



تقرير مُلخّص عن أهم المرئيات والملاحظات الواردة حول مشروع (إرشادات وآداب للإفصاح عن الإعاقة)

مقدمة

إنفاذاً لقرار مجلس الوزراء رقم (476) وتاريخ 1441/07/15هـ، والذي نصّ في البند (خامساً) على الآتي: تعديل البند (ثالثاً) من قرار مجلس الوزراء رقم (713) وتاريخ 1438/11/30هـ، ليُصبح بالنص الآتي: "على كل جهة حكومية عند إعداد مقترح ذي صلة بالشؤون الاقتصادية والتنموية لمشروعات قواعد أو لوائح أو قرارات وما في حكمها ذات طابع تنظيمي - مما هو داخل في اختصاصها ولا يتطلب الرفع عنه - أن تنشره على المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، بما يمكن الجهات والأفراد المعنيين بأحكامه من إبداء مرئياتهم وملاحظاتهم حياله، ومن ثم تنشر ملخصاً بأهم ما تضمنته هذه المرئيات والملاحظات على المنصة. وللجهة تقدير نشر المقترحات ذات الصلة بالشؤون الأخرى وملخصاً للمرئيات والملاحظات التي أبديت في شأنها".

معلومات عن المشروع

- اسم المشروع: إرشادات وآداب للإفصاح عن الإعاقة
- الهدف من المشروع: يهدف هذا الدليل إلى تحقيق التميز في خدمة العملاء والمستفيدين من الأشخاص ذوي الإعاقة والارتقاء بمستوى جودة الخدمات من خلال فهم التحديات التي تواجههم وتقديم الحلول المناسبة لها وتساعد هذه الإرشادات في وضع الآداب العامة عند صياغة واستخدام أسئلة الإفصاح عن الإعاقة بطريقة مناسبة لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على الإفصاح عن إعاقتهم بكل يسر بهدف تلقي الخدمات الميسرة والمناسبة. مما يساعد الجهات الخدمية في الحصول على المعلومات اللازمة لتطوير الدعم وتوفير الخدمات التيسيرية، مما ينتج عنه تحسين تجربة المستفيدين من خدماتها من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- نوع المشروع: دليل إرشادي.
- الجهة المسؤولة: هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
- الجهات المشاركة: لا يوجد
- القطاع المستفيد أو المُستهدف من المشروع: الجهات الخدمية.

مُلخّص عن نتائج الاستطلاع:

الوسائل المُستخدمة لنشر المشروع

- المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية (منصة استطلاع).

بيان عن المرئيات والملاحظات

- عدد المشاركين في الاستطلاع من كافة الوسائل المستخدمة للنشر: (13).
- عدد الجهات الحكومية المشاركة بإبداء مرئياتها حول المشروع: (4).
- مجموع المرئيات الواردة على المشروع من جميع المشاركين: (22).
- نوع المرئيات الواردة: العموم – الجهات الحكومية.

المُخرجات النهائية:

الإجراءات التي تم اتخاذها

تمت الاستفادة من المرئيات الواردة وسيتم تحديث المشروع وفقاً لذلك ورفعها لجهة الاختصاص خلال مدة (90) يوماً.

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				#
الإجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملاحظات	المادة	
مناسبة دراسة الأخذ بالملاحظة.	الأخذ بالفكرة العامة للرأي المقدم من جهة توحيد مصطلح خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة.	سادسا: إرشادات وآداب الإفصاح عن الإعاقة "وتبين الآتي: 1_يلاحظ تعريف (الشخص ذو الإعاقة) مغاير للتعريفات الواردة في نظام رعاية المعوقين وكذلك لتنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة 'فيستحسن توحيد التعريف استنادا للنظام والتنظيم بقدر الإمكان؛ لكونهما مرجع في ذلك. كما أن التعريف الوارد في الدليل اقتصر على الإعاقة طويلة الأمد دون القصيرة 'مما يعني عدم استفادة الأشخاص المصابين بإعاقات مؤقتة من المعاملة الخاصة في الخدمة المقدمة لهم 'وهذا لا يتماشى مع توجهات وأهداف الهيئة الأساسية في خدمة الأشخاص ذوي الإعاقة أيا كانت طبيعة ومدة إعاقتهم 'سيما عند إعداد هذا الدليل 'فإنه بالاطلاع على المثال رقم (4) المتواجد في الصفحة رقم (7) 'دون إفصاح ما إذا كانت الإعاقة مؤقتة أو دائمة. 2_يتعين إضافة تعريف لمصطلح (الجهة الخدمية) ' وتحديد اشتمال هذا المصطلح على القطاعين الحكومي والخاص .	إرشادات وآداب للإفصاح عن الإعاقة	1

