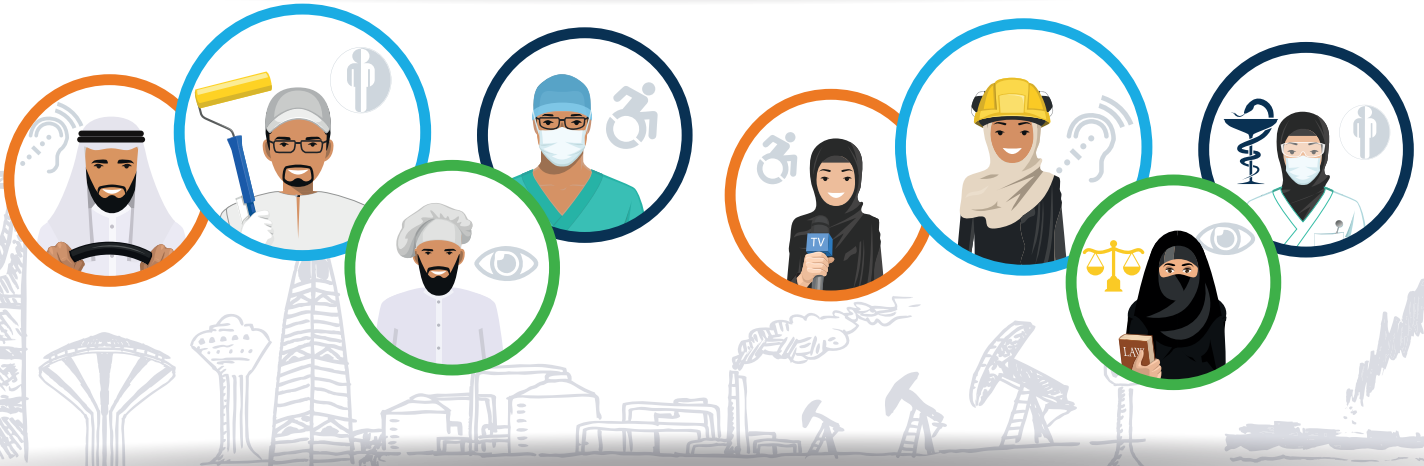


الخدمات التيسيرية المقدمة

للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد



الطبعة 1



يناير 2017

**الخدمات التيسيرية المقدمة
للأشخاص ذوي اضطراب
طيف التوحد**

يناير 2017

الطبعة 1



الصفحة

المحتويات

1.	مقدمة	6
6	ما هو اضطراب طيف التوحد؟	6
7	ما هي أسباب اضطراب طيف التوحد؟	7
2.	ما هي الخدمات التيسيرية؟	8
8	الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات	8
3.	ما هو مدى شيوع الإصابة باضطراب طيف التوحد؟	10
4.	دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة	13
13	كلمة حول اللغة عند التحدث عن الإعاقة	13
13	الاجتماع بالأشخاص ذوي التوحد	13
5.	تقديم الخدمات التيسيرية	15
15	التوظيف والاختيار	15
16	الوصف الوظيفي	16
18	إعلانات الوظائف واجتذاب مقدمي الطلبات	18
18	استمارات طلبات التوظيف	18
19	المقابلات الشخصية	19
20	الاختبارات	20
21	التعريف والتدريب	21
23	دراسة حالة (1) الجزء الأول	23
24	الاحتفاظ بالموظف	24
25	السلوك في مكان العمل	25
26	دراسة حالة (1) - الجزء الثاني	26
27	العمل ضمن فريق	27
27	القلق	27
28	مسائل الحواس	28



المحتويات

الصفحة

30	دراسة حالة (2) - الجزء الأول
31	الحركات الجسدية غير العادية
32	دراسة حالة (2) - الجزء الثاني
33	الصحة والسلامة
34	الإخلاء في حالات الطوارئ
35	دراسة حالة (2) - الجزء الثالث

6. الإطار التنظيمي في المملكة العربية السعودية 36

36	أ. المستوى الدولي
38	ب. المستوى الوطني

7. المؤسسات المفيدة 39

8. الشركاء المتعاونون 43



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 طيف التوحد؟

اضطراب طيف التوحد هو إعاقة تنموية تستمر طوال الحياة وتؤثر على كيفية تواصل الشخص مع الآخرين وعلاقتهم بهم، وكيفية رؤيته للعالم من حوله. والمصطلح اضطراب طيف التوحد والمصطلح التوحد هما مصطلحان عامان لوصف مجموعة من الاضطرابات المعقدة في تطور الدماغ. وتكون لكل شخص من ذوي التوحد مواطن قوة واحتياجات فريدة.

اضطراب طيف التوحد



**طيف توحد ذو أداء
وظيفي عالي
متلازمة أسبرجر**

طيف التوحد

طيف توحد شديد

يواجه الأشخاص ذوي التوحد صعوبات في فهم وتفسير سلوك الآخرين الشفهي وغير الشفهي، والحوافز والتوقعات، ويمكن أن يجدوا أن التفاعل الاجتماعي شيء مربك. كما أن فهم الأنشطة التي تحتاج إلى خيال يمكن أن يكون صعبًا على الشخص ذي التوحد - ويمكن أن يشمل ذلك على سبيل المثال التعابير الساخرة والنكات والمزاح الشفهي الذكي.



متلازمة أسبرجر هي شكل من أشكال التوحد، وتتشترك في بعض الخصائص. غير أن الأشخاص ذوي متلازمة أسبرجر يستطيعون أيضًا أن يكونوا اجتماعيين عميقًا ومحبين للانطلاق ويسعون في الغالب إلى التواصل مع الآخرين. ويواجه عادةً الأشخاص ذوي متلازمة أسبرجر مشاكل لغوية أقل مقارنةً بالأشخاص الآخرين الموزعين على درجات "الطيف" الأخرى، ولكن يمكن أن تبدو لغتهم في بعض الأحيان رسمية أو مصطنعة. ويتم عادةً تشخيص متلازمة أسبرجر والتوحد في مرحلة الطفولة، ولكن يمكن أن لا يتم تشخيص بعض الأشخاص سوى بعد بلوغهم سن الرشد. ويتميز غالبية الأشخاص ذوي متلازمة أسبرجر بمستوى ذكاء متوسط أو أعلى من المتوسط. كذلك يمتاز الكثير من الأشخاص ذوي التوحد في الغالب بمستويات عالية من المهارات والمؤهلات المتخصصة - تكون في الغالب في الرياضيات أو الإلكترونيات أو الحاسب الآلي. وهذا لا يعني أن هذه هي الوظائف الوحيدة التي يمكن أن يشغلوها في الشركات - بل ينبغي الأخذ في الاعتبار نقاط قوة واحتياجات كل شخص عند اختيار الوظيفة المناسبة له.

