 اضطراب الوسواس القهري تحمله.
- يجب تقديم الدعم أو السماح بمرافقة المرشحين أثناء الاجتماعات والمقابلات الشخصية إما بواسطة شخص مساعد أو شخص يؤازره ويسانده.
- يجب أن تكون هناك مرونة في المواعيد والتواريخ. وهذا يعتبر هامًا على الأخص إذا كان المرشح يحتاج إلى مساعدة من زميل عمل مرشد أو إذا كان لديه 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.

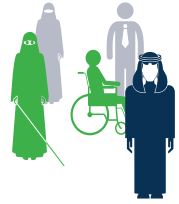


- يجب تضمين فترات للراحة أو للذهاب إلى دورة المياه. بعض الأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري يمكن أن يحتاجوا إلى زيارة دورة المياه بشكل متكرر.
- يجب إتاحة إمكانية الحصول على مياه للشرب. وهذا مهم بشكل خاص للمرشحين الذين يتناولون أدوية يمكن أن يكون لها آثار جانبية كالإرهاق أو العطش الزائد.

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

الاحتفاظ بالموظف

بعد عرض وظيفة على شخص جديد، أو بعد إفصاح موظف حالي للمرة الأولى أنه من ذوي الإعاقة، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته.



ويجب 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 باضطرابات القلق، ومنها اضطراب الوسواس القهري، مفيدًا جدًا لفريق عمل المرشح للوظيفة.

تشمل وسائل دعم التوظيف المقدمة للأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري، ما يلي:

- السماح بمقدار عملٍ ذي نمطٍ ذاتي.
- السماح بساعات دوام مرنة – يمكن أن تستغرق الطقوس التي يتبعها الشخص ذو اضطراب الوسواس القهري الكثير من الوقت ويمكن أن يحتاج الشخص للحضور إلى الدوام في وقت متأخر – أو في وقت مبكر للتمكن من القيام بتلك الطقوس.
- يجب إدراك أن أي تغيير في بيئة المكتب يمكن أن يكون صعبًا على شخص ذي اضطراب وسواس قهري.
- يجب تخصيص مكان خاص في المكتب للموظف أو مكان ليس فيه الكثير من الأشياء المشتتة للانتباه، إذا أمكن ذلك.
- يجب السماح للموظف بالسيطرة على مكان عمله. ويمكن أن يكون هذا مهمًا جدًا



- لشخص ذي دوافع قهرية لمساعدته على التعامل مع التلوث أو النظافة والترتيب.
- وضع استراتيجيات للتعامل مع المشاكل قبل نشوئها.
- يجب السماح للموظف بفترات استراحة للتعامل مع القلق أو الإجهاد النفسي.
- يجب السماح للموظف بأوقات غياب لزيارة طبيبه أو مستشاره النفسي.
- لا تصر على حضور جميع الفعاليات والمناسبات الاجتماعية الخاصة بالموظفين.
- يجب إعادة ترتيب الوظيفة لتشمل المهام الضرورية فقط.
- يجب إعادة ترتيب الوظيفة لإزالة أي عوامل تتسبب في حدوث أي دوافع قهرية واضحة.
- يجب تقديم تعليمات كتابية وقوائم مرجعية.
- يجب التأكد من أن الموظفين يدركون أنه يمكنهم التواصل بصراحة في أي وقت مع مديرهم أو المشرفين عليهم دون أن يتعرضوا لاتخاذ أي إجراءات بحقهم.
- يجب ترتيب عقد اجتماعات أسبوعية/شهرية مع الموظف لمناقشة المسائل المتعلقة بمكان العمل.

التعريف والتدريب

ينبغي تضمين الحاجة لعمل الترتيبات التيسيرية والإعاقة 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 اضطراب الوسواس القهري من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.



