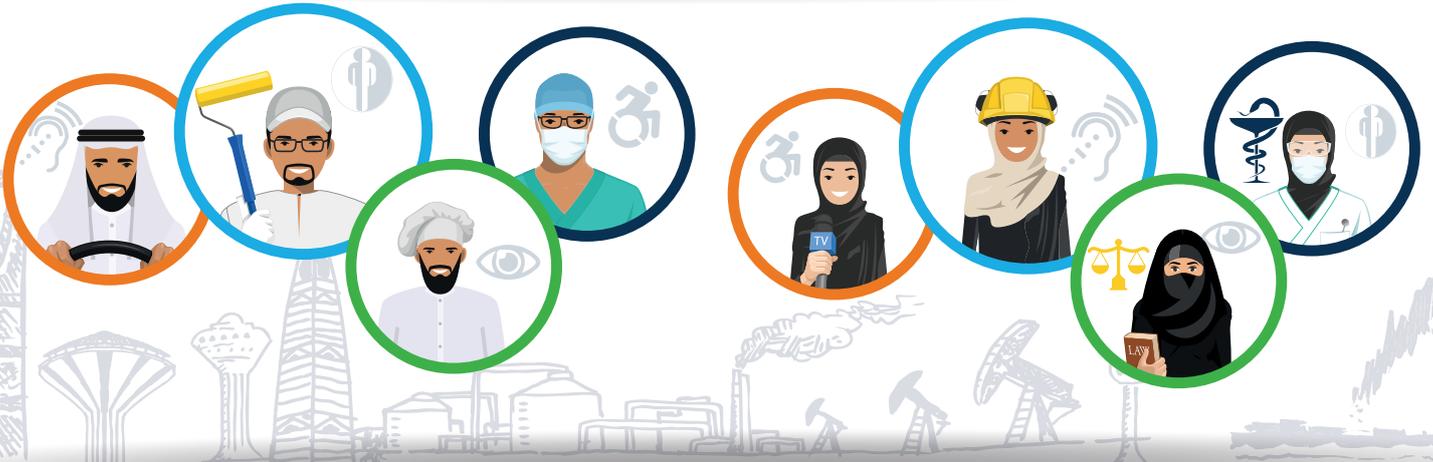


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري



الطبعة 1



يناير 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري**

يناير 2017

الطبعة 1

المحتويات

الصفحة

6	مقدمة	1
6	ما هي إصابة العمود الفقري؟	
10	هل يستخدم كل شخص مصاب في العمود الفقري الكرسي المتحرك؟	
11	ما هي الخدمات التيسيرية؟	2
11	الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل	
13	ما هو مدى شيوع إصابات العمود الفقري؟	3
15	دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة	4
14	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة	
14	الاجتماع بالأشخاص ذوي الإصابة في العمود الفقري	
17	تقديم الخدمات التيسيرية	5
17	التوظيف والاختيار	
17	الوصف الوظيفي	
18	إعلانات الوظائف وطرق جذب مقدمي الطلبات	
18	استمارات طلبات التوظيف	
19	المقابلات الشخصية والاختبارات	
20	دراسة حالة (1)	
22	الاحتفاظ بالموظف	
23	التعريف والتدريب	
24	ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين	
26	دراسة حالة (2)	
28	مكان العمل	
29	التقنية المساعدة	
30	الصحة والسلامة	
31	الإخلاء في حالات الطوارئ	



المحتويات

الصفحة

32	6. التشريعات الداعمة في المملكة العربية السعودية
35	7. المؤسسات المفيدة
40	ملحق - أ
40	سهولة الوصول إلى محطة العمل
46	ملحق - ب
46	سهولة الوصول إلى مكان العمل
52	الشركاء المتعاونون



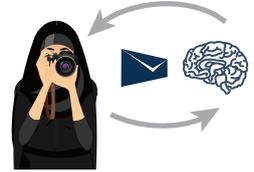
1 - مقدمة

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 لمدراء الموارد البشرية، والمدراء المشرفين، وفروع صندوق تنمية الموارد البشرية، ومراكز طاقات، ومكاتب التوظيف، وأي خدمات أخرى تهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ما هي إصابة العمود الفقري؟

تنتج الإصابات في العمود الفقري إما عن إصابة عرضية، على سبيل المثال الإصابة في حادث سيارة أو السقوط أو الإصابة بمرض كالسرطان أو ترقق العظام أو التصلب المتعدد.

النخاع الشوكي جزء هام من الجهاز العصبي المركزي. وهو آلية لإرسال الرسائل من الدماغ إلى بقية أجزاء جسم الإنسان، ومن الجسم إلى الدماغ.



تحدث إصابة العمود الفقري عندما يتعرض العمود الفقري لأي ضرر يمنع الاتصال بين الدماغ والجسم. وبعد التعرض لإصابة في العمود الفقري، تتأثر الرسائل الحسية والحركية والانعكاسية، ويمكن أن لا تتمكن من تجاوز مكان الضرر في العمود الفقري. وتكون الإصابات إما كاملة أو غير كاملة، وذلك بحسب ما إذا كانت هناك أي حركة أو إحساس يحدث عند أو تحت مستوى الإصابة¹.



إصابة النخاع الشوكي تختلف كثيرًا عن إصابات الظهر ومنها على سبيل المثال الانزلاق الغضروفي أو الضغط في أعصاب الظهر. وتشمل إصابات الظهر التغيرات العظمية الهيكلية والتغيرات في العصب المحيط حيث تؤدي إصابة النخاع الشوكي إلى تضرر الجهاز العصبي المركزي. تختلف كيفية ونسبة التعافي من الإصابة في العمود الفقري من شخص لآخر.



1. <http://www.spinalinjury101.org/details>



مستوى الإصابة

مستوى الإصابة هو النقطة الدقيقة في النخاع الشوكي التي تعرضت للضرر. وتحدد المستويات بعدد الأعصاب من أعلى الرقبة نزولاً.

تتوزع هذه الأعصاب على مجموعات في أربعة مواضع مختلفة:

- عنقية
- صدرية
- قطنية
- عجزية

فإذا تعرض الشخص لإصابة في النخاع الشوكي في موضع الرقبة، يتضرر أحد الأعصاب الرقبية (1-7). ويمكن الإشارة إلى الإصابة من هذا النوع بـ C1، أو C2، إلخ.

إذا كانت إصابة النخاع الشوكي في الظهر، يكون الضرر إما في أحد الأعصاب الصدرية (1-12) أو الأعصاب القطنية (1-5). ويمكن الإشارة إلى إصابة الظهر بـ T6، أو L1، إلخ.



العمود الفقري رسم توضيحي لمواضع ردود الفعل الانعكاسية

العمود الفقري الرقبي

- الرأس - الدماغ - الأذن الباطنة والأذن الوسطى
- الأعصاب السمعية - الجيوب الأنفية - العينان - اللسان
- الأسنان - الخدان - الأذن الخارجية
- الأنف - الفم - الشفتان - قنوات يوستاكيوس
- البلعوم - الحبال الصوتية
- الكتفان - الرقبة - اللوزتان
- الغدتان الدرقيتان - الكوعان

- 1. C 1 - الفقرة الحاملة
- 2. C 2 - الفقرة المفصليّة
- 3. C 3 - الفقرات الرقبية
- 4. C 4 - الفقرات الرقبية
- 5. C 5 - الفقرات الرقبية
- 6. C 6 - الفقرات الرقبية
- 7. C 7 - الفقرات الرقبية

العمود الفقري الصدري

- الرغامى - المريء - الذراعان السفليتان - الأصابع
- القلب
- الرنتان - الصدر - الثدي
- المرارة
- الكبد - الدورة الدموية - الضفيرة الشمسية
- المعدة
- البنكرياس - الاثنا عشر
- الطحال
- الغدتان الكظريتان
- الكليتان
- الحالبان
- الأعضاء الدقيقة - الدورة الليمفاوية

- 1. Th 1 - الفقرات الصدرية
- 2. Th 2 - الفقرات الصدرية
- 3. Th 3 - الفقرات الصدرية
- 4. Th 4 - الفقرات الصدرية
- 5. Th 5 - الفقرات الصدرية
- 6. Th 6 - الفقرات الصدرية
- 7. Th 7 - الفقرات الصدرية
- 8. Th 8 - الفقرات الصدرية
- 9. Th 9 - الفقرات الصدرية
- 10. Th 10 - الفقرات الصدرية
- 11. Th 11 - الفقرات الصدرية
- 12. Th 12 - الفقرات الصدرية

العمود الفقري القطني

- الأعضاء الغليظة - الناحية الأربية
- البطن - الزائدة - الساقان العلويتان
- المثانة - الأعضاء التناسلية - الركبتان
- الأعصاب الوركية - غدة البروستاتا
- الساقان السفليتان - القدمان

- 1. L 1 - الفقرات القطنية
- 2. L 2 - الفقرات القطنية
- 3. L 3 - الفقرات القطنية
- 4. L 4 - الفقرات القطنية
- 5. L 5 - الفقرات القطنية

عظام الوركين - الإبتتان

العجز

المستقيم - الشرج

العصعص

L1
الإصابة في الفقرة القطنية
(شلل سفلي)

T6
الإصابة في الفقرة
الصدرية (شلل سفلي)

C4
الإصابة في الفقرة الرقبية
(شلل رباعي)

C6
الإصابة في الفقرة الرقبية
(شلل رباعي)

الشلل السفلي: يؤدي تضرر النخاع الشوكي في الظهر إلى شلل نصفي أو سفلي، وهذا يؤثر على الحركة والإحساس في الساقين مع احتمال التأثير على بعض عضلات المعدة.

الشلل الرباعي: يؤدي تضرر النخاع الشوكي في الرقبة إلى شلل رباعي. ويؤثر هذا الشلل على الحركة والإحساس في الأطراف الأربعة جميعها، بالإضافة إلى عضلات المعدة والصدر.



هل يستخدم كل شخص من ذوي إعاقة في العمود الفقري كرسيًا متحركًا؟

لا. يمكن أن يستخدم بعض الأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري كرسيًا متحركًا في مناسبات معينة، غير أنهم يسيرون باستخدام وسائل مساعدة على الحركة كالعكازات مثلًا للمسافات القصيرة. فكل شخص يختلف عن الآخر ومن المهم عدم وضع أي افتراضات حول مدى استخدام أي شخص لكرسي متحرك.

من المنطقي من الناحية العملية تقديم خدمات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري، حيث أنهم يملكون في الغالب مواهب غير مستغلة بالدرجة الكافية في مكان العمل. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن أن لا يتقدم المرشحون الجيدون لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها.



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

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



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

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ويمكن أن تكون مجدية تجارياً.

الخدمات التيسيرية ومعايير الممارسة الأفضل

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 منصفًا وعادلاً للشخص وللآخرين الذين يعملون لدى صاحب العمل بما يتناسب مع حجم المنشأة ومواردها.