ما هي أسباب اضطراب طيف التوحد؟

السبب الدقيق لاضطراب طيف التوحد ليس معروفًا في الوقت الحاضر. وهي حالة معقدة يمكن أن تحدث نتيجة وجود استعداد وراثي (استعداد طبيعي)، أو بسبب عوامل بيئية أو عوامل غير معروفة.

لقد كان الشائع أن حالات التوحد عامل وراثي يسري بين أفراد العائلة. على سبيل المثال، يمكن أن يكون الأخوان والأخوات الأصغر سنًا للشخص ذي اضطراب طيف التوحد لديهم أيضًا نفس الحالة، ومن الشائع أن يكون لدى كلا التوأمين المتماثلين توحد.¹

1. <http://www.nhs.uk/Conditions/Autistic-spectrum-disorder/Pages/Causes.aspx>



2. ما هي الخدمات التيسيرية ؟

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



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

يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصادياً. الكثير من العوائق التي يواجهها الأشخاص ذوو طيف التوحد ناتجة عن الطريقة التي يستخدمها الأشخاص من غير ذوي التوحد (أو الأشخاص «غير ذوي الاسترسال العقلي») في التواصل وتنظيم الأعمال وإيجاد البيئة الحسية في مكان العمل.

الخدمات التيسيرية ومعايير أفضل الممارسات

ينبغي على أصحاب العمل تقديم خدمات تيسيرية لأي موظف يمكن أن يواجه عوائق في العمل بسبب إعاقة أو إصابة مزمنة أو حالة صحية - حتى ولو لم يتم تشخيصها كإعاقة أو حتى لو لم يتقبلها ذلك الشخص على أنها إعاقة.



المعيار المتعارف عليه للممارسة الأفضل هو جعل الخدمات التيسيرية «معقولة» لأي شخص يحتاج إليها لكي يعمل بفعالية 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. يمكن في بعض الأحيان أن تؤدي الصعوبات الناتجة عن التوحد إلى سلوك من الصعب جدًا



على أصحاب العمل فهمه والتعامل معه. ويكون سلوك معظم الأشخاص من ذوي اضطراب طيف التوحد صعبًا بشكل ما وفي مرحلة ما من حياتهم العملية.

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

لتحديد معايير أفضل الممارسات:

- تذكر أنه عندما يكون سلوك الشخص ذو اضطراب طيف التوحد صعبًا في مكان العمل، فإنه يحاول أن يبين شيئًا يحتاج إليه وأن يلبي حاجة معينة.
- قم بترتيب مشاركة الأفراد في وضع الحلول واحترم حقوقهم في المحافظة على السرية.
- قد تحتاج إلى تغيير طريقة تعاملك مع الأشخاص لتكون 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 الإصابة باضطراب طيف التوحد؟

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، هناك طفل من كل 160 طفلًا في العالم لديه اضطراب طيف التوحد، وهو حالة تدوم مدى الحياة، وتظهر أعراض معظم الحالات خلال السنوات الخمس الأولى من حياة الشخص ذو طيف التوحد.

تبين إحصائيات التوحد التي أصدرها المركز الأمريكي لمكافحة الأمراض والوقاية منها إصابة حوالي طفل واحد من كل ثمانية وثمانين طفلًا أمريكيًا باضطراب التوحد - أي بزيادة بمعدل عشرة أضعاف في السنوات الأربعين الماضية. كما تبين الدراسات والأبحاث الحديثة أن هذه الزيادة ناتجة جزئيًا عن تحسين وسائل التشخيص والتوعية. كما تبين الدراسات أيضًا أن التوحد أكثر شيوعًا بمعدل أربعة إلى خمسة أضعاف بين الذكور مقارنةً بالإناث. وتشير التقديرات إلى تشخيص 1 من كل 54 من الذكور، و1 من كل 252 من الإناث لديهم توحد في الولايات المتحدة الأمريكية.

لأغراض المقارنة، فإن أعداد الأطفال الذين يتم تشخيصهم بأن لديهم توحد كل سنة أكبر من أعداد الأطفال المصابين بمرض السكر، أو الأيدز أو السرطان مجتمعةً. ويبلغ عدد ذوي اضطراب طيف التوحد أكثر من 2 مليون شخص في الولايات المتحدة وعشرة ملايين شخص حول العالم.

وإلى جانب ذلك، تشير الإحصائيات الحكومية للتوحد إلى أن معدلات انتشاره قد ارتفعت بنسبة تتراوح ما بين 10% إلى 17% سنويًا في السنوات الأخيرة. وليس هناك أي تفسير متفق عليه لهذه الزيادة المستمرة، مع أن تحسن وسائل التشخيص والتأثيرات البيئية هما سببان يتم أخذهما في الاعتبار في غالب الأحيان.²

