

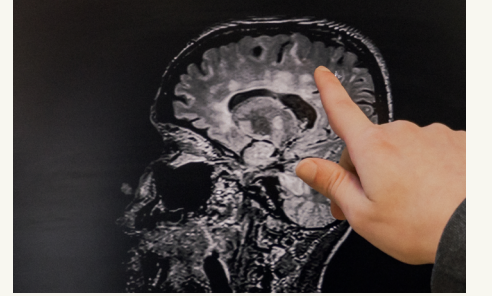
دليل الموارد البشرية لدعم الموظفين المتعايشين مع التصلب المتعدد

04	عن الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد
05	الهدف من الدليل
08	عن التصلب المتعدد
14	معلومات حول التصلب المتعدد في دولة الإمارات
16	تصنيف المتعايشين مع التصلب المتعدد كأصحاب الهمم
18	المتعايشون مع التصلب المتعدد والعمل
22	دعم المتعايشون مع التصلب في العمل
28	فوائد تقديم الدعم في مكان العمل
34	روابط لموارد إضافية
38	شارك معنا

عن الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد

تسعى الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد الى زيادة الوعي عن التصلب المتعدد، وتأسيس نظام دعم شامل لمجتمع التصلب المتعدد في دولة الإمارات، وتوفير الموارد له.

تأسست الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد عام 2022 تحت مظلة وزارة تمكين المجتمع، وهي منظمة غير حكومية مقرها دولة الإمارات، وتهدف إلى تمكين المتعايشين مع التصلب المتعدد من ممارسة حياتهم بشكل طبيعي من خلال التوعية والمساعدة ودفع الجهود العالمية المتقدمة لإيجاد علاج للتصلب المتعدد.



تم تطوير هذا الدليل بهدف تقديم تعريف موجز حول التصلب المتعدد للقطاعين العام والخاص ولإظهار كيف يمكن للأشخاص المتعايشين مع التصلب المتعدد أن يساهموا بشكل إيجابي في القوى العاملة المتنوعة والموهوبة في الإمارات، على الرغم من تجاهلهم في كثير من الأحيان فيما يتعلق بفرص العمل.

يبدد هذا الدليل المفاهيم الخاطئة الشائعة حول كل من التصلب المتعدد وتوظيف أصحاب الهمم (PoD) ويتضمن أفضل الممارسات التي من شأنها تثقيف ومساعدة أصحاب العمل حول كيف يمكن لبعض التعديلات أن تؤدي إلى خلق بيئة عمل شاملة وعادلة تعود بالنفع على أي شركة وتمثل مجتمع دولة الإمارات.

إن الفهم الأعمق للتصلب المتعدد يزيد من معرفة أصحاب العمل بالحالة ويقوي فكرة أن المتعايشين معه لديهم مجموعة من المهارات التي يمكن أن توفر ميزة تنافسية حقيقية لمكان عملهم. سيزود الدليل أقسام الموارد البشرية بالأدوات اللازمة لدعم أعضاء الفريق المتعايشين مع التصلب المتعدد بشكل أفضل، وموائمة ظروف العمل لتدعم نجاحهم، وبالتالي تعزيز الثقافة العامة للشركة. مثل أي موظف آخر، لا يختلف المتعايشون مع التصلب المتعدد في رغبتهم في الحصول على مهنة طويلة الأمد ومجزية.

”إذا سنحت لك الفرصة لتوظيف أحد أصحاب الهمم، فافعل ذلك، وأعدك بأنه سيحقق أداءً أفضل مما تتوقع. نحن نعيش في ظل التحديات، وسنقوم ببذل قصارى جهدنا لإثبات أنفسنا.“

سلطان الشامسي

سفير التصلب المتعدد وموظف الموارد البشرية
ذو خبرة تزيد عن 15 عامًا.