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



تحديد معايير الممارسة الأفضل:

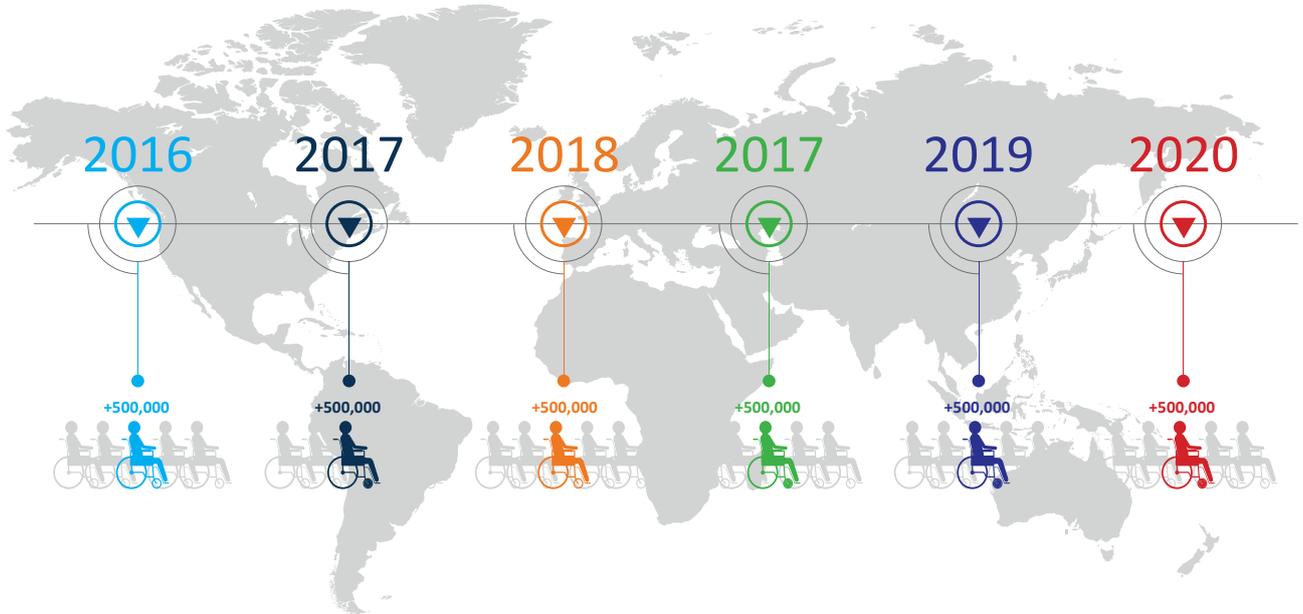
- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترام حقوقهم في المحافظة على السرية.
- ربما تحتاج إلى تغيير طريقة تعاملك مع الأشخاص لكي تكون معاملتك لهم منصفة.
- لا تضع أي افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للأشخاص القيام به.
- يجب عليك التأكد من أن كل شخص يعلم ما هو نطاق مسؤولية العمل المطلوب منه ومتى يجب عليه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



3. ما هو مدى شيوع إصابات العمود الفقري؟

على الصعيد العالمي:

وفقاً لتقديرات منظمة الصحة العالمية، يصاب 500.000 شخص كل سنة في العمود الفقري.³



على الصعيد المحلي:

ربّما لا تمثّل البيانات الوطنية المقدمة في الدليل عدد الباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية حتى تاريخ 31 يناير 2017 بشكلٍ كاملٍ.

استُخلّصت البيانات الواردة أدناه من الإجابات على استبيان الإعاقة والتي ذكرها باحثون عن العمل مسجلون في بوابة العمل الوطنية. عند الإجابة عن استبيان الإعاقة قام الباحثون عن العمل بالإشارة بأنفسهم إلى/ بالإعلان بأنفسهم عن وجود ضعفٍ وظيفياً لديهم، وعليه فإن هذه العملية عرضةٌ لوجود إشارةٍ إيجابيةٍ زائفةٍ بوجود ضعفٍ وظيفي حيث أنّ الباحثين عن العمل يقومون بتعبئتها بأنفسهم، غير أنّ هذه العملية تخفف من خطر عدم التعرف على الأشخاص الذين لديهم احتياجاتٍ للترتيبات التيسيرية في مكان العمل.

3. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs397/en/>



فيما بين عامي 2013 و 2016⁴ قام 89,361 من الباحثين عن العمل بالإفادة ذاتياً عن أنّ لديهم ضعفاً وظيفياً ذا علاقةً بالحركة (بما في ذلك إصابات العمود الفقري).

بالإضافة إلى ذلك، وفي نفس الفترة، قام 342,084 من الباحثين عن العمل بالإفادة ذاتياً عن أنّ لديهم ضعفاً وظيفياً متعدّداً والتي قد تشمل ضعف وظيفي ذا علاقةً بالحركة (بما في ذلك إصابات العمود الفقري)⁵.



89,361 من الباحثين عن العمل بالإفادة ذاتياً عن أنّ لديهم ضعفاً وظيفياً ذا علاقةً بالسمع.



342,084 من الباحثين عن العمل بالإفادة ذاتياً عن أنّ لديهم ضعفاً وظيفياً متعدّداً والذي قد يشمل ضعفاً وظيفياً ذا علاقةً بالسمع.



4. تُجمع بيانات الإعاقة منذ عام 2013، وقد لا تمثّل البيانات القديمة الباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية بشكل كامل.

5. في فئة الضعف الوظيفي « المتعدد» لا تقدم استبانة توافق تقريراً عن عدد الباحثين عن العمل لكل نوع من أنواع الضعف الوظيفي، فذلك الرقم يشمل الأشخاص الذين لديهم ضعف وظيفي ذو صلة بالسمع ولكن الأشخاص ذوي الضعف الوظيفي ذي الصلة بالسمع داخل فئة «المتعدد» هذه يبقى مجهولاً.



غالبًا ما يعتقد أصحاب العمل أنه من الصعب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري والأشخاص الذين يستخدمون الكرسي المتحرك. وهذه التصورات المغلوطة تشمل الاعتقاد بأنهم يكونون محدودين بوظائف معينة. غير أن الأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري يستطيعون القيام بمعظم الوظائف، كما يستطيعون أظهار نفس القدرة في العمل كأى شخص آخر في حال حصولهم على التدريب والمساندة.

من المحتمل أن تضطر إلى إدارة شخص يتعرض لإصابة في العمود الفقري في المستقبل، حتى لو لم يكن أحدهم يعمل لديك حاليًا، حيث أن معظم الأشخاص ذوي الإعاقة يكتسبون هذه الإعاقة أثناء حياتهم العملية.

بالتحدث بانتظام مع الموظفين عن عملهم، على سبيل المثال إجراء اجتماعات شخصية مع الموظف، يمكن أن تتمكن من التعرف على الصعوبات التي يواجهها موظف لديه إصابة في العمود الفقري. وسوف يتيح لك ذلك فرصة للتحدث بشأن الخدمات التيسيرية لتمكين الموظف من العمل بكفاءة أكبر.



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» للتشديد على أن الإعاقة لا تحدد أو تصف الشخص ككل.



لذلك، عند الإشارة إلى شخص لديه إصابة في العمود الفقري، ينبغي الإشارة إليه على أنه «شخص ذو إصابة في العمود الفقري». فإذا كان الشخص يستخدم كرسيًا متحركًا، فإن المصطلح المقبول في تلك الحالة هو «مستخدم كرسي متحرك» أو «شخص يستخدم كرسيًا متحركًا». ويجب تفادي استخدام أي مصطلحات توهي بأن الشخص مقيد بكرسيه المتحرك، على سبيل المثال القول «إنه قيد الكرسي المتحرك». وفي الواقع، فإن الكرسي المتحرك يعطي الشخص استقلالية أكبر مما لو كان بدونه.

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 الإعاقة في العمود الفقري

هناك الكثير من درجات وأنواع الإصابات المختلفة في العمود الفقري. وفيما يلي بعض النصائح التي تساعدك أثناء التواصل مع شخص ذي الإعاقة في العمود الفقري:



- حاول أن تكون على مستوى رؤية مستخدم الكرسي المتحرك لتفادي تشنج الرقبة.
- يجب عليك الانتباه لكيفية تصرفك عند الركوع أو جلوس القرفصاء للتحدث مع الشخص.

4. <http://www.saut.org.sa/language-guide>



- تذكر أنه يجب معاملة الأشخاص الراشدين على أنهم أشخاص راشدون.
- لا تقم أبدًا بلمس أو تحريك العكازات أو العصا أو المشاية، أو بدفع الكرسي المتحرك بدون موافقة المستخدم.
- اعرض مقعدًا على الشخص الذي يمكن أن يكون بحاجة للجلوس.
- تحدث بشكل مباشر مع مستخدم الكرسي المتحرك، وليس مع مرافقه.
- الكرسي المتحرك الذي يستخدمه الشخص هو امتداد للمساحة الشخصية لذلك الشخص ولا ينبغي الاتكاء عليه.
- لا تقم أبدًا بتعليق أي شيء على الكرسي المتحرك الخاص بالشخص.



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

يمكن أن يتوجب عليك أيضًا تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية التوظيف لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري من المشاركة بشكل تام. ومن المهم عدم وضع افتراضات حول ما يمكن أو لا يمكن للمتقدم للوظيفة القيام به.



ليس من الممارسة الجيدة توجيه أسئلة إلى المرشحين حول صحتهم أو إعاقتهم 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

عند كتابة الوصف الوظيفي ومواصفات المرشحين:

- يجب عليك أن تبين بالتحديد المهارات المطلوبة والقدرات التي تتطلبها الوظيفة. على سبيل المثال، إذا كانت الوظيفة تشتمل على الكثير من السفر، يجب عليك في تلك الحالة التأكد من بيان ذلك بالتحديد.
- يجب عليك أن تكون مرتبًا. يمكن أن تحقق التغييرات الطفيفة في غالب الأحيان فروقات كبيرة. على سبيل المثال، يمكن أن يتم تكليف شخص آخر في الفريق بالقيام بمهمة معينة عند احتمال مواجهة مقدم الطلب لصعوبات في القيام ببعض العناصر التي لا تتعدى كونها جزءًا بسيطًا من الوظيفة.
- لا تقم دون مبرر باستبعاد المرشحين ذوي الإعاقة في العمود الفقري. يجب عليك التركيز على ما هو مطلوب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيقه.



طاقات 
البوابة الوطنية للعمل

إعلانات الوظائف وطرق جذب مقدمي الطلبات

عند الإعلان عن وظيفة:

- استخدم عبارات إيجابية، على سبيل المثال «إننا نرحب بالباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة».
- اكتب اسم جهة الاتصال التي يمكن للأشخاص الذين يحتاجون إلى خدمات تيسيرية أثناء عملية التوظيف الاتصال بها، باستخدام عدد من وسائل الاتصال المختلفة (على سبيل المثال البريد الإلكتروني، والهاتف، والرسائل القصيرة، والرسائل بالوسائط المتعددة).
- ضع الإعلان في أكثر من مكان واحد. بالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محطة الراديو المحلية، والصحف الناطقة، والصحافة المجتمعية.
- 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:



- التقدم لوظيفة يكون حاصلًا على مؤهلات أعلى مما هو مطلوب لحاجته إلى إعادة اكتساب الثقة.
- يمكن أن تكون هناك ثغرات في بيانات السيرة الذاتية بسبب إعاقته.
- يمكن أن يكون قد اكتسب خبرة في عمل غير مدفوع الأجر، على سبيل المثال خبرة عملية وعمل تطوعي.



المقابلات الشخصية

حيث إنك ترغب في توظيف الشخص الأفضل لشغل الوظيفة، يمكن أن تحتاج إلى التأكد من أن جميع المرشحين قادرين على إثبات قدرتهم على القيام بالعمل. يجب عليك التركيز على قدرات الشخص. فإذا كانت لديك أي شكوك بشأن قدرة الشخص على القيام بمهام وظيفية أساسية، يمكنك ببساطة سؤال الشخص عن كيفية قيامه بتلك المهام.