سواء كان الموظف ذو اضطراب الوسواس القهري يعود إلى العمل أو يلتحق بالعمل للمرة الأولى، يجب التأكد من إعطائه تعريفًا شاملاً:

- يجب التعامل بحساسية. يمكن أن تحتاج عمليات التعريف الجماعية لمهارات اجتماعية عالية ويمكن أن يكون ذلك صعبًا على الأشخاص الذين لا يملكون ثقة بالنفس أو الذين يعانون من تدني مستوى تقديرهم لذاتهم. ويجب تقديم الدعم في أنشطة عمل الفريق أو لكسر الجمود في التعامل، إذا كان ذلك مناسبًا.
- يجب بيان التوقعات للموظف بوضوح. ويجب شرح متطلبات الوظيفة وكيفية مساهمتها في تحقيق الأهداف العامة للمنشأة.
- يجب تقديم الدعم من الزملاء أو من زميل مرشد في مكان العمل. ويمكن أن يكون هذا مفيدًا جدًا للموظف ذي اضطراب الوسواس القهري ويتيح لزميله فرصة كبيرة للتطور الشخصي.
- يجب تقديم التدريب والموارد لتجهيز الفرد لأداء وظيفته. يمكن أن يحتاج بعض الموظفين ذوي اضطراب الوسواس القهري إلى دعم وإشراف إداري إضافي أثناء فترة التعريف.
- يجب التأكد من أن الشخص مرتاح في مكان العمل، وتعريفه بالشخص الذي يمكنه التحدث معه إذا كان يرغب في طلب إجراء تغييرات معقولة.
- يجب التأكد من أن الشخص على ثقة وارتياح بالمهام الموكلة إليه قبل التفكير بزيادة حجم العمل المطلوب منه أو تكليفه بمهام جديدة.

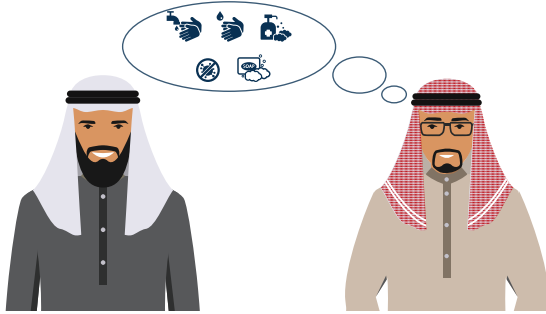


دراسة الحالة 2

الجزء الثاني - تركي والخدمات التيسيرية في مكان العمل



يجتمع علي مع تركي في المكتب القديم. ويقوم علي بطمأنة تركي بأنه يقدره كموظف ويريد أن يكون جزءًا من الشركة الكبرى. ويسأل علي تركي عما يمكن للشركة أن تقوم به لتسهيل انتقال تركي إلى المبنى الجديد.



يخبر تركي علي كيف يؤثر عليه اضطراب الوسواس القهري. ويقول له أن قيامه بغسل يديه هو نتيجة لقلق حاد من الجراثيم والتلوث.

وحيث إن المكتب الجديد هو عبارة عن مساحة مفتوحة، فإن تركي قلق مما يلي:

- أن يستنشق الجراثيم من الأشخاص
- أن يتلوث طعامه بجراثيم من مجموعة كبيرة من الأشخاص
- أن دورات المياه سوف تكون أقل نظافة بسبب قيام عدد كبير من الأشخاص باستخدامها.

فوجئ علي جدًا عندما سمع تركي يتحدث على هذا النحو، فقد عمل معه منذ فترة طويلة ولم يدرك إلى أي مدى كانت الأمور صعبة عليه. وقد طمأن علي تركي بأنه يتفهم مخاوفه وأنه سوف يبحث عن طرق لجعل البيئة في المكتب الجديد مريحة أكثر لتركي.

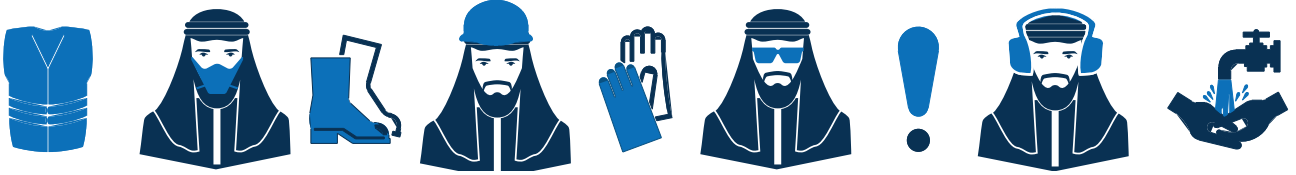


مرافق مكان العمل

يجب التأكد من حصول الشخص ذي اضطراب الوسواس القهري على الوقت الكافي للتعرف على المبنى، بما في ذلك أي تغييرات في مخطط مكان العمل. ويجب التأكد من أن الموظفين على علم بأبسط إجراءات الصحة والسلامة لمنع الأخطار التي يمكن أن تضع الموظف ذا الإعاقة في موقفٍ سيء.