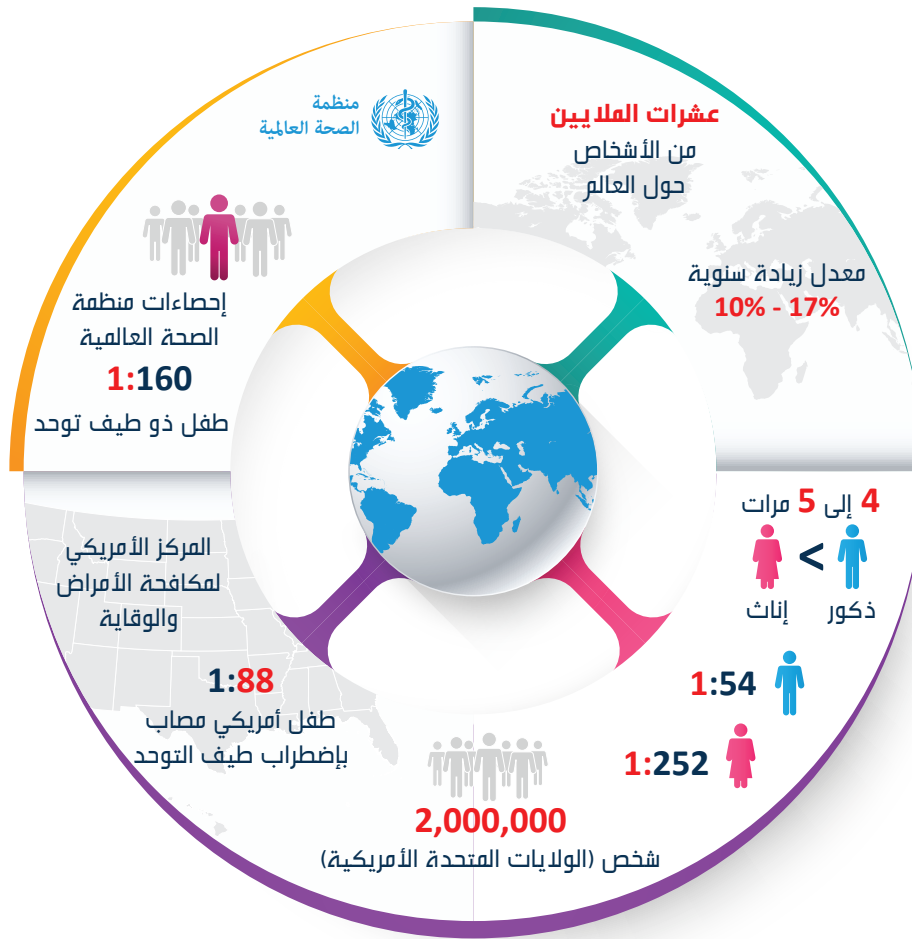
يرغب الكثير من الأشخاص ذوي طيف التوحد في العمل وهم يشكلون مصدرًا كبيرًا للمواهب غير المستغلة. وهناك مفهوم مغلوط بأن الأشخاص ذوي التوحد غير قادرين على التكيف مع احتياجات العمل أو غير قادرين على القيام بالأعمال الروتينية الرتيبة. إلا أنهم يستطيعون تطوير قدراتهم في العمل كأى شخص آخر في حالة حصولهم على التدريب الصحيح وتقديم الخدمات التيسيرية والدعم لهم.

2. مركز أبحاث التوحد

<http://cfar.kfshrc.edu.sa/AutismArabic.aspx>



كذلك فإن الإدارة الفعالة للأشخاص ذوي التوحد في مكان العمل تعتبر جيدة للمنشأة. ويمكن أيضًا أن يؤدي عدم التعاطي مع الإعاقة وعدم إدارة حالات الأشخاص ذوي "التنوع العصبي" بفعالية إلى تكاليف عالية من حيث الإنتاجية ومعنويات الفريق والعلاقات الشخصية بين الأفراد، وارتفاع نسبة الموظفين الذين يتركون الخدمة، وتدني أداء الأفراد.





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

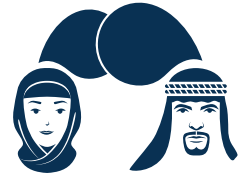
يمكن أن تكون الخدمات التيسيرية بسيطة وغير باهظة التكلفة ومجدية اقتصاديًا للمنشأة. وبدون الخدمات التيسيرية، يمكن أن لا يتقدم المرشحون الجيدون لشغل الوظائف ويمكن بالتالي خسارة موظفين جيدين. وتتفاوت الاحتياجات الدقيقة من شخص إلى آخر. ويجب دائمًا سؤال الشخص عن الأشياء التي يحتاجها.



4. دليل آداب التعامل والتخاطب مع الأشخاص ذوي الإعاقة

كلمة حول اللغة المستخدمة (آداب الحديث عن الإعاقة)

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



لذلك، عند الإشارة إلى شخص ذي التوحد، ينبغي الإشارة إليه على أنه «شخص ذو طيف توحد» وليس شخصًا توحديًا أو التوحد.

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 طيف التوحد

نادرًا ما يبادر الأشخاص ذوو التوحد إلى محاولة إجراء محادثة بشكل عفوي، ويمكن أن يظهر عليهم أنهم غير مهتمين بالأشخاص الآخرين. وقد يصعب عليهم فهم اللغة الشفهية وغير الشفهية لشخص آخر (بما في ذلك تعابير وجهه)، على سبيل المثال القدرة على معرفة ما إذا كان الشخص مشغولاً إلى درجة لا يستطيع معها التحدث.



التحدث / التواصل

يمكن أن يواجه بعض الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد صعوبة في التواصل مع الزملاء في العمل أو مع المشرفين.



يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المطلوبة ما يلي:

- الإبلاغ مسبقًا عن المواضيع التي سوف تتم مناقشتها في الاجتماعات وذلك للمساعدة على تسهيل التواصل.
- الإبلاغ مسبقًا عن تاريخ الاجتماع عندما يكون مطلوبًا من الموظف التحدث وذلك للتخفيف من القلق أو إزالته.
- السماح للموظف بتقديم إجابة كتابية بدلًا من الإجابة الشفهية.
- السماح للموظف بإحضار شخص أو زميل لحضور الاجتماع من أجل التخفيف من الشعور بالخوف أو إزالته.
- السماح للموظف بإحضار شخصٍ يؤازره أو يؤيده معه إلى اجتماعات مراجعة وتقييم الأداء والاجتماعات التأديبية.



5. تقديم الخدمات التيسيرية

التوظيف والاختيار

قد لا يتمكن المرشحون ذوو اضطراب طيف التوحد من إظهار قدراتهم وإمكانياتهم من خلال إجراءات التوظيف التقليدية.



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

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

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



الوصف الوظيفي

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



عند كتابة الوصف الوظيفي:

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

عند كتابة مواصفات المرشح:

- عليك أن تبين بالتحديد المهارات المطلوبة والقدرات التي تتطلبها الوظيفة.
- عليك التمييز بين ما هو ضروري وبين ما هو مرغوب فيه، بحيث تتهيأ لك المرونة عند اختيار الخدمات التيسيرية.
- عليك التركيز على ما يجب تحقيقه في الوظيفة وليس على كيفية تحقيق ذلك. بعض الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد 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.