الاختبارات

عندما تقوم بدعوة مقدمي الطلبات لإجراء مقابلات شخصية، تأكد من سؤال جميع المرشحين عما إذا كانوا يحتاجون إلى أي خدمات تيسيرية خلال المقابلة الشخصية. وبتقديم الخدمات التيسيرية، تتيح لك المقابلة الشخصية إمكانية تقييم قدرة المرشحين ذوي الإعاقة في العمود الفقري:

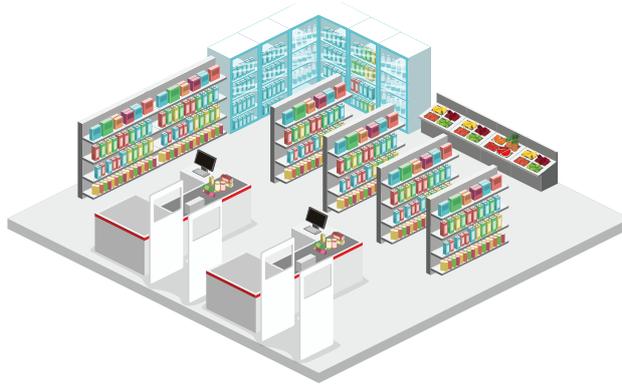


- تأكد من أن موظفي الاستقبال والأمن يعلمون كيفية الترحيب وتقديم المساعدة للزوار ذوي الإعاقة.
- تأكد من خلو الممرات والمسارات من أي عوائق لتسهيل انتقال مستخدمي الكراسي المتحركة عبر المبنى.
- تأكد من أن جميع المصاعد في حالة تشغيلية جيدة.
- تأكد من وجود إجراءات للإخلاء في حالة نشوب حريق، تشمل على خدمات تيسيرية للأشخاص الذين يستخدمون كراسي متحركة.
- يجب التفكير في كيفية وصول المرشح إلى مكان إجراء المقابلة، وخيارات وسائل المواصلات المتاحة له.
- يجب ترتيب مخطط غرفة المقابلات بحيث يستطيع المرشح التحرك فيها بسهولة - اسأل المرشح ما إذا كان يرغب في الجلوس أثناء المقابلة.
- اسأل المرشح أين يرغب في أن يرافقه أحد من مكتب الاستقبال إلى غرفة المقابلات.



دراسة حالة 1

أحمد وإجراء المقابلة الشخصية



حمزة

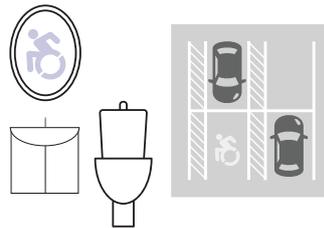
تقدم أحمد بطلب وظيفة مساعد في قسم الموارد البشرية في سلسلة متاجر سوبرماركت كبرى. أحمد لديه إصابة في العمود الفقري ويستخدم كرسيًا متحركًا عاديًا.

بعد أن عرض على أحمد إجراء مقابلة شخصية، أخبر أحمد مدير التوظيف حمزة بأنه يستخدم كرسيًا متحركًا وأنه يحتاج إلى إجراء المقابلة في مكتب سهل الوصول إليه.



قال حمزة لأحمد أن الدخول إلى المبنى سهل وأنه مجهز بأبواب أوتوماتيكية ومصعد. سأل حمزة أحمد أيضًا ما إذا كانت يحتاج إلى أي خدمات تيسيرية لإجراء المقابلة الشخصية.

طلب أحمد موقف سيارة سهل الوصول إليه ودورة مياه مؤهلة.





في اليوم الذي سبق إجراء المقابلة، حجز حمزة موقف سيارة لأحمد يسهل الوصول إليه وأبلغ موظفي الموقف بذلك. أخبر حمزة أيضًا موظفي الاستقبال بأن أحمد سوف يحضر الساعة 11 صباحًا لإجراء مقابلة شخصية وأنه يرغب في إرشاده إلى دورة مياه مؤهلة.

خلال المقابلة، أخبر حمزة أحمد أن مهامه يمكن أن تشمل على بعض التنقل بين الحين والآخر إلى المكتب الرئيسي القريب.



وسأل حمزة أحمد كيف سيقوم بتلك المهام. أخبر أحمد حمزة أنه يقود سيارة معدلة والتنقل لن يمثل مشكلة.



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. تدريب الوعي بالإعاقة والذي يشمل التوعية بإصابات العمود الفقري، يمكن أن يكون مفيدًا جدًا لفريق عمل المرشح للوظيفة.



يتوجب ضمان إجراء مراجعة دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فاعلية الخدمات التيسيرية. ويُعتبر وضع اتفاقية خدمات تيسيرية مصممة حسب الطلب، خاصة طريقة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية المعقولة.

يجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم شخص لديه إعاقة في العمود الفقري بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.



التعريف والتدريب

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



من المهم أن يكون برنامج التعريف والتدريب المعتاد في شركتك متاحًا بحيث يتمكن الموظفون ذوو الإعاقة في العمود الفقري من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن الشركة والإجراءات المكتوبة:

- إتاحة المزيد من الوقت ودرجة أكبر من المرونة للتعريف والتدريب.
- التأكد من تدريب جميع الموظفين على مخاطر مكان العمل وكيفية الإبلاغ عنها، بواسطة مسؤول مختص بالصحة والسلامة.
- يجب تنفيذ نظام الرفيق للمساعدة أثناء إنذارات الحريق وإخلاء المبنى حيث يتم اختيار موظف حاصل على تدريب لمساعدة الموظفين الذين يستخدمون الكراسي المتحركة للخروج من المبنى بأمان.
- يجب إبلاغ محاضري الدورات والمدربين عندما يكون لديهم مشاركون في برنامج التدريب لديهم إعاقة في العمود الفقري، والتأكد من معرفتهم بطرق التدريس والتدريب. على سبيل المثال استخدام غرفة أكبر مجهزة بطاولات قابلة للتعديل.
- يجب التأكد من أن جميع الموظفين ذوي الإعاقة في العمود الفقري قادرين أيضًا على الحصول على فرصة متكافئة لمتابعة تدريبهم داخل وخارج الشركة، والمشاركة في الاجتماعات وفرص التطوير المهني.



ترتيبات العمل للاحتفاظ بالموظفين

الكثير من الخدمات التيسيرية التي ينبغي عليك أخذها في الاعتبار لشخص ذي إعاقة في العمود الفقري يمكن أن تنطبق أيضًا على كل موظف. على سبيل المثال توفير مكاتب قابلة لتعديل الارتفاع تساعد على التخفيف من الإعاقة بمشاكل في الظهر، كما تتيح لك المحافظة على مهارات وخبرات الموظفين وتوفير تكلفة توظيف وتدريب موظفين بديلين، واحتمال توفير تكلفة التقاعد المبكر.



من المهم التشاور مع جميع الموظفين بشأن المشاكل التي يمكن أن يواجهوها. وتشمل التوصيات الجيدة لجميع الموظفين بمن فيهم ذوي الإعاقة في العمود الفقري، ما يلي:

- استخدام سماعات هاتف للموظفين الذين يستخدمون الهاتف باستمرار – وضع الهاتف على الأذن يمكن أن لا يكون مريحًا.
- استخدام شاشة كمبيوتر بارتفاع مناسب وزاوية مناسبة لطول الشخص مع حامل الوثائق عند الحاجة.
- أخذ فترات راحة من العمل والتنقل حول المكتب خلال فترات الراحة تلك.

تشمل التعديلات الأخرى التي ينبغي النظر فيها لشخص ذي إعاقة في العمود الفقري، ما يلي:

- استخدام طاولة مكتب متغيرة الارتفاع بحيث يستطيع الموظف تعديل ارتفاعها حسب الطلب.
- السماح بإجازة للمشاركة في برنامج إعادة تأهيل أو علاج طبي. وينبغي أن يتم تسجيل ذلك على أنه غياب ناتج عن إعاقة وليس غيابًا في إجازة مرضية.
- تكون ساعات الدوام مرنة، على سبيل المثال، إذا كان من الصعب جدًا التنقل أثناء فترات الازدحام المروري، ينبغي السماح للموظف بالحضور والانصراف خارج فترات الازدحام المروري. كذلك فإن تناول الأدوية يمكن أن يؤثر على ساعات الدوام، وينبغي السماح بالمرونة في هذه الحالة.



- ساعات الدوام المرنة يمكن أن تساعد الموظفين أيضًا الذين يستخدمون وسائل النقل العام (عندما تكون متوفرة) حيث إنهم لا يحتاجون للتنقل أثناء ساعات الذروة التي تكون خلالها المساحة المتوفرة في وسائل النقل العام أقل.
- نقل محطة عمل الموظف إلى مكان آخر في المبنى يكون الوصول إليه أسهل.
- العمل بدوام جزئي أو المشاركة بالوظيفة إذا كانت الإعاقة في العمود الفقري تمنع العمل بدوام كامل.
- إعادة التعيين في وظيفة أخرى في حال لم يعد الموظف قادرًا على القيام بوظيفته الحالية.

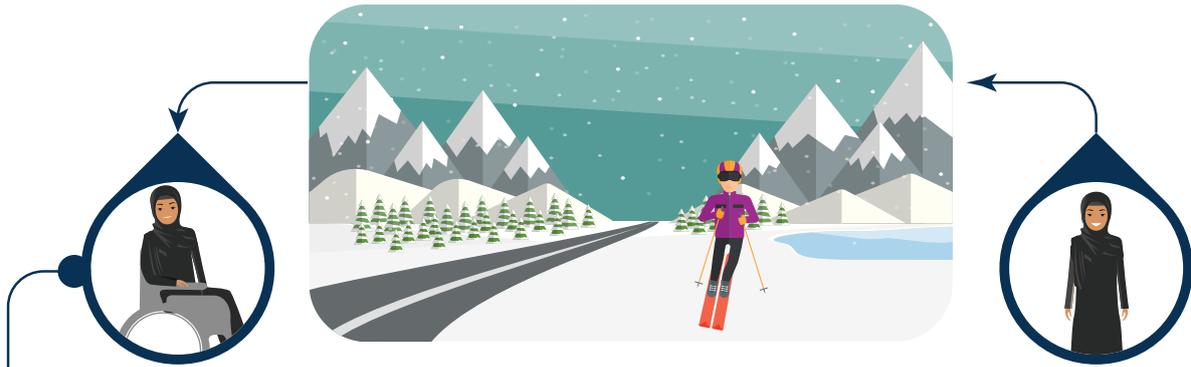


دراسة حالة 2

ليلى



عملت ليلى بوظيفة مسؤولة أبحاث لدى منظمة لا تستهدف الربح لمدة أربع سنوات. وأثناء سفرها في رحلة تزلج مع عائلتها، سقطت ليلى وتعرضت لإصابة في عمودها الفقري نتج عنها شلل أسفل الخصر.



وقد بقيت ليلى في المستشفى بعد الحادث لمدة ستة أشهر حيث تلقت العلاج الطبيعي والدعم النفسي لمساعدتها على التأقلم مع إعاقتها.



أصبحت ليلى الآن جاهزة للعودة إلى وظيفتها السابقة، ومع أنها كانت متوترة بشأن العودة إلى العمل، لم ترغب في التخلي عن وظيفتها. وقد تحدثت مع رئيسها المباشر السابق ومدير الموارد البشرية بشأن التعديلات التي تحتاجها لكي تتمكن من القيام بعملها. وتم الاتفاق على تمكين ليلى من العودة إلى عملها بشكل مرحلي وشراء أجهزة جديدة لها



وتشمل الأجهزة الجديدة طاولة مكتب يمكن تعديل ارتفاعها، وساعات للأذنين للتحدث على الهاتف وبرمجية تحويل الحديث إلى نصوص حيث إن ذراعيها يمكن أن ترهقا من استخدام الكرسي المتحرك اليدوي.



والمكاتب موجودة في مبنى جديد يمكن الدخول والخروج منه عبر منحدر وأبواب أتوماتيكية وحراسة أمنية. وبينما يوجد موقف سيارة يسهل على ليلي استخدامه عند الحضور والانصراف، فإن هذا الموقف يستخدم في الغالب من الزوار والموظفين. وقد تم إبلاغ الأمن بمراقبة استخدام الموقف والتأكد من إبعاد الأشخاص غير المصرح لهم بالموقف فيه.