لمزيد من المعلومات حول سهولة الوصول إلى المباني، أنظر دليل الإرشادات العامة للبيئة الشاملة سهلة الوصول: <http://www.kscdr.org.sa/ar/research>

الصحة والسلامة



في الغالبية العظمى من الحالات، لا تشكل الصحة والسلامة أية عوائق أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن الصحة والسلامة تستخدم باستمرار كعامل لتبرير عدم توظيف الشخص ذي الإعاقة أو تسريحه 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 اضطراب الوسواس القهري، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الممارسات، ينبغي عليك ما يلي:

- اتباع طريقة إدارة حالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص ذي اضطراب الوسواس القهري.
- 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 ممارسات عمل سليمة وأمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.

الإخلاء في حالات الطوارئ

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



ينبغي على أصحاب العمل إشراك الموظفين ذوي الإعاقة، في وضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ. يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي اضطراب الوسواس القهري على ما يلي:

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



دراسة الحالة 2

الجزء الثالث - تركي والخدمات التيسيرية في مكان العمل



عاد علي إلى المكتب وطلب مشورة مدير الموارد البشرية (سيف). اقترح سيف دعوة تركي إلى المكتب الجديد بعد ساعات الدوام للمشاركة معه في التخطيط للخدمات التيسيرية المطلوبة. ولم يكن علي قد فكر بذلك - بالطبع، غير أن تركي هو الشخص الأفضل لتحديد التغييرات الممكنة.

اجتمع تركي وعلي في الساعة السادسة من مساء أحد الأيام بعد انصراف جميع الموظفين، وكان عامل النظافة هو الشخص الوحيد الموجود. وكانت تلك مفاجأة سارة لتركي. لم يكن هناك أي ازدحام في المكتب، وكان الأثاث بكامله جديدًا. وكانت هناك سياسة «مكتب نظيف» صارمة لإزالة الأوراق عن أسطح طاولات المكاتب قبل الانصراف من العمل وبالتالي تفادي ترك أي مواد سرية على طاولة مكتب أي شخص. ورأى تركي أن مساحة المكتب الجديد أكبر من مساحة المكتب القديم. كذلك لاحظ تركي أن عامل النظافة الذي يأتي كل مساء، يحضر معه رذاذًا معقدًا لمسح الأسطح والأجهزة المكتبية. وقد أدى ذلك إلى التخفيف من قلق تركي من انتشار الجراثيم.



رافق علي تركي إلى دورة المياه القريبة وقال له إنه يمكنه استخدامها، وأن شخصًا آخر واحد فقط يستخدمها. وقد أدى هذا إلى إزالة مخاوف تركي بشأن المشاركة في دورة المياه. واتفق علي وتركي على عودة تركي إلى العمل بشكل تدريجي على مراحل، **بحيث يعمل تركي من الساعة التاسعة صباحًا إلى الواحدة بعد الظهر يوميًا لمدة شهر واحد.**

اقترح علي أيضًا ما إذا كان تركي لا يمانع في إخبار زملائه بوسواسه القهري وكيفية تأثيره عليه. وكان الجميع يتطلعون إلى العمل مع تركي من جديد. وكان علي يعلم بأنهم سوف يكونون مراعيين لحالته وداعمين له.

قام علي بتسجيل الخدمات التيسيرية المتفق عليها، واتفق مع تركي على الاجتماع معه أسبوعيًا إلى حين عودة تركي إلى العمل بدوام كامل. وبعد ذلك، اتفقا على الاجتماع شهريًا لمعرفة ما إذا كانت هناك أي تغييرات في بيئة المكتب قد بدأت تؤثر سلبيًا على عمل تركي وصحته.



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.

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

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

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

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



(ب) 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 ١٩٨٢ وتاريخ ١٤٣٧/٦/٢٨هـ 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



7. المؤسسات المفيدة

إذا كنت صاحب عملٍ يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، فيمكن للخدمات والمؤسسات والشركات التالية أن تسهّل احتياجات العمل لديك.