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 تخلٍ عن المسؤولية. ويبقى مطلوبًا من أصحاب العمل التعاطي مع الضغوط ومستويات الإجهاد النفسي التي يتعرض لها موظفيهم. 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:

- 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.
- أذكر أنه يمكن قبول الطلبات بصيغ بديلة، على سبيل المثال مكتوبة على ورق، أو كتسجيل صوتي أو بالبريد الإلكتروني.
- ضع الإعلان في أكثر من مكان واحد. بالإضافة إلى الصحف المتداولة، استخدم محطة الراديو المحلية أو مواقع الإنترنت.
- أعلن عن الوظيفة الشاغرة لدى الجمعيات والمؤسسات الخيرية التي تقدم الدعم للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد و/أو أفراد أسرهم.
- ضع إعلان الوظيفة على موقع البوابة الوطنية للعمل - طاقات

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

استمارات طلبات التوظيف

يمكن أن يتوجب تقديم خدمات تيسيرية خلال عملية اختيار القائمة الأولية للمرشحين، حيث يمكن لمقدم الطلب ذي اضطراب طيف التوحد:



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



المقابلات الشخصية

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.



من الشائع أن المقابلات الشخصية للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد تعتبر في الغالب أحد أكبر الحواجز التي تعيق توظيفهم. فالأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد يمكن أن يشعروا بقلق متزايد عند الالتقاء بأشخاص جدد أو عند زيارة أماكن جديدة بمحفزات تفقددهم التركيز. ويمكن أن تشتمل المقابلات الشخصية على أنشطة يجدها بعض الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد مرهقة. على سبيل المثال المصافحة، والتواصل البصري، والانتقال إلى مكان غير معروف.

يمكن أن يكون التواصل خلال المقابلة الشخصية صعبًا على بعض مقدمي الطلبات ذوي اضطراب طيف التوحد. ويمكن أن يعطي بعض الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد إجابات مكونة من مقطع واحد على الأسئلة المطروحة عليهم أو يمكن أن لا يدركوا أن المطلوب منهم إعطاء إجابات تفصيلية.

ينبغي على أصحاب العمل طرح أسئلة محددة ومباشرة بتسلسل منطقي خلال المقابلات الشخصية. على سبيل المثال، يمكن أن لا يجب المرشحون بشكل جيد على أسئلة مفتوحة منها «ماذا كنت تفعل في وظيفتك السابقة؟» فالإجابة المحتملة يمكن أن تكون ذكرى ممتعة للموظف، ويمكن أن تكون سلبية أيضًا، كالإجابة مثلًا «لقد ارتكبت هذا الخطأ...»

أما إذا كانت الأسئلة تشتمل على أجزاء مختلفة، ينبغي طرحها بتسلسل منطقي لتفادي حدوث التباس. وينبغي أن تكون الأسئلة بشأن القدرات ملموسة وليست رمزية. على سبيل المثال، إذا سألنا شخصًا من ذوي اضطراب طيف التوحد ما الذي يمكن أن يفعله في موقف افتراضي صعب، يمكن أن لا يتمكن من الإجابة على السؤال. ويمكن أن يكون السبب في ذلك عدم وجود نقطة مرجعية يمكن الانطلاق منها للإجابة على السؤال. فإذا كانت صيغة السؤال بدلاً من ذلك ما الذي فعلته عندما نشأ وضع صعب في الماضي، يمكن أن يشكل ذلك نقطة انطلاق للإجابة على السؤال. ويهدف كلا السؤالين إلى تحديد ما إذا كان مقدم الطلب قادرًا على التعامل مع الأوضاع الصعبة، غير أن الصيغة الثانية تسمح للشخص بالإجابة.



الاختبارات

يمكن أن يحتاج المرشح للوظيفة من ذوي اضطراب طيف التوحد إلى بعض الوقت لتقييم المعلومات مقارنةً بالأشخاص الآخرين. فإذا استغرق المرشح وقتًا طويلاً في الإجابة على سؤال، يمكن أن يحتاج المشرف على المقابلة إلى تهيئة المحفز المناسب للإجابة، على سبيل التأكيد مما إذا كان المرشح قد فهم السؤال، أو ما إذا كان يحتاج إلى مزيد من الوقت للتفكير بإجابته.





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 التوحد من الحصول على نفس المعلومات، على سبيل المثال نفس المعلومات عن سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بالشركة.

لكي تتمكن من تقديم خدمات تيسيرية معقولة، ينبغي عليك أن تناقش مع الموظف احتياجاته ورغباته. ويكون معظم الموظفين متفاعلين جدًا في إدارة حالتهم ويمكن أن لا يحتاجوا سوى إلى عدد قليل من الخدمات التيسيرية أو أن لا يحتاجوا إليها على الإطلاق.

يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على ما يلي:

- التعريف بالمبنى – يمكن أن يستغرق الشخص ذو التوحد بعض الوقت لكي يتعرف على كيفية التنقل عبر المبنى. وفي هذه الحالة، يمكن أن يكون من المفيد اصطحاب الشخص في جولات تعريفية، والسماح له بإعداد خريطة خاصة به إذا رغب في ذلك.
- توفير شخص مرشد في مكان العمل. ويمكن أن يتيح ذلك للموظف الآخر فرصة قيّمة لتطوير ذاته.
- إعطاء تعليمات واضحة بشأن الوظيفة والمنشأة بحيث يحصل الشخص على أفضل فهم ممكن لما هو متوقع منه.
- التذكير «بالقواعد غير المكتوبة» في مكان عملك وليس الافتراض بأن الشخص سوف يتعرف عليها بنفسه. ومن الأمثلة على ذلك توقع ارتداء لباس أنيق عند زيارة عميل خارجي للمكتب.