-	عدم مناسبة الأخذ بالرأي وذلك لوجود فارق بين مفهوم الإعاقين.	في تعريف الشخص ذو الإعاقة تطرق للإعاقة العقلية والإعاقة الذهنية وهي نفسها إعاقة واحدة (intellectual disability)	التعريفات	2
-	الملاحظة غير واضحة.	تم تعريف الشخص ذو الإعاقة في تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بـ 'كل شخص مصاب بإعاقة تؤدي إلى قصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في قدراته الجسمية أو العقلية، أو إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير ذوي الإعاقة'		
-	الملاحظة غير مرتبطة بموضوع الدليل مع التأكيد على أن هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة ستأخذ بالملاحظات المذكورة في عين الاعتبار في المشاريع التشريعية الأخرى التي تعمل عليها.	1- اقتراح إجراء ضمن الدليل للجهة المقدمة للخدمة بغرض الاحتفاظ ببيانات المستفيد من ذوي الإعاقة بغرض الاحتفاظ ببياناته لديها مع اشتراط موافقته على هذا حتى لا يقوم المستفيد بإرسال بيانات إثباتات إعاقته للجهة الخدمية في حال رغب باستعمال خدماتها مستقبلاً.(2) تيسير عملية الإفصاح من خلال تفعيل السجل الوطني وتمكين أصحاب المصلحة من الاطلاع على بيانات الإعاقة لغرض التأكد من صحتها مع عدم الأخلاص بحق المستفيد من ذكر الترتيبات التيسيرية المعقولة في كافة مراحل الخدمة. ٣- تشجيع أصحاب المصلحة بذكر أمثلة لترتيبات التيسيرية المعقولة التي يستطيعون توفيرها لكل إعاقة- ٤ إتاحة إمكانية طلب أكثر من ترتيب تيسيري في حال الانطباق مع تشجيع مقدم الخدمة لقبول تلك الطلبات مراعاتاً للفروق الفردية. ٥_ اعتماد وثيقة إثبات واحدة للإعاقة وتقليل التعدد في طلبات الأثبات؛ وقد	إرشادات وأداب للإفصاح عن الإعاقة	3

		تفرض التعددية في الطلبات عبي إضافي على الأشخاص ذوي إعاقة وهذا يخل بالغرض الأساسي التي وضعت الترتيبات التيسيرية من أجله ٦_ سؤال أصحاب المصلحة طالبي الترتيبات عن مدى رضاهم وما يمكن تحسينه للارتقاء بجودة الخدمات المقدمة.	
4	أحكام عامة: إرشادات وآداب للإفصاح عن الإعاقة	يرجى توضيح الحالات التي يكون فيها الإفصاح عن الإعاقة ضروريًا.	الأصل أن هذا الدليل يتم العمل به مع جميع الإعاقات دون تمييز، وبالتالي عدم مناسبة توضيح حالات محددة للإفصاح عن الإعاقة.
5	أمثلة على النهج المناسب لتشجيع المستفيد على الإفصاح عن الإعاقة وقياس مستوى جودة الخدمات المقدمة	في رقم 2 / عسر القراءة تعتبر إعاقة وتندرج تحت الخيار الأول لذلك ليس هناك حاجة لوضعها في خيار مستقل. في رقم 4 / في خيارات النقطة الثانية لا يوجد إعاقة مؤقتة لذلك اقترح: () إصابة مؤقتة ، () إعاقة دائمة في رقم 4/ في خيارات النقطة الثالثة اقترح وضع جميع الإعاقات وفق تصنيف الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو يطلب من الشخص تحديد الإعاقة أفضل من ذكر 5 إعاقات وترك البقية. ماذا بعد الإفصاح؟ هل لدينا نظام يلزم صاحب المنشأة سواء في مكان عمل أو غيره بتقديم الترتيبات التيسيرية؟ 2- مرة استخدم مصطلح الترتيبات التيسيرية ومرة الميسرة لذا يفضل توحيد المصطلح.	- ما تم ذكره بشأن الفقرة (2) ورد على سبيل المثال لا الحصر. - ما ورد في التعليق على الفقرة (4)، فتقسم الإعاقات إلى طويلة الأمد وقصيرة الأمد. - الهدف من تعدد الإعاقات هو التوسع في مفهوم الإعاقة ليشمل إعاقات لم يسبق أن تم العمل بها، مع الوضع في الاعتبار أن الهيئة ستأخذ بالملاحظة في عين الاعتبار. - بشأن توحيد مصطلح الترتيبات التيسيرية فلا يوجد سوا مصطلح واحد في الدليل.
7			مناسبة دراسة الأخذ ببعض الملاحظات.
8	النهج المناسب لتشجيع الشخص ذو الإعاقة للإفصاح عن إعاقة وطرح الأسئلة المناسبة	يرجى تعريف وتوضيح الجهة الخدمية	مناسبة دراسة الأخذ بالملاحظة.