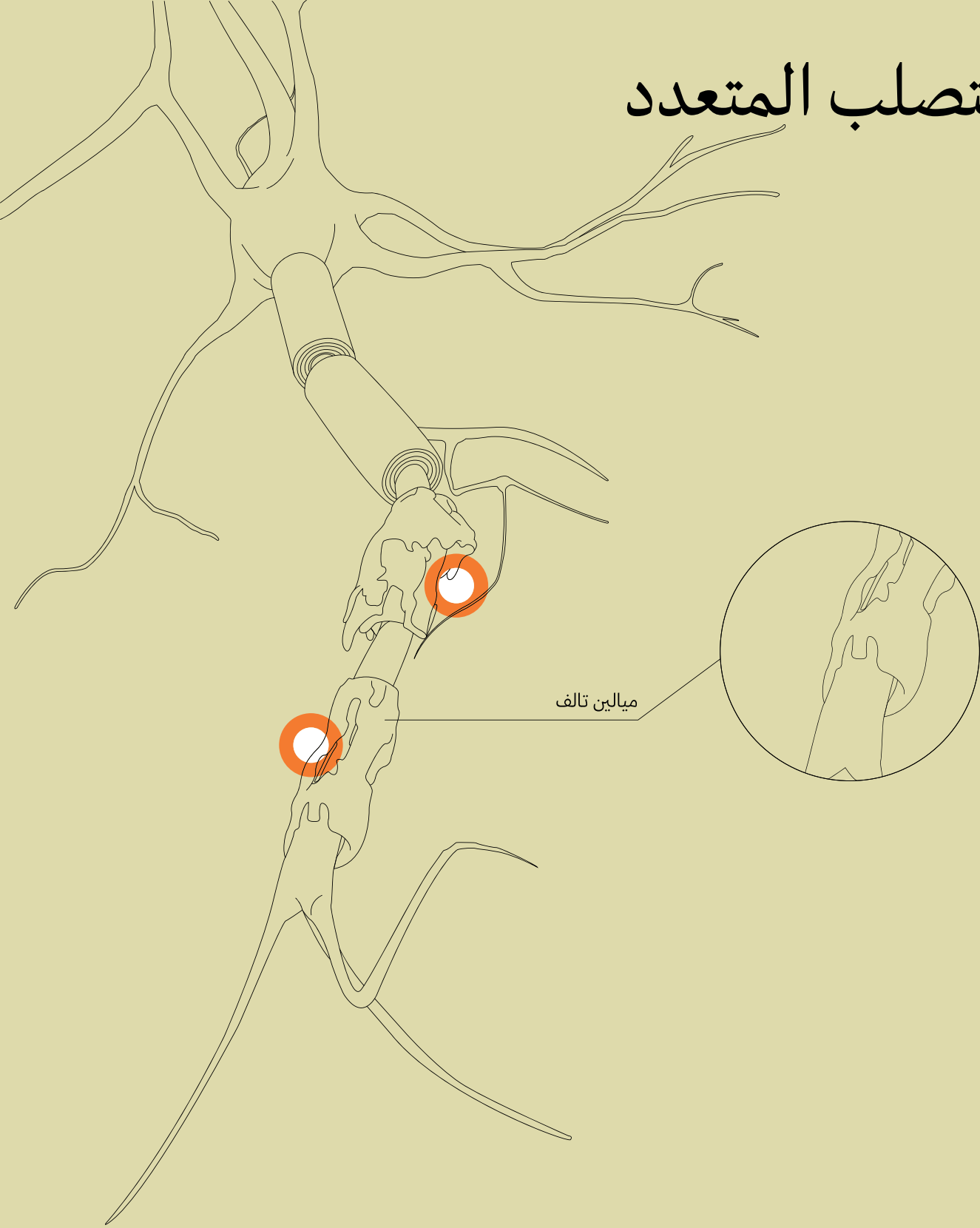
يسرّنا في ذا بترفلاي اعتماد دليل أصحاب العمل الذي أعدته الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد.

يمثّل هذا الدليل مرجعاً قيماً لأصحاب العمل الباحثين عن استراتيجيات عملية لدعم المتعايشين مع التصلب المتعدد من موظفيهم. ويوفّر إرشادات واضحة حول كيفية إنشاء بيئة عمل شاملة وميسرة، ومراعاة الاحتياجات الفردية، وتعزيز ثقافة قائمة على الفهم والاحترام. ونوصي بهذا الدليل بشدة لكل جهة تسعى إلى دعم رفاه الموظفين وتعزيز الدمج وتمكين الجميع من تحقيق كامل إمكاناتهم.





عن التصلب المتعدد



التصلب المتعدد هو حالة مزمنة لا يمكن التنبؤ بها تصيب الجهاز العصبي المركزي، وتعطل تدفق المعلومات بين الدماغ والحبل الشوكي.

ولأزال سبب التصلب المتعدد غير معروف. كما أنها حالة فردية، وتختلف أعراض التصلب المتعدد بشكل كبير من شخص لآخر.

ويتسبب التصلب المتعدد في ظهور ندوب صلبة في مناطق مختلفة من الدماغ والجبل الشوكي، ما أدى للتسمية الحرفية للتصلب المتعدد التي تعني "العديد من الندبات". يقوم الجهاز المناعي عند المتعاشين مع التصلب المتعدد، والذي يساعد عادة في محاربة العدوى، بمهاجمة الميالين باعتباره جسمًا غريبًا، وفق آلية تسمى إزالة الميالين.

والميالين هي المادة الدهنية التي تحمي الألياف العصبية في الجهاز العصبي المركزي والتي تسمح للأعصاب بنقل النبضات من الدماغ وإليه. مهاجمة جهاز المناعة للميالين يؤدي إلى فقد ونقص في إشارات الاتصالات في الجهاز العصبي المركزي وينتج عنه مجموعة من الأعراض.