- وضع جدول زمني أو نمط ليوم العمل، بما في ذلك الوقت المتوقع لحضور الموظف وأوقات راحته واستراحة الغداء.
- تكليف موظف آخر لتقديم المساعدة.
- وصف الأشياء التي يمكن القيام بها أثناء فترات الراحة، على سبيل المثال قراءة صحيفة أو الذهاب في نزهة، حيث إن ذلك يمكن أن يساعد على تخفيف القلق بشأن ما يتوجب عمله.
- تقديم وسائل المساعدة لتنظيم العمل – على سبيل المثال، دفتر ملاحظات لكتابة قوائم الأشياء التي يجب القيام بها، أو تعليق جدول على الجدار لإبراز المهام اليومية/ الشهرية.

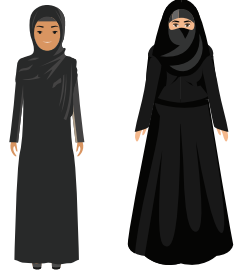


دراسة حالة 1

ليلى وإجراء المقابلة الشخصية – الجزء الأول



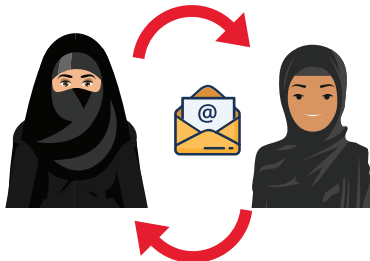
تقدمت ليلى بطلب لوظيفة مبرمجة كمبيوتر في شركة تلفزيون. ليلى من الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد، وقد أخبرت مديرة التوظيف ياسمين بأنها تجد صعوبة في المقابلات الشخصية.



وعلى الرغم من خبرة ليلى الواسعة في العمل في وظائف مشابهة، يمكن أن تتسبب لها المقابلات الشخصية بقلق شديد، أي أنها لا تتمكن من إظهار جميع قدراتها.



سألت ليلى ما إذا كانت تستطيع عرض مهاراتها وخبرتها من خلال تجربة على رأس العمل بدلاً من المقابلة الشخصية. وافقت ياسمين على أن التجربة على رأس العمل يمكن أن تكون مفيدة، حيث إنها تعطي ليلى الفرصة لكي تبين كيف تؤدي عناصر العمل الأساسية لوظيفتها. وقد أرسلت ياسمين رسالة بالبريد الإلكتروني إلى ليلى تسألها فيها عما إذا كانت هناك خدمات تيسيرية أخرى يمكن أن تحتاج إليها خلال عملها تحت التجربة.



أجابت ليلى على الرسالة وطلبت بياناً تفصيلياً بالمهام التي سوف يكون مطلوباً منها القيام بها أثناء عملها تحت التجربة لكي تتمكن من التحضير لذلك بشكل كامل.

قبل أسبوع من بدء العمل تحت التجربة، أرسلت ياسمين إلى ليلى كشفًا تفصيليًا بالمهام التي يجب عليها إنجازها خلال فترة التجربة. كذلك وصفت ياسمين أيضًا كيفية ترتيب الأعمال خلال اليوم ووضعت قائمة بتوزيع الفترات - بما في ذلك فترة راحة لتناول الغداء.





الاحتفاظ بالموظف

عندما يتم عرض عمل على شخص ما، يمكن أن تحتاج إلى تقديم خدمات تيسيرية للتأكد من قدرته على أداء الوظيفة بأقصى إمكانياته. يجب البدء بتقديم الخدمات التيسيرية في أسرع وقت ممكن عمليًا بعد تعيين الموظف - ويمكن أن يستغرق ذلك وقتًا. ويجب التشاور مع الشخص والتأكد من أن المدير أو الرئيس المباشر للموظف يفهم الخدمات التيسيرية المتفق عليها. التدريب على الوعي بالإعاقة والذي يشمل الوعي باضطراب طيف التوحد، يمكن أن يكون مفيدًا جدًا لفريق عمل المرشح للوظيفة.



يجب تضمين مراجعات دورية للخدمات التيسيرية، على سبيل المثال في نهاية فترة التجربة، وفي جلسات الإشراف والتقييم لضمان استمرار فاعلية الخدمات التيسيرية. وتعتبر اتفاقية الخدمات التيسيرية المصممة خصيصًا بما يتناسب مع احتياجات الموظف، طريقة جيدة لتسجيل ومراجعة الخدمات التيسيرية المعقولة.

ويجب أيضًا التأكد من اتباع نفس الطريقة فيما يتعلق بالخدمات التيسيرية عندما يتقدم الموظف ذو اضطراب طيف التوحد بطلب للترقية، وهنا أيضًا يجب عدم وضع أي افتراضات حول ما يمكن أو ما لا يمكن للموظف القيام به.

تتفاوت الخدمات التيسيرية التي يحتاجها الموظف ذو التوحد وتختلف اختلافًا كبيرًا من شخص إلى آخر. ولذلك ينبغي على المديرين التحدث مع الموظفين بشأن الصعوبات التي يواجهونها على المستوى الفردي. ويمكن أن يكون الموظفون ذوو التوحد يعلمون بالتحديد ما الذي يحتاجونه أو يمكن أن لا يكونوا بحاجة إلى أي شيء على الإطلاق.



السلوك في مكان العمل

يمكن أن يتصرف الأشخاص ذوو التوحد في بعض الأحيان بطرق يعتبرها الآخرون «غريبة» (على سبيل المثال السير ذهاباً وإياباً أو التحدث مع أنفسهم) ولكنهم يؤدون عملهم بشكل مقبول. ويمكن أن يكون هذا السلوك موجهاً عن غير قصد تجاه الزملاء في العمل (على سبيل المثال قراءة معلومات على مكاتب الزملاء دون طلب إذن بذلك).

- التأكد من تحمل الزملاء وتفهمهم، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تقديم تدريب على الوعي بالإعاقة.
 - إذا كان ينبغي الاعتراض على السلوك، يجب إبلاغ الموظف بوضوح ما هي جوانب سلوكه التي تعتبر غير مناسبة، وإيضاح أسباب ذلك.
 - يمكن أن يحتاج ذلك إلى التكرار في عدة مناسبات في حالة تكرار التصرف، حيث يمكن أن يستغرق الموظف بعض الوقت لكي يتذكر أن السلوك غير مناسب.
- ينبغي على المشرفين المباشرين تقبل التقلبات في السلوك ولكن على أن يقوموا بلفت نظر الموظف إلى أي سلوك يعتبر غير مناسب.