▲ طاقات – البوابة الوطنية للعمل

طاقات هي مبادرة وطنية أنشئت لتكون منصة افتراضية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، وتمتد لتغطي القطاعين العام والخاص. تركز رسالة طاقات على تقديم وتبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفعالية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة.

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

▲ 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.

▲ مستشفى الملك فيصل التخصصي

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

الهاتف : 920012312، +966 11 442 7500، +966 11 464 7272، +966 12 666 7777

موقع الالكتروني : www.kfshrc.edu.sa

المنطقة : 1 - 2



▲ اللجنة الوطنية لتعزيز الصحة النفسية

موقع الالكتروني : <http://ncmh.org.sa>
البريد الالكتروني : info@ncmh.org.sa

▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالرياض

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الأتتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يعانون من الإدمان

الهاتف : +966 11 480 4548

فاكس : +966 11 480 4640

موقع الالكتروني : www.alamal.med.sa

البريد الالكتروني : info@alamal.med.sa

المنطقة : 1

▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالدمار

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الأتتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يعانون من الإدمان

الهاتف : +966 13 853 9500

فاكس : +966 13 853 9590

موقع الالكتروني : alamalhospital.med.sa

المنطقة : 4

▲ مجمع الأمل للصحة النفسية بالمدينة المنورة

تقديم الرعاية الطبية، النفسية، الأتتماعية والأرشاد للأفراد الذين لديهم أمراض نفسية أو يعانون من الإدمان

الهاتف : +966 14 861 9224

موقع الالكتروني : alamalhospital.med.sa

المنطقة : 3



▲ مستشفى الصحة النفسية بتبوك

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

الهاتف : +966 14 423 5144
المنطقة : 7

▲ مستشفى الصحة النفسية بالقصير

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

الهاتف : +966 16 322 1648 ، +966 16 385 2010
موقع الالكتروني : www.bmhh.med.sa
المنطقة : 5

▲ مركز مطمئنة الطبي

تقديم دورات وأستشارات نفسية وعلاجية للأشخاص ذوي الأمراض النفسية

الهاتف : +966 16 321 4422 ، +966 11 229 6669
المنطقة : 5 و 1

▲ مركز ذاتي للإرشاد الاسري والنفسي

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

الهاتف : +966 11 465 5008
موقع الالكتروني : www.thati-cebter.com
المنطقة : 1



▲ جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي - واعي

برامج لتوعية الأسرة وتوفير المعلومات

الهاتف : +966 11 269 4499 , +966 11 263 4111
موقع الالكتروني : www.wa3i.org.sa
المنطقة : 1

▲ عيادات النخبة التخصصية

تقديم خدمات صحية خاصة بالطب النفسي

الهاتف : +966 13 894 0004
موقع الالكتروني : www.elite-clinics.net
البريد الالكتروني : info@elite-clinics.net
المنطقة : 4

▲ حلول للإستشارات السلوكية والنفسية

تقديم إستشارات نفسية وعلاجية بإشراف مجموعة من المستشارين والنفسيين

الهاتف : +966 11 450 9876 , 92 0000 247
فاكس : +966 11 450 5591
موقع الالكتروني : www.holol.net
المنطقة : 1 و 5

▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

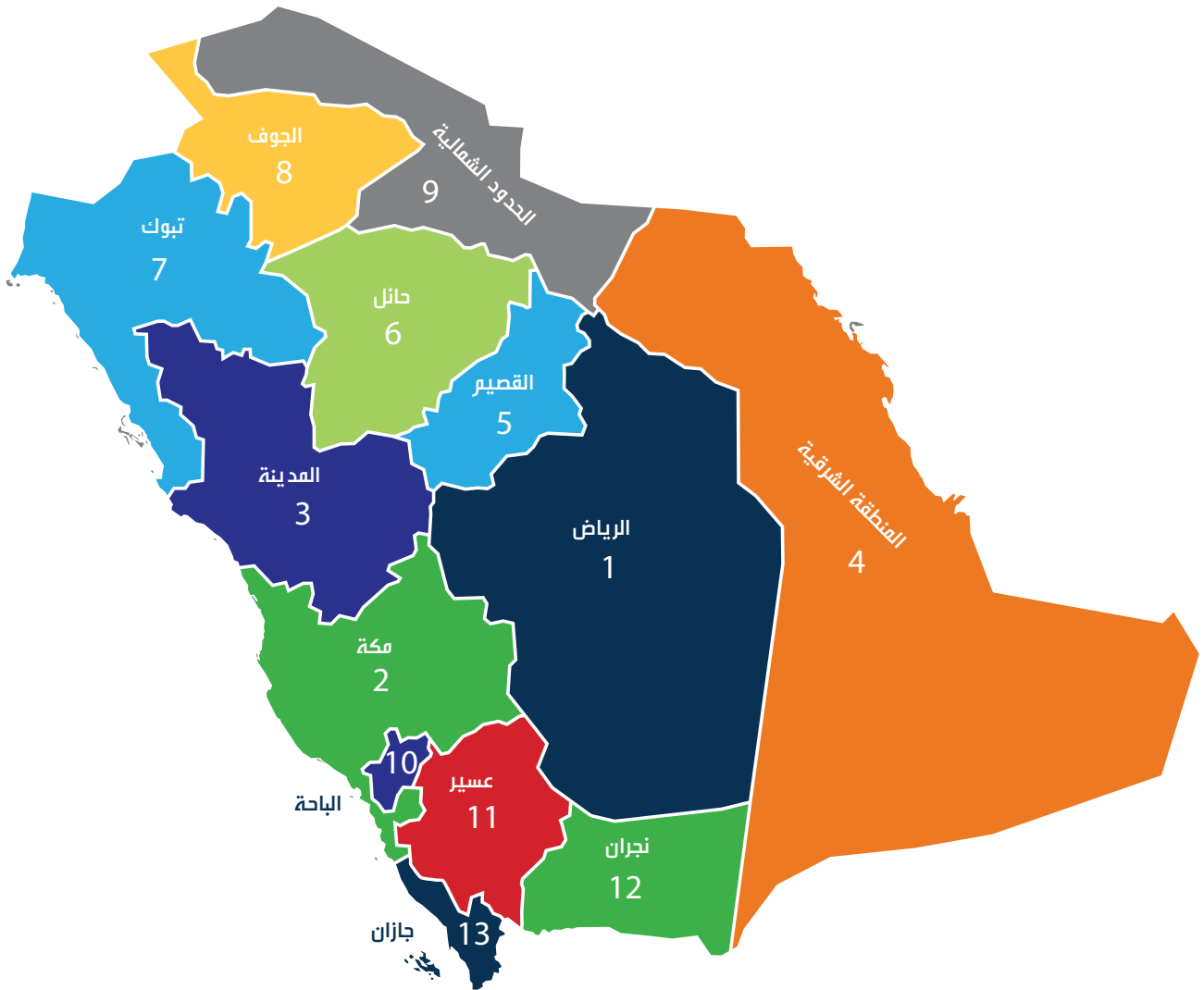
هاتف : +966 11 488 4401
فاكس : +966 11 482 6164
الموقع الالكتروني : www.kscdr.org.sa
المنطقة : 1 - 13



▲ شبكة أصحاب الإعاقة 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 الإلكتروني : www.qaderoon.sa
بريد إلكتروني : info@qaderoon.sa
المنطقة : 13 - 1





▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

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

الموقع الالكتروني : www.w3.org
المنطقة : عالمي

▲ منظمة الصحة العالمية

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

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

▲ شبكة الأعمال العالمية والإعاقة التابعة لمنظمة الصحة العالمية

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

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



8. الشركاء المتعاونون

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

فضلاً للاتصال بصندوق تنمية الموارد البشرية - توافق على البريد الإلكتروني

tawafuq@hrdf.org.sa

تقديم ملاحظتكم واقتراحاتكم. وسوف تشتمل الطبعة الثانية من الدليل على أسماء المؤسسات وأصحاب العمل الذين شاركوا في عملية المراجعة.

الموعد النهائي لتقديم الملاحظات على الطبعة الأولى هو 1 أغسطس 2017م.

توافق
Tawafuq

 Tawafuq@hrdf.org.sa

 920020301