أعضاء الفريق جميعًا (١٠ أشخاص) يتطلعون إلى عودة ليلي إلى الفريق ويدركون أن بيئة العمل في المكتب يمكن أن تحتاج إلى تغيير. ومن الناحية العملية، تم نقل الموظفين الذكور إلى الطابق الثاني والموظفات الإناث إلى الطابق الأرضي الذي يشتمل على حمام يسهل استخدامه. كذلك تم الأخذ في الاعتبار إجراءات الإخلاء في حالة الحريق، وفي الحالات الطارئة، يكون خروج ليلي من الطابق الأرضي أكثر سهولة وأمانًا.

كذلك سألت إدارة الموارد البشرية أيضًا ليلي عما إذا كانت ترغب في إعطاء بقية أعضاء الفريق الصغير تدريبًا على الوعي بالإعاقة، وقد وافقت ليلي على ذلك حيث إنه يعتبر مفيدًا.



مكان العمل

يمكن أن يؤدي تصميم مكان العمل إلى تشكيل عقبة أمام الشخص ذو الإعاقة في العمود الفقري تعيق دخوله إلى مكان العمل. ويمكن أن تتيح بعض الخدمات التيسيرية في المبنى تمكين للموظف الذي يستخدم كرسي متحرك وللآخرين أيضًا إمكانية التحرك عبر المبنى بسهولة أكبر. وتشمل هذه التعديلات ما يلي:

- إجراء تغييرات هيكلية أو تغييرات مادية أخرى، منها توسعة عرض الأبواب، أو توفير منحدر، أو نقل الأثاث لتسهيل حركة مستخدم الكرسي المتحرك.
- نقل أماكن مفاتيح الكهرباء ومقابض الأبواب أو الأرفف بما يتناسب مع قدرة الشخص ذو الإعاقة لتمكينه من الوصول إليها.
- تركيب أبواب أوتوماتيكية واسعة بالقدر الكافي لتمكين مستخدم الكرسي المتحرك من المرور عبرها بسهولة.
- تغيير اتجاه فتح الأبواب لمستخدم الكرسي المتحرك وإعادة ترتيب أثاث المكتب الذي يعمل فيه الموظف لضمان قدرته على التحرك بحرية.
- ترتيب دورة مياه يسهل الوصول إليها.
- في حالة وجود سلالم داخل المكاتب أو مكان العمل أو تؤدي إليه، يجب التأكد من توفير منحدرات أيضًا.
- يجب تركيب مصعد - فإذا لم يكن ذلك ممكنًا، يجب في تلك الحالة التعامل بمرونة والتفكير بالسماح للموظف بالعمل في مكتب مناسب في الطابق الأرضي أو العمل عن بعد.
- يجب التأكد من حصول الشخص ذو الإعاقة في العمود الفقري على الوقت الكافي للتعرف على المبنى، شاملًا أي تغييرات في مخطط مكان العمل - اسألهم عن التغييرات في المبنى التي يمكن أن تساعد على ذلك.
- يجب التأكد من أن الموظفين على علم بأبسط إجراءات الصحة والسلامة لمنع الأخطار التي يمكن أن تواجه الموظف الذي يستخدم كرسيًا متحركًا. على سبيل المثال التأكد من خلو الممرات والمساحات المكتبية من العوائق لمساعدة مستخدمي الكراسي المتحركة أو عجلة السكوتر والأشخاص ذوي الصعوبة في المشي.

لمزيد من المعلومات حول إمكانيات الدخول إلى المباني، أنظر دليل الإرشادات العامة للدخول إلى المباني: <http://www.kscdr.org.sa/media/5019/uap-be-ar.pdf>

- الملحق «أ» - الوصول لمحطة العمل
- الملحق «ب» - الوصول لموقع العمل



التقنية المساعدة



هناك عدد من الأجهزة التي يمكن أن تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري لتحقيق الاستقلالية في مكان العمل بفاعلية وتشمل:³

- برمجيات تحويل الحديث إلى نصوص لكي يتمكن الموظفون محدودي حركة اليدين والذراعين من تشغيل جهاز الكمبيوتر بأوامر صوتية.
- سماعات هاتف تعمل بأوامر صوتية، وجهاز هاتف بأزرار كبيرة، ونظام طلب أرقام أوتوماتيكي.
- نظام بريد صوتي و/أو سماعة للأذنين، بحسب تفضيلات الشخص.
- وسائل دخول بديلة إلى الحاسب الآلي، على سبيل المثال تقنية التعرف على الحديث ولوحات المفاتيح البديلة.

هذه التوصيات تساعد أيضًا على الاحتفاظ بالموظفين الذي يتعرضون لإصابة في العمود الفقري.

يمكن أن يحتاج الموظف إلى فترة إجازة للتكيف مع التغييرات الناتجة عن إصابة العمود الفقري، على سبيل المثال، تمكين الموظف من تطوير طرق عمل جديدة والعيش باستقلالية قبل العودة إلى العمل.

3 <https://askjan.org/media/downloads/WheelchairA&CSeries10.pdf>



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 يعاني إصابة في عموده الفقري، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل المعايير المتعارف عليها، ينبغي عليك القيام بما يلي:

- تبني توجه لإدارة الحالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص ذو إعاقة في العمود الفقري.
- تقديم خدمات تيسيرية يمكن أن تخفف أو تزيل المخاطر المتعلقة بالشخص.
- القيام بكل ما هو عملي بشكل معقول للتخفيف من أو إزالة المخاطر المتعلقة بيئة العمل أو أنشطة العمل وتطبيق معايير ممارسة سليمة وأمنة.
- التعامل بشكل معقول مع أي حالات تنطوي على مخاطر أخرى.



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 المشاركة مع الموظفين ذوي الإعاقة، ومنهم الأشخاص ذوي الإعاقة في العمود الفقري، لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة بالعمود الفقري ما يلي:

- استخدام مصعد مخصص للإخلاء في حالة الحريق في حالة توفره.
- توفير درابزين يدوي للمساعدة أثناء الإخلاء الطارئ.
- استكشاف خيارات لحمل مستخدمي الكراسي المتحركة. تذكر أن الشخص الذي يستخدم الكرسي المتحرك يمكن أن يكون قادرًا على السير باستخدام وسائل دعم لمسافة قصيرة في حالة الطوارئ.



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، أو على المستوى المحلي في تعريف الإعاقة الذي وضعته وزارة العمل والتنمية الاجتماعية 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 يكتسبون 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، واستمرارية العمل، والتقدم المهني، 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 المأمونة 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 المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والاستدامة 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 عمالة 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 المعدلة 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 عمل يهتم بتوظيف الموهوبين وذوي المهارة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، فيمكن للخدمات والمؤسسات والشركات التالية أن تسهل احتياجات العمل لديك.

▲ طاقات - البوابة الوطنية للعمل

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

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

▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات

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

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

▲ جمعية الإعاقة الحركية للكبار

هاتف : +966 11 292 1572 - 920009882

الموقع الالكتروني : www.harakia.org.sa

البريد الالكتروني : harakia@harakia.org.sa

المنطقة : 1

▲ مؤسسة العنود الخيرية

صيانة الكراسي المتحركة للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف : +966 11 481 8877 تحويلة 1240 - 1423

فاكس : +966 11 482 6164



المنطقة : 1

▲ الجمعية الخيرية لرعاية ذوي الإعاقة بالرس

تقديم الرعاية وإعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف : +966 16 333 8444

الموقع الالكتروني : www.dcr.sa

المنطقة : 5

▲ الجمعية الخيرية لرعاية وتأهيل المعاقين

إعادة التأهيل الطبي والخدمات التعليمية والتدريب المهني

هاتف : +966 13 868 1306

الموقع الالكتروني : www.psrc.org.sa

البريد الالكتروني : info@psrc.org.sa

المنطقة : 4

▲ جمعية فتاة الإحساء التنموية الخيرية

تقديم خدمات الدعم وإعادة التأهيل للنساء والأطفال

هاتف : +966 13 593 0421

الموقع الـ

كتروني : www.fatatalhasa.com

المنطقة : 4

▲ جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي (واعي)

برامج ومعلومات التوعية الأسرية.

هاتف : +966 11 269 4499 - +966 11 263 4111

الموقع الالكتروني : www.wa3i.org.sa

المنطقة : 1



▲ جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء

تقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف	:	+966 13 562 0222
فاكس	:	+966 13 562 0111
الموقع الالكتروني	:	www.hdisabled.org.sa
المنطقة	:	4

▲ الجمعية الخيرية لرعاية وتأهيل المعاقين في بريدة

البرامج وخدمات إعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة

هاتف	:	+966 16 385 0120
جوال	:	+966 55 326 2424
الموقع الالكتروني	:	www.cdb.org.sa
البريد الالكتروني	:	scrdisa@gmail.com
المنطقة	:	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	:	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

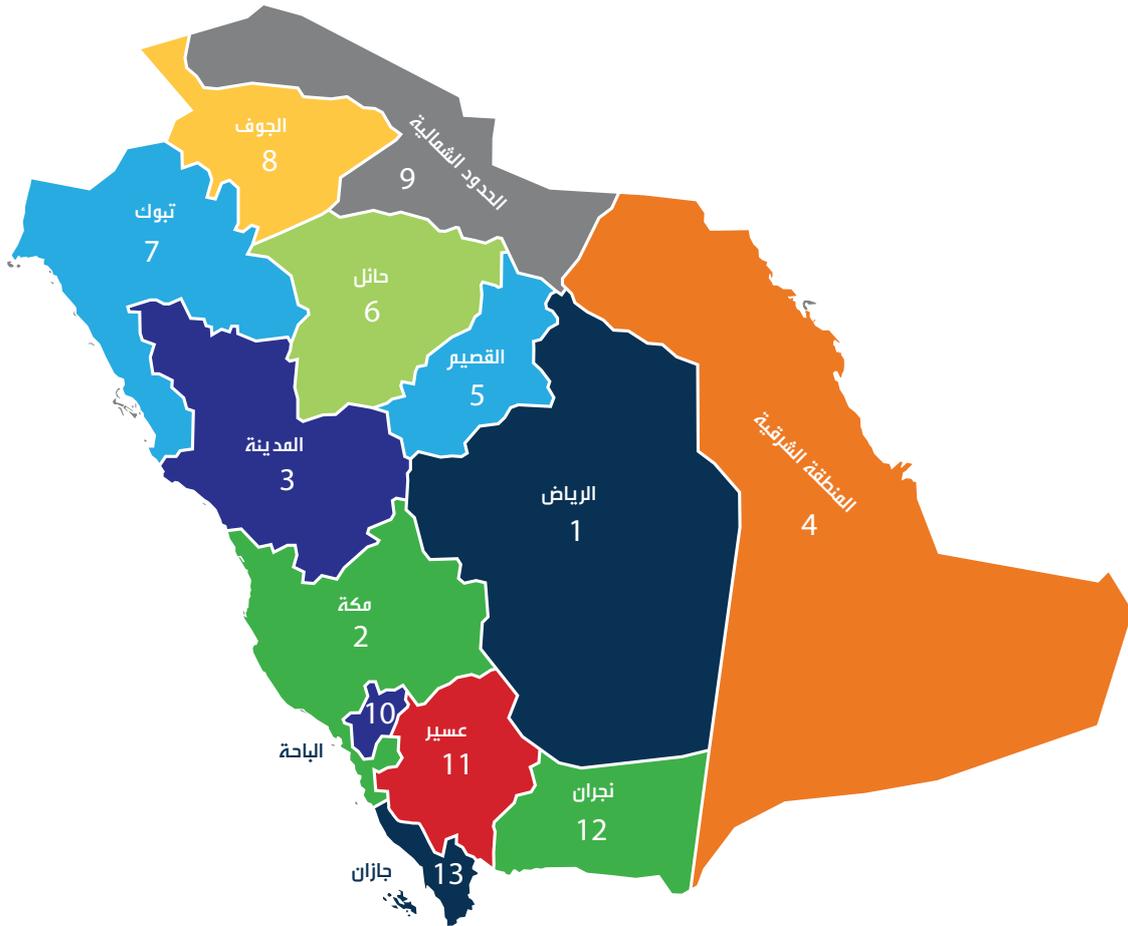
الموقع الالكتروني	:	www.doroob.sa
المنطقة	:	13 - 1



▲ قادرون - شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة

تقديم الإرشاد والتوجيه والتدريب ومعايير الممارسة الأفضل لأصحاب العمل لتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم على رأس العمل وتضمينهم من خلال بيئات عمل شمولية.