دراسة حالة 1

ليلى وإجراء المقابلة الشخصية - الجزء الثاني



عند وصول ليلى للبدء بالعمل تحت التجربة، تلتقيها ياسمين في صالة الاستقبال وترافقها إلى غرفة هادئة التي سوف يجري فيها التقييم. وتساءل ياسمين ليلى عما إذا كان لديها أي استفسار بشأن التجربة أو ما إذا كانت ترغب في شرح بعض المهام لها مرة أخرى.



توافق ليلى على أن ذلك يعتبر مفيدًا. وتقدم ياسمين تعليمات واضحة ومباشرة قبل بدء التجربة ولا تستخدم أي عبارات مبهمّة. وتشرح ياسمين أنها سوف تشرف على ليلى أثناء قيامها بالمهام وسوف تسجل ملاحظات طويلة فترة التجربة.

أتاح إلغاء حاجز التجربة المعتادة والموافقة على العمل تحت التجربة الفرصة لكي تتمكن ليلى من إظهار جميع مهاراتها وقدراتها كمبرمجة كمبيوتر. وقد ساعد هذا ياسمين أيضًا على فهم كيفية قيام ليلى بعملها في المنشأة.





العمل ضمن فريق

خصائص التوحد ليست معروفة لجميع الموظفين، كما أنهم لا يعلمون كيفية التأكد من تواصلهم بفاعلية مع شخص ذي اضطراب طيف التوحد. ومن المهم أن يكون المدراء على دراية بما يمكن أن يفعلوه لتقديم الدعم والمساندة للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد. يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على ما يلي:

- تقديم التدريب للمدراء والزملاء العاملين مع الموظف ذي اضطراب طيف التوحد لضمان تعاون زملائه في العمل وتفهمهم له (ولا ينبغي ذلك سوى بعد الحصول على موافقة الشخص ذو اضطراب طيف التوحد على الإفصاح عن هذه المعلومات).
- التخطيط مع الشخص ذو اضطراب طيف التوحد لإجراء أي تغييرات في الأعمال الروتينية قبل فترة من تنفيذ التغييرات، مع تذكيره بانتظام بتوقيت حدوث ذلك وتأثيره على الشخص.
- دعوة الشخص إلى المناسبات الاجتماعية للفريق، وشرح الأسباب التي تستدعي حضوره، وبيان مكان وتوقيت المناسبة الاجتماعية. فإذا كانت المناسبة خلال ساعات الدوام، ينبغي التأكد من إعطاء الموظف الوقت الكافي للتحضير. ويتوجب على صاحب العمل أن يأخذ في الاعتبار أن حضور المناسبات الاجتماعية ليس إلزاميًا.

القلق

يمكن أن يشعر بعض الأشخاص ذوي اضطرابات طيف التوحد بالقلق في حالة حدوث أي تغييرات في مكان عملهم أو في الروتين الذي يتبعونه (على سبيل المثال التأخر في الوصول إلى مكان العمل بسبب تأخر المواصلات أو تعطل شاشة الكمبيوتر). وحيث إن الروتين يعتبر مهمًا، يمكن أن يشعر بعض الأشخاص ذوي اضطرابات طيف التوحد بالخوف من الأحداث غير المتوقعة.



يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على ما يلي:

- التمكن من التحدث مع شخص آخر بشأن تلك الأحداث (على سبيل المثال، الرئيس المباشر، أو المرشد المكلف) يستطيع شرح المشكلة وتقييم إمكانية إيجاد حل فوري لها.
- استعادة تركيز الشخص على عمله.
- التقليل من المواعيد النهائية حيث إن الضغط يمكن أن لا يكون مفيداً. ويمكن أن يركز بعض الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد انتباههم على التفاصيل الدقيقة وبالتالي يعملون بشكل أبطأ مما هو متوقع.
- التبليغ عن التغيير في الجدول الزمني وروتين العمل قبل فترة كافية حيث يكون ذلك ممكناً.

مسائل الحواس³

بعض الأشخاص من ذوي اضطرابات طيف التوحد يواجهون صعوبة في معالجة الإدراك الحسي ويمكن أن يشعروا بحساسية مفرطة للمس والنظر والأصوات والروائح في مكان العمل.

يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على ما يلي:

• الحساسية للروائح:

- استخدام منتجات تنظيف بدون رائحة فقط
- توفير غرف اجتماعات ومراحيض خالية من الروائح، على سبيل المثال بدون استعمال بخور في الأماكن العامة
- تعديل موقع محطة العمل
- السماح بفترات استراحة لاستنشاق الهواء الطلق
- توفير نظام لتنقية الهواء
- السماح بالعمل عن بعد

3. <http://askjan.org/media/ASD.html>



• الحساسية للإنارة الفلورسنت:

- نقل الموظف إلى مكان خاص لتمكينه من تعديل الإنارة حسبما يراه مناسبًا له
- تغيير الإنارة بالكامل
- السماح بالعمل عن بعد

• الحساسية للضجيج:

- نقل الموظف إلى مكان أكثر خصوصية أو بعيدًا عن الأماكن المزدحمة
- نقل الموظف بعيدًا عن الأجهزة والمعدات المكتبية وأماكن الضجيج الأخرى
- توفير جهاز صوتي للمساعدة على إخفاء الأصوات غير المرغوب فيها
- توفير سماعات لعزل الضجيج
- توفير ألواح عازلة لامتصاص الصوت
- تشجيع الزملاء في العمل على التخفيف إلى أدنى ما يمكن من الأحاديث غير المتعلقة بالعمل
- السماح بالعمل عن بعد



دراسة حالة 2

جدول عمل ماجد - الجزء الأول



- ماجد شخص ذو اضطراب طيف التوحد، وهو يمتاز بمهارات مهنية قوية. وقد حصل على دبلوم في إدخال البيانات من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بعد حصوله على الثانوية العامة.

- ماجد لا يحب وقوف الأشخاص بالقرب منه - وهو يتفادى مجموعات التسوق ويجد صعوبة في التكيف مع الضجيج. وهو يتفادى الاحتكاك المباشر بالأشخاص الآخرين حتى في التجمعات العائلية الكبيرة. وهو يحتاج إلى دعم ومساندة في بعض الأحيان للتفاعل في المناسبات الاجتماعية.
- ماجد يحب الروتين ويعلم جدول عمله مسبقاً.
- ماجد يعمل كموظف إدخال بيانات في قسم الموارد البشرية بشركة أدوية.