<p>مناسبة دراسة الأخذ بالملاحظة.</p>	<p>-</p>	<p>مثال2: يكون السؤال بالصيغة التالية لتفادي إهمال الإعاقات غير المرئية والتي تشمل ولا تنحصر على أشخاص يعانون من الروماتيزم نوبات التصلب اللويحي، السُّكري ، مرض نفسي... وغيرها () لدي إعاقة مرئية وسأحتاج إلى دعم () لدي إعاقة غير مرئية وسأحتاج إلى دعم () لدي عسر القراءة وأود الحصول على الدعم. مثال 4: 1- نقتح استبدال مصطلح إعاقة عقلية بإعاقة ذهنية لتشمل اضطراب فرط الحركة وتشتت الانتباه كمثال ولا يقتصر على الصعوبات الإدراكية الموجود عند متلازمة داون مثلاً. 2- عند تحديد نوع الإعاقة، نقتح إضافة () إعاقة غير مرئية</p>	<p>أمثلة على النهج المناسب لتشجيع المستفيد على الإفصاح عن الإعاقة وقياس مستوى جودة الخدمات المقدمة</p>	<p>9</p>
<p>مناسبة دراسة الأخذ بالملاحظة.</p>	<p>-</p>	<p>يفضل التطرق لنقاط مهمة عند الإفصاح عن الإعاقة في مواقف مختلفة مثل الحصول على عمل، وهل يتم الإفصاح أثناء التقديم أو بعد الحصول على العمل؟ ومن يحدد ذلك صاحب العمل أو الشخص ذي الإعاقة؟ وهل ممكن يؤثر الإفصاح على فرصته في الحصول على العمل أو فقط لتوفير الترتيبات التيسيرية (Accommodations)؟ وماهي المعلومات التي يحتاجها صاحب العمل؟ وهل يحق لصاحب العمل طلب تقرير عن الحالة الصحية للمتقدم؟</p>	<p>مبادئ الإفصاح</p>	<p>10</p>
<p>-</p>	<p>الملاحظة غير واضحة.</p>	<p>ينصح بأن يدرج النموذج المذكور أعلاه ضمن الإرشادات والآداب.</p>	<p>مبادئ الإفصاح</p>	<p>11</p>

-	الرأي غير متربط بموضوع الدليل.	السلام عليكم أكثر الوظائف في الرياض وكذلك المقابلات الوظيفية، ساعات العمل في القطاع الخاص طويلة	12 إرشادات وآداب للإفصاح عن الإعاقة
-	التعليق لم يتضمن رأي متعلق بالمشروع.	إذا كنت مدير أو مسؤول فاعلم أنه: لا يحق لك أن تسأل عن الوضع الصحي أو الإعاقات في المقابلة الوظيفية إلا إذا كانت من متطلبات وظيفة معينة. ولكن على المدير أو المسؤول إتاحة الفرصة للمتقدم للوظيفة للإفصاح بسؤاله 'هل تحتاج دعم تيسري للقيام بمهام الوظيفة؟' والتنويه عن إمكانية توفير البيئة المناسبة لأداء العمل. إذا كنت تحتاج خدمات تيسيرية، سواء لديك إعاقة دائمة أو مؤقتة، مرئية أو غير مرئية، فإن: الإفصاح عن الإعاقة له تأثير إيجابي على أدائك الوظيفي، كأن يتم تكليفك بمهام تتناسب مع مهاراتك، ساعات عمل مرنة، فترات راحة قصيرة وغيرها.... تعرف على حقوقك كموظف من خلال مستند الخدمات التيسيرية المعتمد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التابع لصندوق هدف.	13 مبادئ الإفصاح

إخلاء المسؤولية:

تم إعداد تقرير ملخص المرئيات من قبل هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة للمشروع، على أن المرئيات والملاحظات الواردة في التقرير لا تمثل وجهة نظر المركز الوطني للتنافسية .