هاتف	:	+966 12 698 6116
الموقع الالكتروني	:	www.qaderoon.sa
بريد الكتروني	:	info@qaderoon.sa
المنطقة	:	13 - 1





▲ اتحاد شبكة الإنترنت W3C

مؤسسة تم إنشاؤها لوضع المعايير والمحافظة على حداتها 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](http://www.who.int/en)
المنطقة : عالمي

▲ شبكة الأعمال العالمية والإعاقة التابعة لمنظمة الصحة العالمية

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

الموقع الالكتروني : [/http://www.businessanddisability.org/index.php/en](http://www.businessanddisability.org/index.php/en)
المنطقة : عالمي

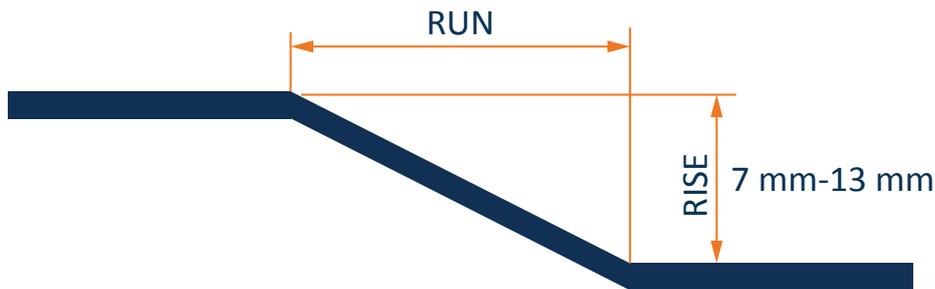
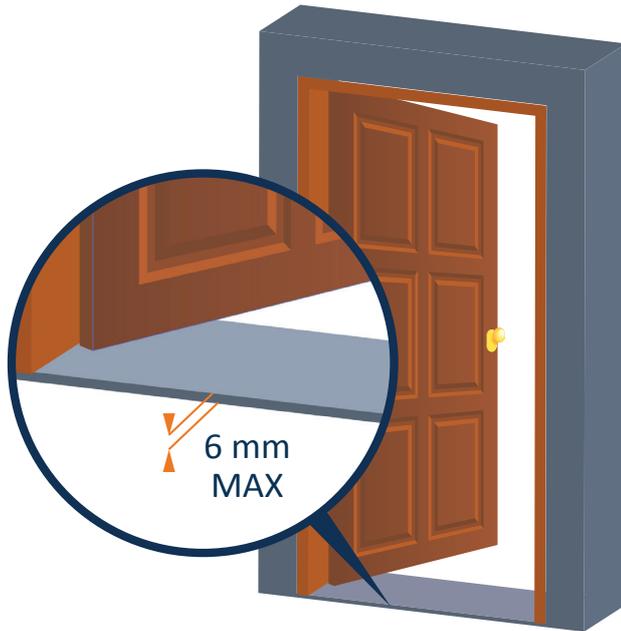


الملحق «أ»

سهولة الوصول إلى محطة العمل

جميع الترتيبات التيسيرية التالية مفصلة في الدليل الإرشادي للوصول الشامل بالملكة العربية السعودية - مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة - 2012. الأرقام التالية هي أرقام فصول المسائل ذات الصلة. (accessibility.pscdr.org.sa)

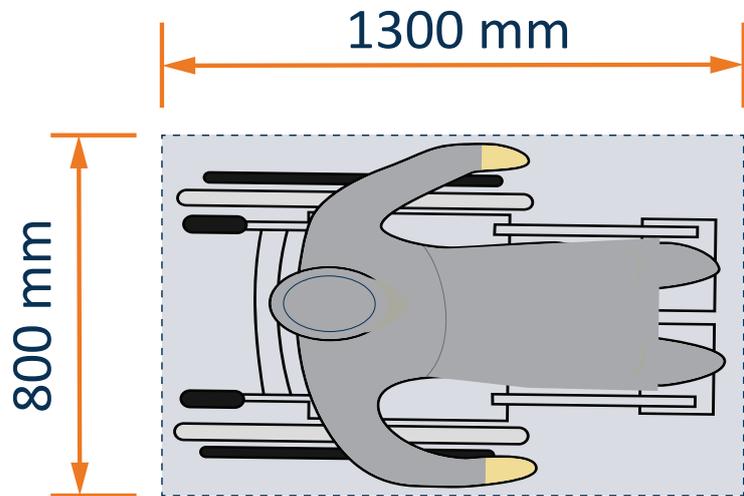
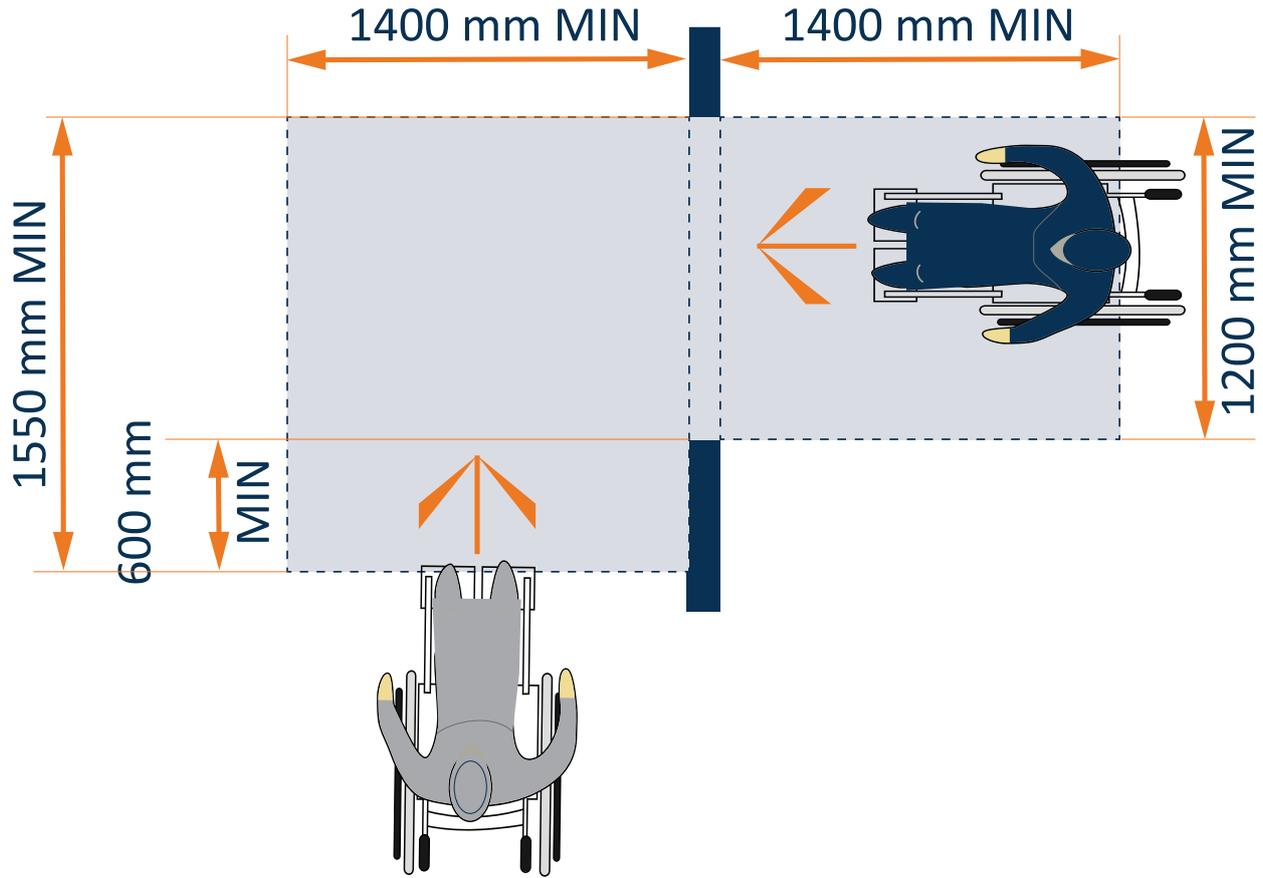
تصميم المكتب، أسطح الأرضيات الأبواب والمساحات (3-5-2، 3-3-2-25، 3-2-9)



CHANGE IN LEVEL 7mm-13mm
BEVELED BUT NOT STEEPER THAN 1:2
(RATIO OF RISE TO RUN)

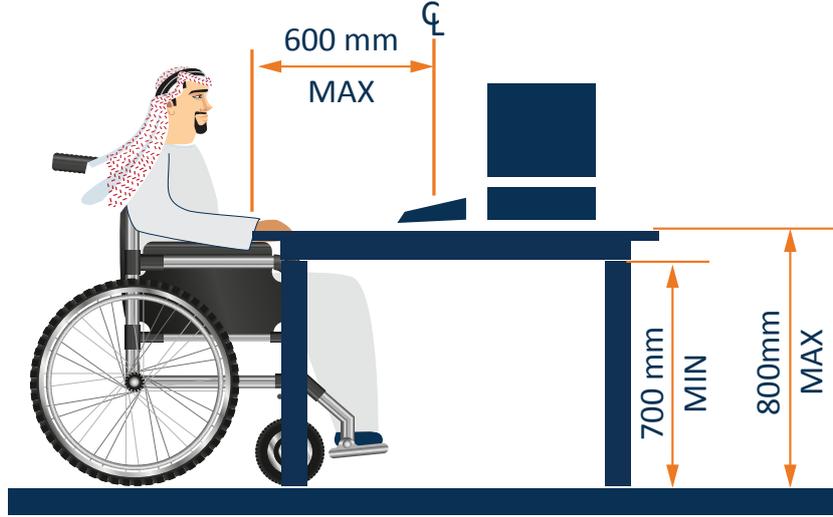


الداخل والوصول إلى المكتب، بها يتضمن طاولة الخدمة والدرازين إلى آخره
(3-2، 3-3-13، 3-4-5)