عمل رئيس ماجد المباشر بالتنسيق الوثيق معه ومع فرع صندوق تنمية الموارد البشرية ومع والد ماجد لكي يتعرف على الخدمات التيسيرية التي يمكن أن تساعد ماجد على القيام بعمله.



لم يكن من الصعب تلبية طلبات الخدمات التيسيرية. وقد اشتملت على ما يلي:

- وضع محطة العمل في مكان هادئ.
- إعطاء ماجد جهاز كمبيوتر محمول لتمكينه من الانتقال إلى محطة عمل أخرى عند الحاجة.
- الاتفاق على جدول عمل أسبوعي كل يوم أحد.
- عقد اجتماع شهري مع ماجد ووالده خلال الأشهر الثلاثة الأولى لأغراض التقييم.



الحركات الجسدية غير العادية⁴

يمكن أن يقوم بعض الأشخاص من ذوي اضطرابات طيف التوحد بحركات جسدية غير عادية منها على سبيل المثال حركات بسيطة بالأيدي والأرجل للإعراب عن التملل أو عدم الصبر. وتسمى الحركات الجسدية غير العادية في بعض الأحيان بالسلوك التحفيزي الذاتي أو «الحركات الجسدية التكرارية». وتساعد هذه الحركات في الغالب على تهدئة الشخص أو على تركيزه على العمل، ولكنها يمكن في بعض الأحيان أن تتسبب بإزعاج زملائه في العمل.

يمكن أن تشمل الخدمات التيسيرية المطلوبة على فعل ما يلي:

- إعطاء فترات راحة منتظمة لتوفير وسيلة للتنفيس عن النشاط الجسدي
- تمكين الموظف من استخدام أشياء منها على سبيل المثال كرة ضغط يدوية وأشياء مشابهة لتوفير مدخلات حسية أو لتهدئة الأعصاب
- السماح للموظف بالعمل من منزله
- إعطاء فترات راحة منتظمة بعيدًا عن محطة العمل
- مراجعة سياسة السلوك مع الموظف
- توفير مكان عمل خاص يسمح للموظف بالتحرك دون إزعاج الآخرين بحركات منها على سبيل المثال الحركات البسيطة بالأيدي والأرجل للإعراب عن التملل أو عدم الصبر.

4. <http://askjan.org/media/ASD.html>



دراسة حالة 2

جدول عمل ماجد - الجزء الثاني



- غادر مدير ماجد في إجازته السنوية. ولم يكن المدير الذي حل محله على إلمام تام بالخدمات التيسيرية التي يحتاجها ماجد. وقد سأل ماجد عما إذا كان باستطاعته قضاء اليوم في العمل على مكتب الاستقبال بسبب حصول موظف الاستقبال على إجازة اضطرارية.



- وافق ماجد على ذلك. غير أنه واجه ضغطًا كبيرًا في العمل على مكتب الاستقبال الذي كان مزدحمًا بموظفين يستخدمون آلة بصمات الأصابع بالقرب من المكتب، بالإضافة إلى الزوار ومراسلي تسليم البريد.

- خلال 30 دقيقة، تغير سلوك ماجد بشكل ملحوظ. وبدأ يهز كرسيه وأخذ يتكلم ويصدر أصواتًا.
- تم تنبيه المشرف بشأن التغير في سلوك ماجد. فتوجه فورًا إلى ماجد وسار معه إلى مكان عمله في قسم الموارد البشرية.
- غادر ماجد المكتب باكراً ذلك اليوم. ولكن قبل مغادرته تم الاتفاق على أن يجتمع مع مديره عند عودته إلى العمل لفهم كيفية تقديم الدعم والمساندة له في عمله. وقد جرى التشديد على أن ذلك الاجتماع ليس تأديبيًا.



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 ذو 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 الموظف ذو اضطراب طيف التوحد، ومن أجل الوصول إلى تحقيق أفضل المعايير المتعارف عليها، ينبغي عليك ما يلي:

- اتباع نهج لإدارة حالات.
- إجراء تقييم فردي وموضوعي وفعال لأي مخاطر تتعلق بتوظيف شخص ذي اضطراب طيف التوحد.
- 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، لوضع خطة شخصية تتضمن ما يحدث في حالات الطوارئ.

يمكن أن تشمل الاعتبارات المتعلقة بالأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد على ما يلي:

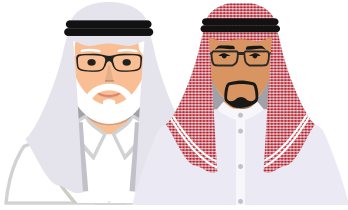
- إتاحة وقت إضافي للتدريب على الإخلاء.
- استخدام مصعد إخلاء لحالات الحريق إذا كان متوفرًا.
- وضع درابزين للسلاسل للمساعدة أثناء الإخلاء.
- اعتماد نظام الرفيق خلال إنذارات الحريق وإخلاء المبنى، حيث يتم اختيار موظف مدرب لمساعدة الموظفين ذوي التوحد على الخروج بأمان من المبنى.
- قيام مسؤولي الحريق بإجراء معاينات إضافية.



دراسة حالة 2



جدول عمل ماجد - الجزء الثالث

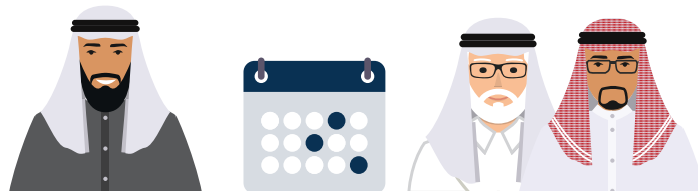


- طلب ماجد من والده حضور الاجتماع مع مديره بمناسبة عودته إلى العمل.



- كان من الواضح للمدير أن التغير غير المتوقع في الروتين قد تسبب في شعور ماجد بالقلق، كما تسبب في تغير مفاجئ في سلوكه.

- جرت مراجعة الخدمات التيسيرية المتفق عليها. قال مدير ماجد أنه سوف يشرح لمن ينوب عنه الخدمات التيسيرية المطلوبة قبل أي فترة إجازة للتخفيف من مخاطر حدوث ذلك مرة أخرى.