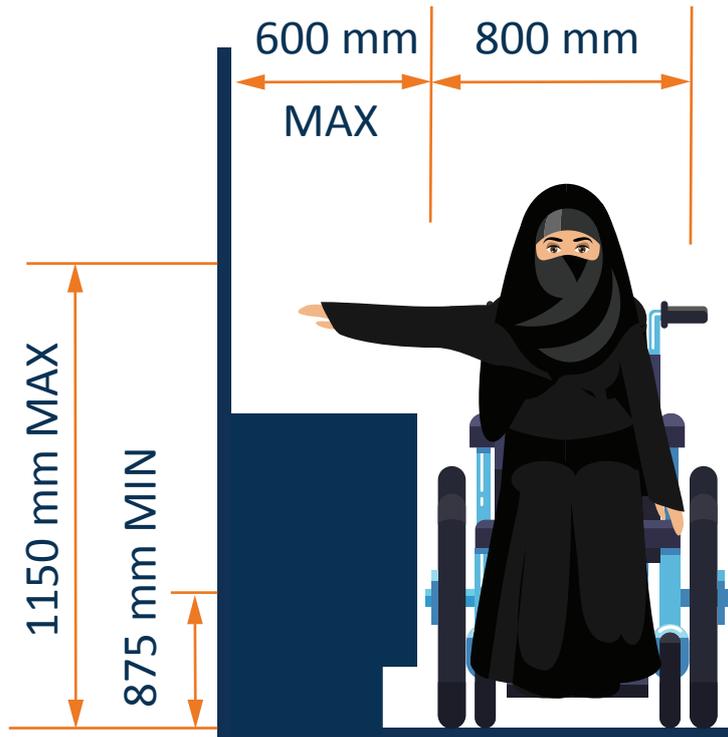


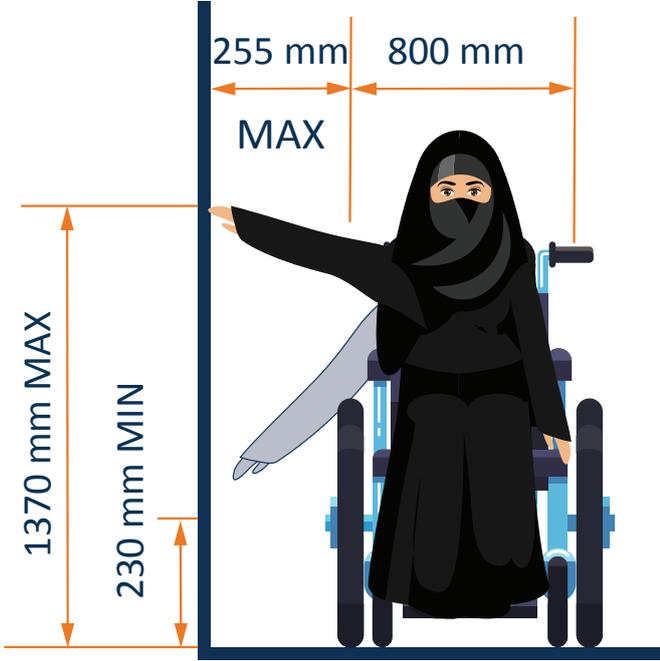


مكتب قابل لتعديل الارتفاع أو طاولة لشخص لا يستطيع العمل بارتياح على أحد المكاتب الموجودة (3-3-6)



نظام وضع الملفات بالشكل الذي يمكن من الوصول إليها للشخص الذي لا يستطيع الوصول لأدراج الملفات العلوية والسفلية في خزنة الملفات الرأسية. (3-3-9)



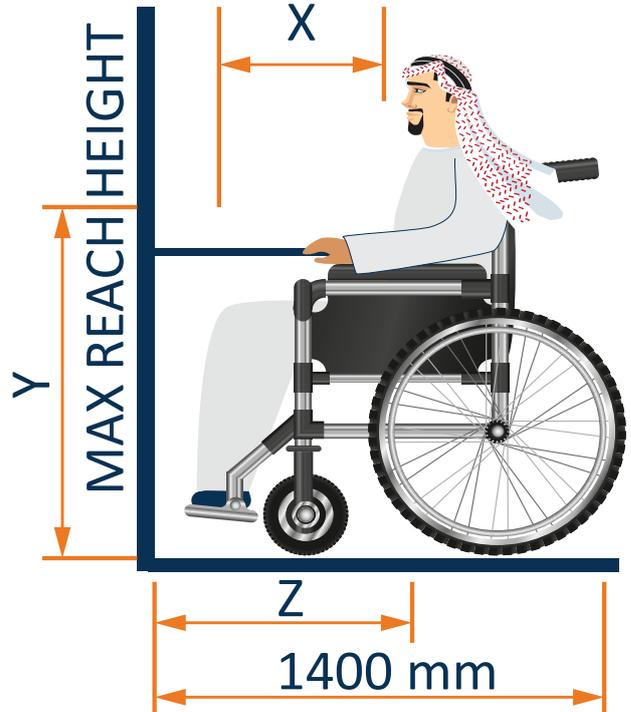


المستلزمات المكتبية والمواد المستخدمة بشكل متكرر في معظم الأرفف أو الأدراج سهلة الوصول إليها للشخص الذي لا يستطيع الوصول إلى الأرفف والأدراج العلوية والسفلية. (3-3-9)

مقلب الصفحات وحامل الكتب للشخص الذي لا يستطيع التعامل مع الأوراق.

وسائل الكتابة للشخص الذي لا يستطيع الإمساك بأداة الكتابة.

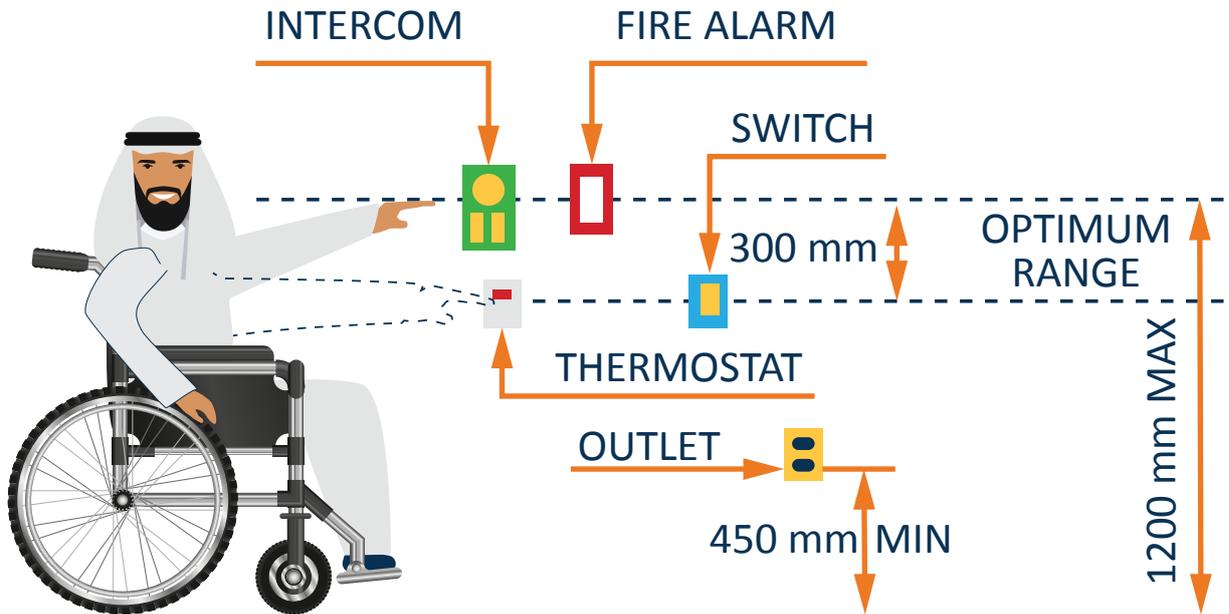
الألات المكتبية سهلة الوصول إليها، مثل آلات تصوير المستندات والفاكسات، بحيث يتمكن الشخص الذي يستخدم كرسيًا متحركًا من الوصول إليها من الوضع جالسًا (3-3-10)





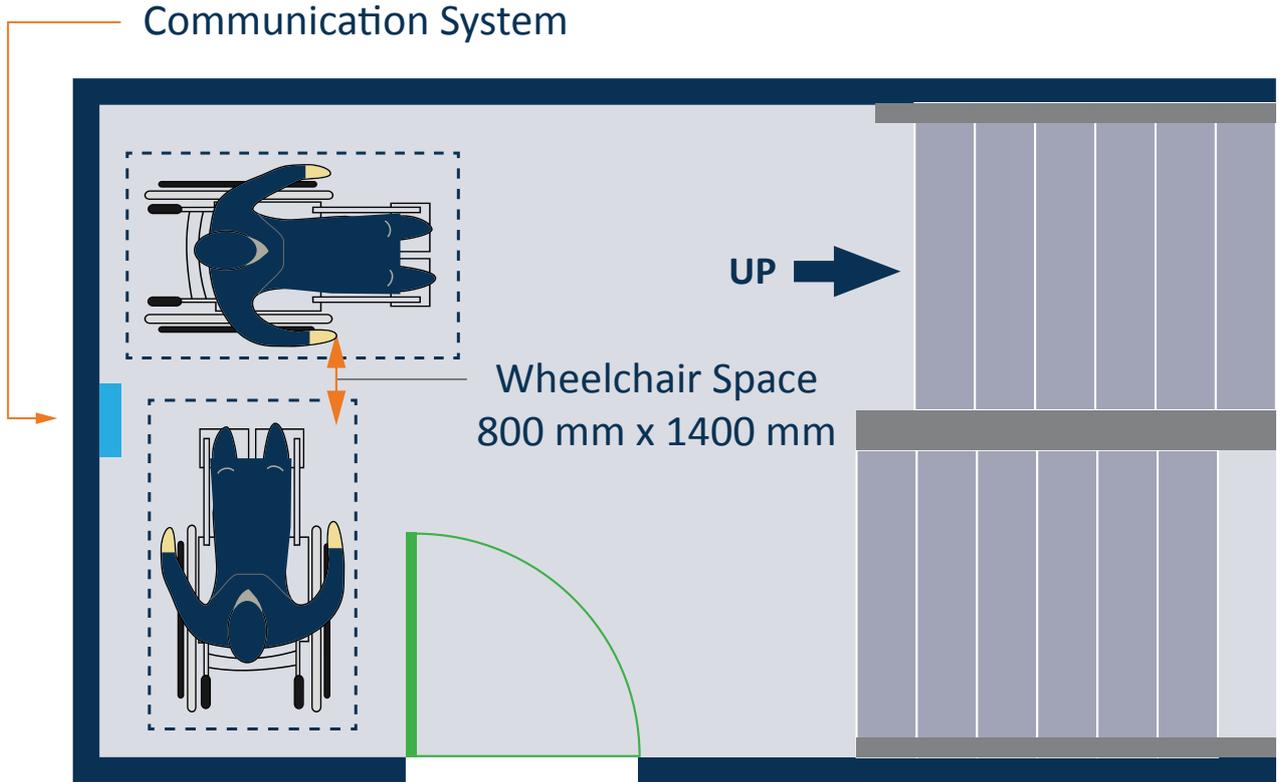
هاتف بمكبر صوت، هاتف بزر كبير، نظام اتصال آلي، نظام بريد صوتي و/ أو سماعة رأس، بناء على محددات الشخص وتفضيلاته. (3-4-7)

بدائل الدخول إلى الكمبيوتر مثل التعرف على الكلام، إدخال شفرة مورس، تراك بولز، قفل المفاتيح، بدائل لوحات المفاتيح و/ أو ماوس ستيك، بناء على حدود الشخص وتفضيلاته





مخارج الطوارئ والإخلاء في حالة الحريق. (3-4-9)



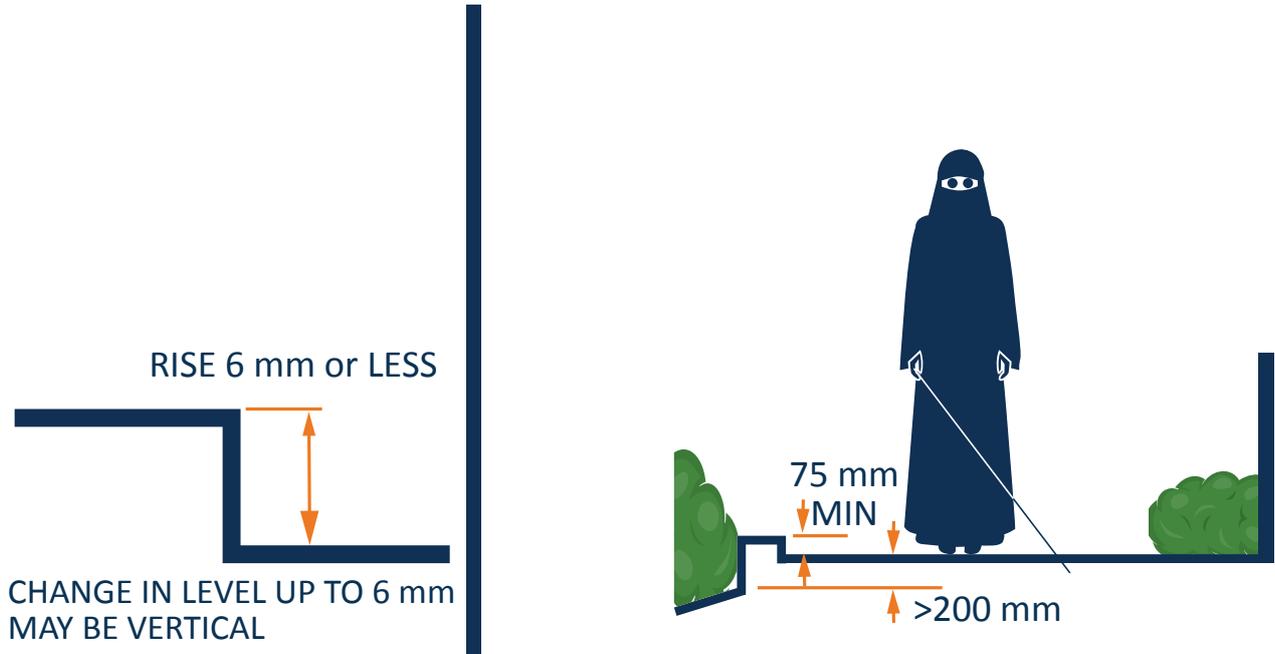


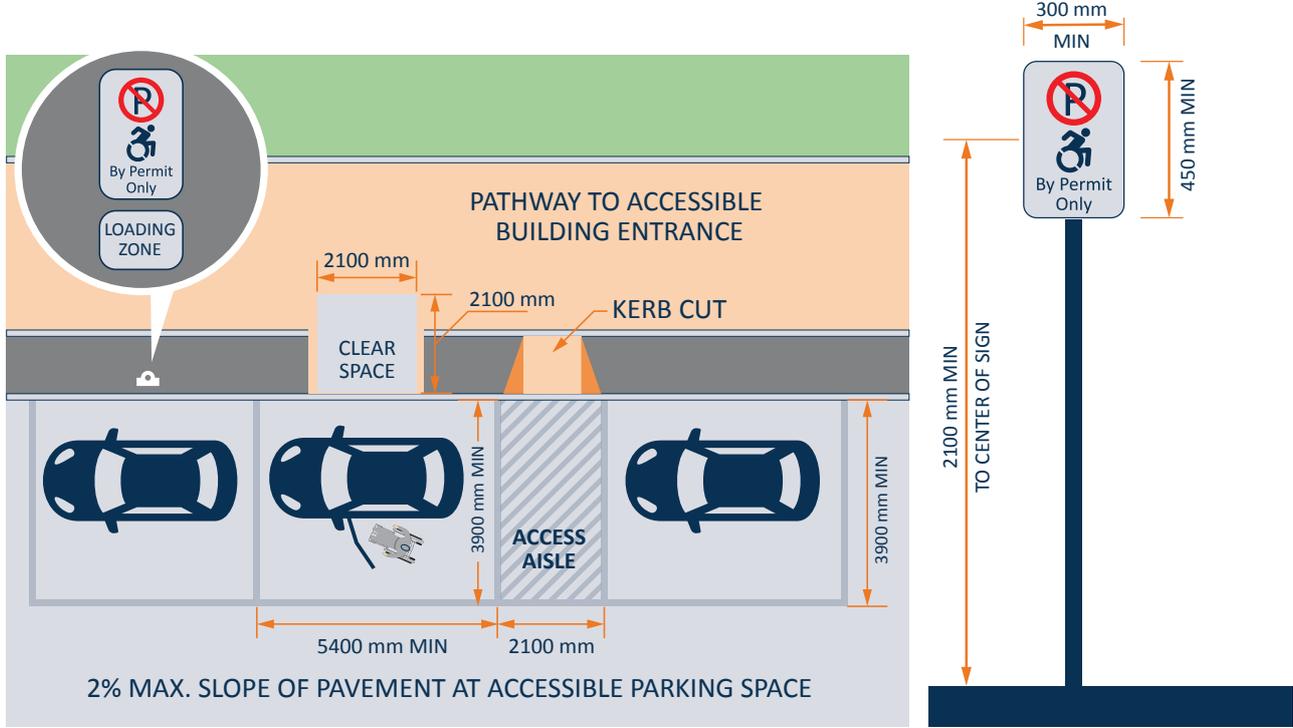
الملحق «ب»

سهولة الوصول إلى مكان العمل

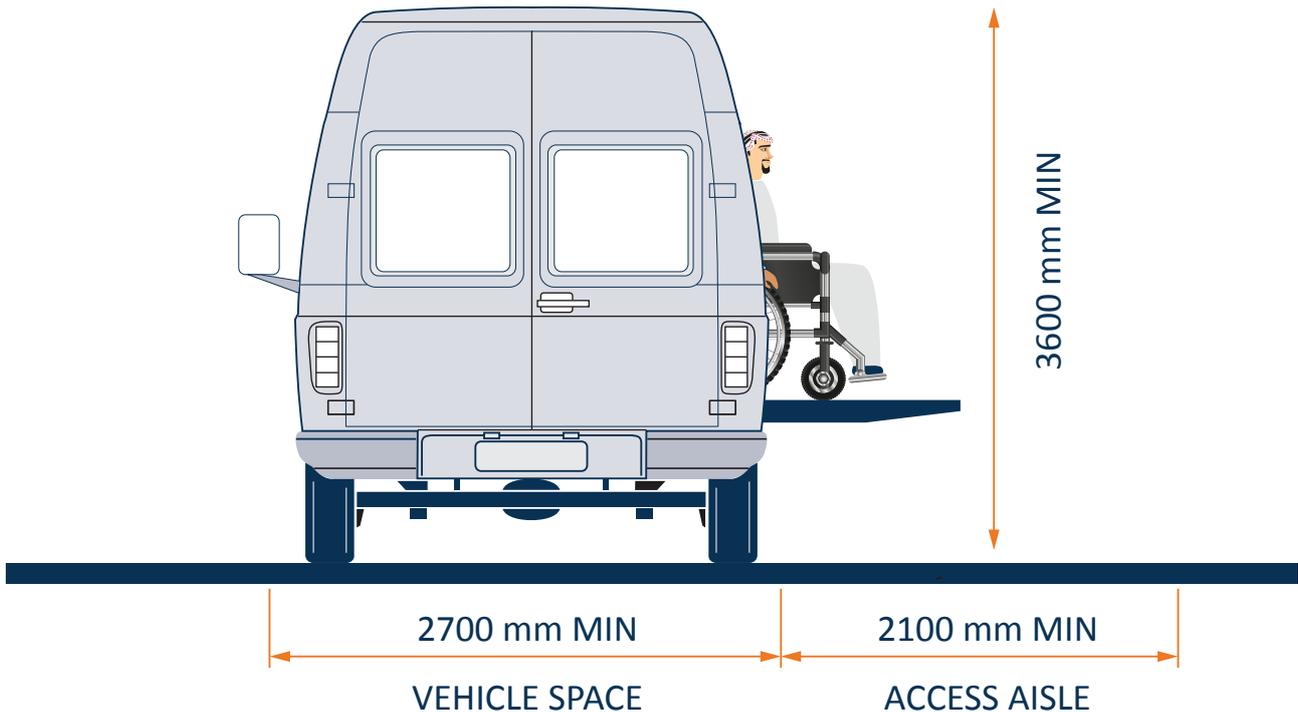
جميع الترتيبات التيسيرية التالية مفصلة في الدليل الإرشادي للوصول الشامل بالملكة العربية السعودية - مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة - 2012. الأرقام التالية هي أرقام فصول المسائل ذات الصلة. (accessibility.pscdr.org.sa)

أماكن وقوف السيارات سهلة الوصول للشخص الذي يقود سيارة (3-1-1، 3-1-3، 3-1-4، 3-1-6، 3-1-9)



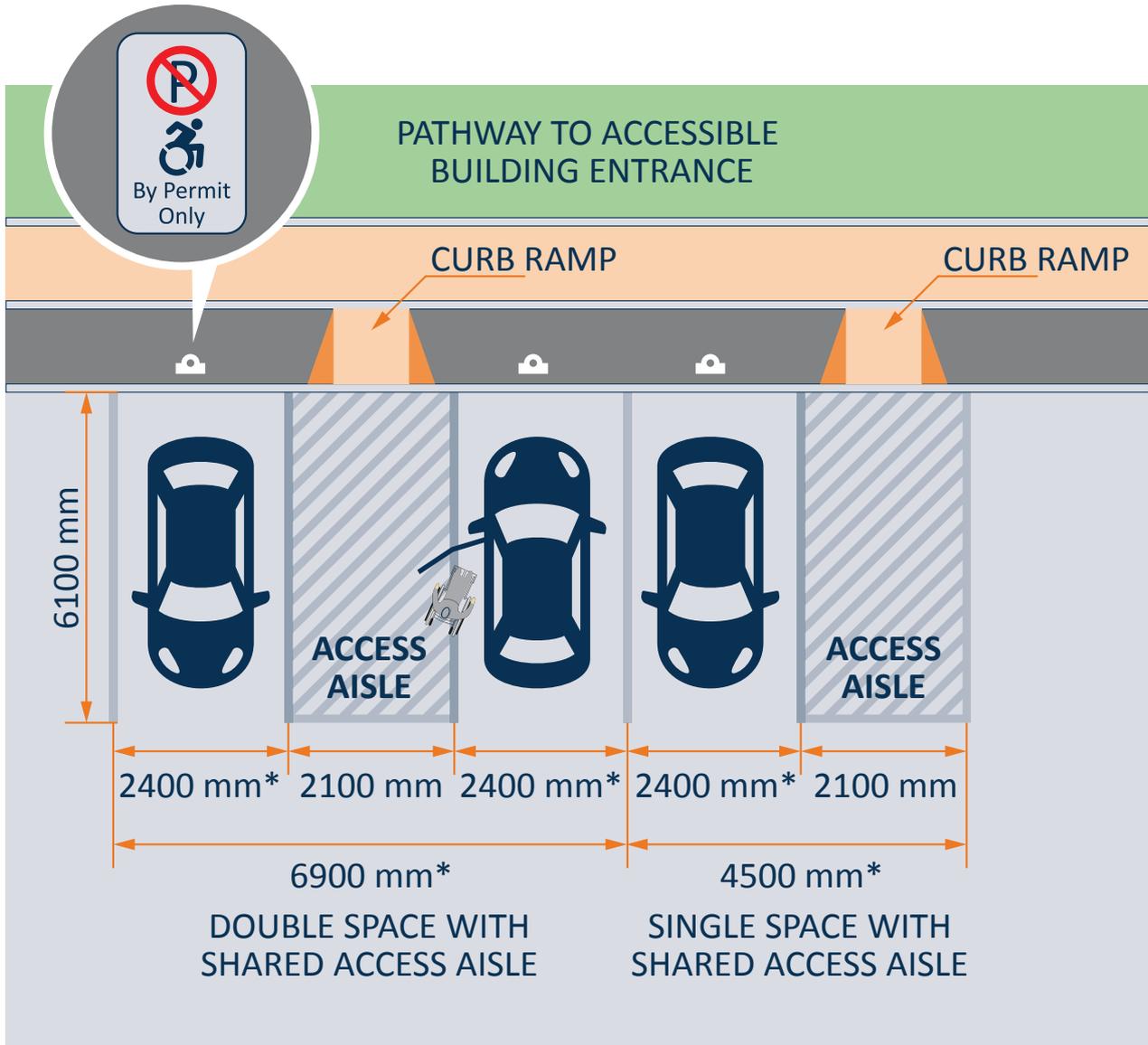


وسائل النقل المحلية سهلة الوصول - جمعية حركية (انظر العوارض المحلية)