- اتفق ماجد ومديره ووالده على الاجتماع مرة أخرى بعد أربعة أسابيع لمراجعة الخدمات التيسيرية وتسجيل ما إذا كانت هناك حاجة إلى إجراء أي مخاطر.



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، وعلى المستوى المحلي في تعريف الإعاقة الذي وضعته وزارة العمل ولاتنمية 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 تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

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



(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

(ج) ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛

(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛

(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والاستمرارية فيه والعودة إليه؛

(و) تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

(ح) تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛

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

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

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

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



(ب) المستوى الوطني

تعريف الإعاقة الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعريفاً للإعاقة والعمل في المادة (العاشرة) من اللائحة التنفيذية في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة والعشرون) من نظام العمل والتي صدرت في القرار الوزاري رقم 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 الإلكتروني : <https://www.taqaat.sa/web/guest/about-taqaat>

▲ فروع صندوق تنمية الموارد البشرية و مراكز طاقات

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

تقدم الجمعيات الخيرية والمؤسسات والجهات التالية في الوزارات السعودية معلومات وتوجيهات بشأن دعم الموظفين ذوي الإعاقات، ومنهم الأشخاص ذوو التوحد.

الخدمات أو المؤسسات غير التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية ليست بالضرورة معتمدة من الصندوق. وتهدف المعلومات المقدمة إلى توفير الدعم لأصحاب العمل والمتخصصين في التوظيف الذين يقومون بالاتصال وتقديم الدعم للمجتمع. ومن المقرر أن تؤدي هذه المعلومات إلى زيادة الفرص المتكافئة في التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق التطوير المهني الهادف.



▲ مركز جدة للتوحد

تقديم البرامج التعليمية، وتدريب المعلمين، وتقديم الخدمات الاجتماعية والاستشارات الأسرية

هاتف : +966 56 186 8244
الموقع الالكتروني : www.jacenter.org
البريد الالكتروني : info@jacenter.org
المنطقة : 3

▲ جمعية أسر التوحد الخيرية

هاتف : +966 11 000 0000
فاكس : +966 11 000 0000
الموقع الالكتروني : [/http://charitablesocietyforautismfamilies.org](http://charitablesocietyforautismfamilies.org)
المنطقة : 1

▲ الجمعية السعودية للتوحد

هاتف : +966 11 212 0050
الموقع الالكتروني : www.saudiautism.com
المنطقة : 1

▲ مركز أبحاث التوحد بمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث

يقوم مركز أبحاث التوحد بإجراء أبحاث متخصصة في مجالات تطوير وتنفيذ وسائل التشخيص والعلاج للأشخاص ذوي التوحد والمشاركة بها.

هاتف : +966 11 464 7272 تحويلة (36701)
الموقع الالكتروني : <http://cfar.kfshrc.edu.sa/HomeArabic.aspx>
بريد إلكتروني : cfar@kfshrc.edu.sa
المنطقة : 13-1



▲ مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة

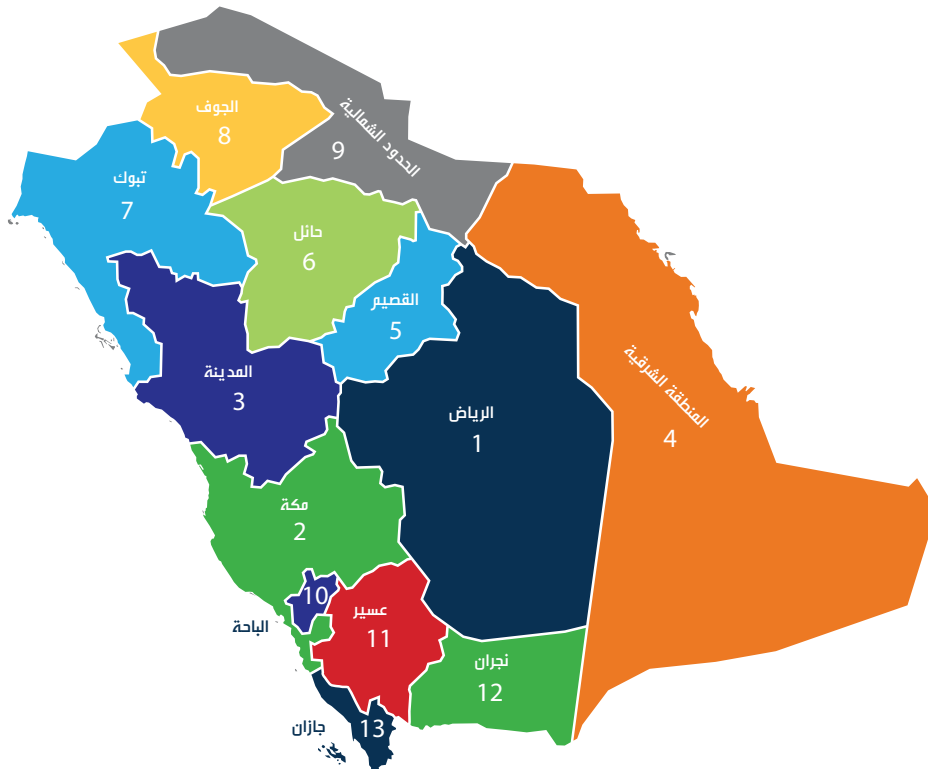
الأبحاث والمحاضرات والدورات والبرامج في مجال الإعاقة

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

▲ قادرون - شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة

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

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





▲ التوحد يتكلم Autism Speaks

مؤسسة متخصصة في التشجيع على توفير الحلول لمختلف أشكال طيف التوحد طيلة حياة الأشخاص ذوي التوحد وأفراد أسرهم

الموقع الالكتروني : www.autismspeaks.org
البريد الالكتروني : familyservices@autismspeaks.org
المنطقة : الولايات المتحدة الأمريكية

▲ 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



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 لتقديم ملاحظاتكم 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 ١ مايو ٢٠١٧م.

توافق
Tawafuq



Tawafuq@hrdf.org.sa



920027444



08.00 am - 15.00 pm



الأحد (Sun) - الخميس (Thu)