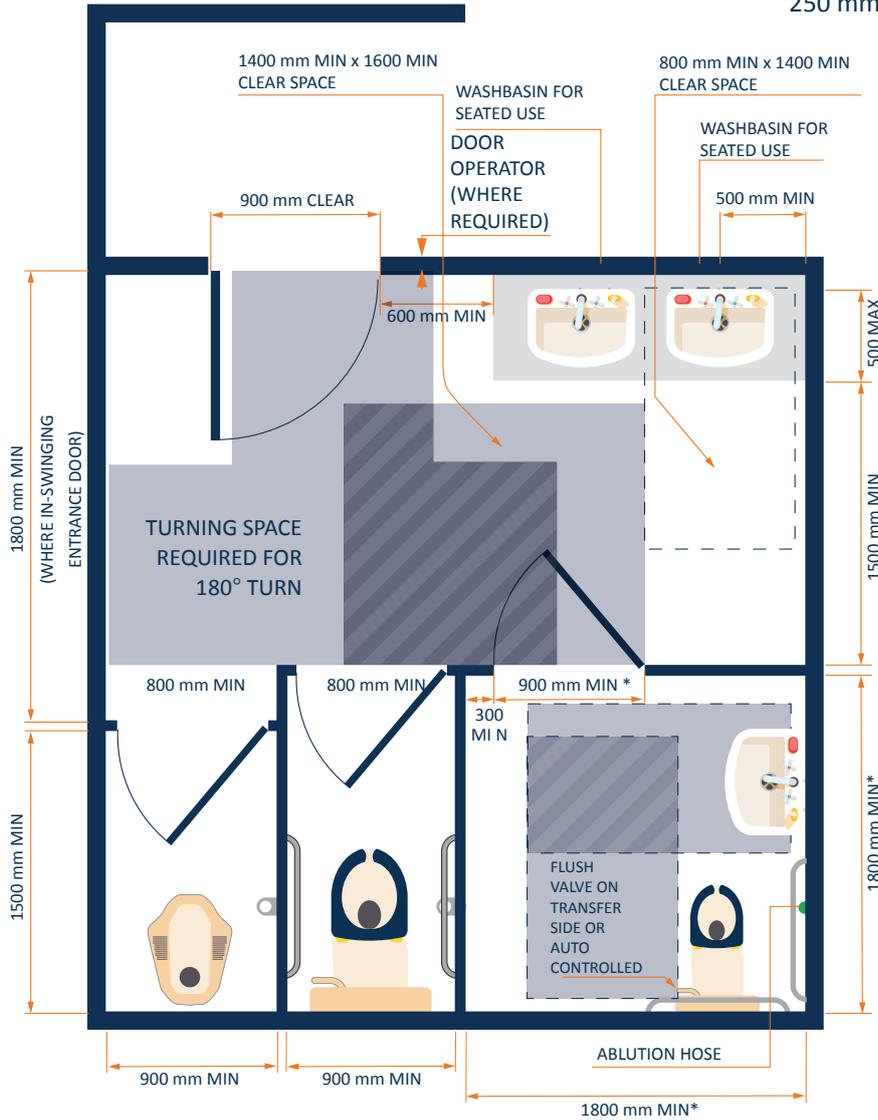
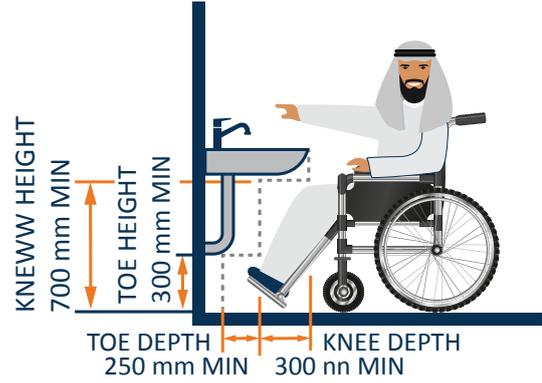
طريق الانتقال سهل الوصول من مكان وقوف السيارات إلى داخل المبنى (3-1-13، 3-2-3، 3-2-2، 3-2-3 و 1، 3-2-2)



2% MAX. SLOPE OF PAVEMENT AT ACCESSIBLE PARKING SPACE

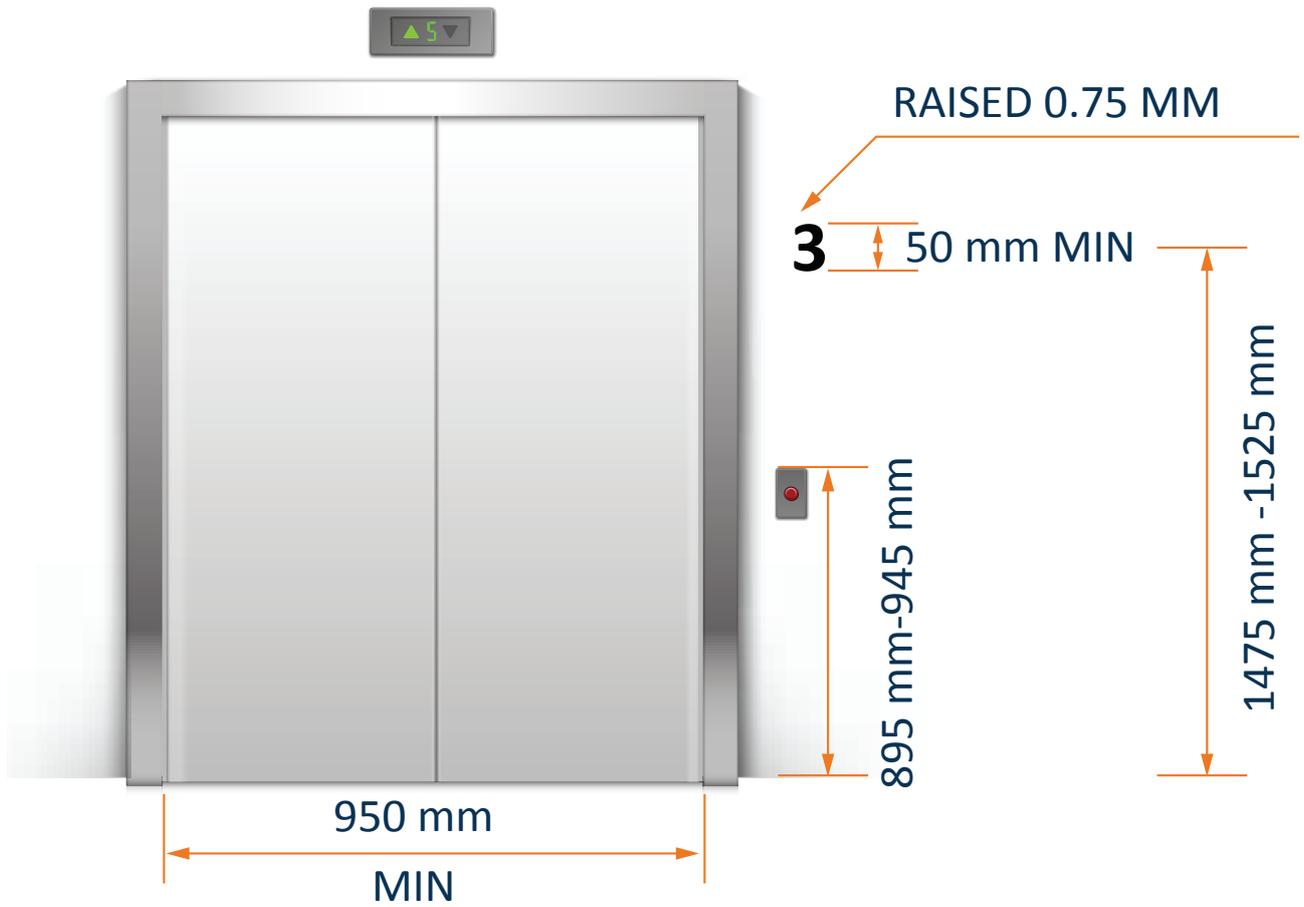


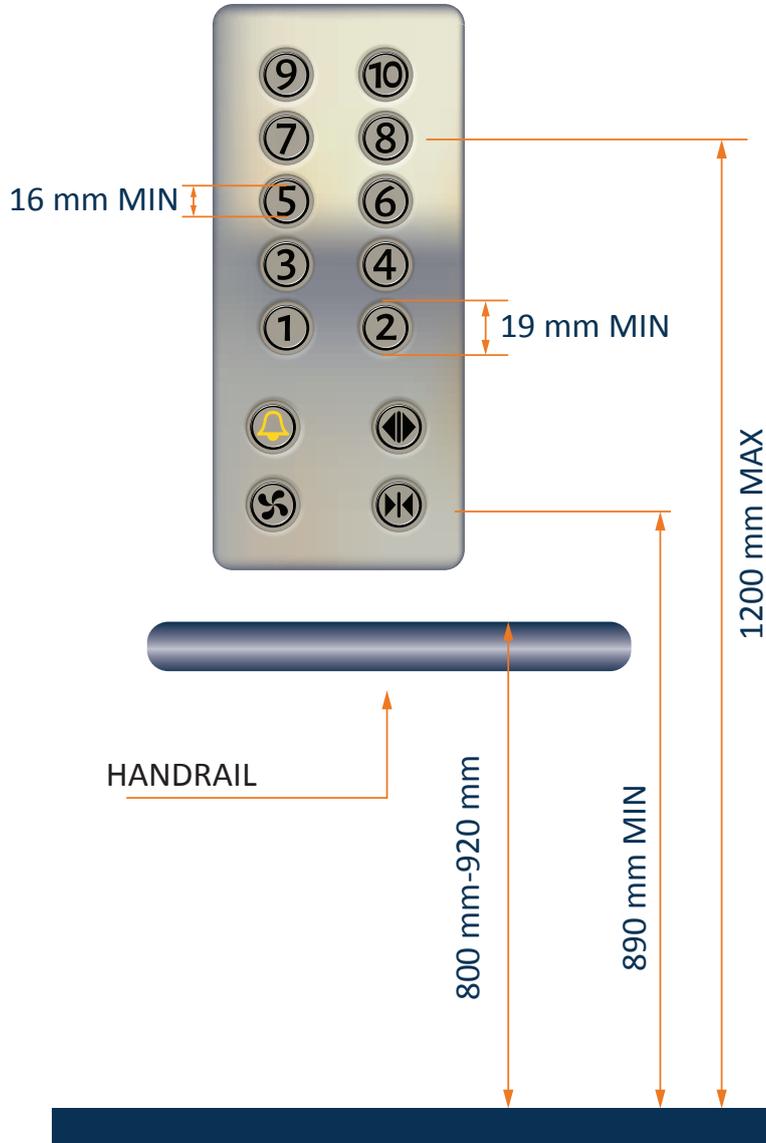
دورات المياه والاستراحات سهلة الوصول (3-2-11، 3-2-12، 3-2-14، 3-2-15، 3-2-16، 3-2-17، 3-2-18، 3-2-22، 3-2-23، 3-2-25 و 3-2-25)





طريق الانتقال سهل الوصول إليه إلى محطة عمل الشخص، كالمصاعد والسلالم المتحركة، إلخ (3-2-5، 3-2-6، 3-2-7، 3-2-8)





لمزيد من المعلومات حول إمكانيات الدخول إلى المباني، أنظر دليل الإرشادات العامة للدخول إلى المباني: <http://www.kscdr.org.sa/media/5019/uap-be-ar.pdf>



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 لتقديم ملاحظاتكم 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

 920020301