لا يوجد علاج للتصلب المتعدد في الوقت الراهن، ولكن التشخيص المبكر والعلاج ضروريان لتحسين الصحة والعافية على المدى الطويل وتقليل تكرار الانتكاسات. كما أن العلاج في أي مرحلة من مراحل الحالة يقدم فوائد، وما زالت الأبحاث مستمرة. وعلى الرغم من عدم وجود علاج للتصلب المتعدد، تركز إدارة الحالة على علاج النوبات الالتهابية الحادة أو الانتكاسات، وتقليل حدوث الانتكاسات الالتهابية (التي تعتبر علاجات معدلة للتصلب)، وعلاجات تهدف إلى إبطاء تقدم الحالة، وتحسين الأعراض المتنوعة.

نادرًا ما يتسبب التصلب المتعدد بحد ذاته في الوفاة، ويمكن للعديد من الأشخاص الذين تم تشخيصهم بالتصلب المتعدد أن يعيشوا حياة صحية ونشطة مع بعض التعديلات على نمط الحياة اليومي (الغذاء الصحي وممارسة الرياضة على سبيل المثال لا الحصر) وحصولهم على المستويات المناسبة من الرعاية والدعم.

من يشخص بالتصلب المتعدد؟

يمكن أن يؤثر التصلب المتعدد على الأفراد في أي عمر، ولكن متوسط عمر التشخيص هو 32 عاماً. يُشخص التصلب المتعدد لدى الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و50 عاماً، ويؤثر بشكل كبير على حياة المتعاشين معه خلال هذه المرحلة العمرية.

في حين أن خطر الإصابة بالتصلب المتعدد يكون أعلى بالنسبة للأشخاص ممن يعاني أحد أفراد عائلتهم من التصلب المتعدد، كما أنه لا يُصنف كحالة وراثية.

أظهرت الأبحاث الجينية ارتباط التصلب المتعدد بجينات معينة تتحكم في أجزاء محددة من جهاز المناعة، ولكن الجينات ليست السبب الوحيد، فنمط الحياة والبيئة يلعبان دورًا كذلك. إن التصلب المتعدد غير معدي ويرتبط انخفاض فيتامين د والتدخين والسمنة بارتفاع خطر الإصابة بالتصلب المتعدد.

يعد التصلب المتعدد أكثر شيوعًا بين النساء منه عند الرجال مما يوحي بأن الهرمونات تلعب دورًا في التأثير على الجهاز المناعي والجهاز العصبي.

ألم

الشعور بوخز مثل وخز الدبابيس أو الإبر أو ضيق في الصدر أو الحذر وصعوبات التوازن والمشية.



تشمل التحديات: مشكلات التوازن وضعف العضلات والتعثّر المتكرر خاصة على الأسطح غير المستوية، وعدم الراحة أثناء الجلوس أو الوقوف لفترات طويلة.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: القلق المستمر بشأن القيود الجسدية وتأثيرها على قدرة القيام بالأنشطة اليومية باستقلالية.

الاكتئاب والقلق

يعد الاكتئاب السريري أكثر شيوعًا بين المتعايشين مع التصلب المتعدد مقارنة بالعديد من الأمراض المزمنة الأخرى.



تشمل التحديات: فقدان الحافز والشعور بالانسحاب وصعوبة التركيز على إيجابيات الحياة.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: مشاعر اليأس والشعور بالحجل من تلقي دعم الصحة النفسية.

ضعف الإدراك

ضبابية التفكير مما يؤثر على الذاكرة، والتركيز، والقدرة على التخطيط وحل المشكلات (الأداء التنفيذي) ومعالجة المعلومات؛ مثل التعليمات. يمكن أن يكون التغيير المعرفي خفيفًا أو متقلبًا من يوم لآخر.



تشمل التحديات: نسيان المعلومات أو المعاناة من أجل إجراء المحادثات أو اتخاذ القرارات تحت الضغط.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: الخوف من الظهور كشخص عديم الأهلية. الإحباط من أداء غير متساوق في مجال العمل.

صعوبات في النطق

يمكن أن يؤثر على القدرة على الحديث والصوت. وقد يؤدي أيضًا إلى تغيير فهم اللغة وعمليات التفكير اللازمة لتحديد ما يجب قوله، وقد يتحدثون بشكل أبطأ وبهدوء، وقد يواجهون صعوبة في التواصل لفظيًا.



تشمل التحديات: سوء التفاهم في العمل والمواقف الاجتماعية. تجنب المحادثات خوفا من صعوبة التواصل.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: الشعور بعدم الكفاءة، والعزلة. التردد في المشاركة في المناقشات.

إعياء

الإرهاق الشديد الذي لا يمكن التنبؤ به ونقص الطاقة. ويختلف عن التعب العام والمتعارف عليه. وقد يحدث فجأة.



تشمل التحديات: المكافحة من أجل إكمال الأنشطة اليومية والحاجة إلى فترات راحة متكررة.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: غالبا ما يساء فهمهم. قد يشعرون بالعزلة أو الحكم على عدم محاولتهم الجادة والكافية.

مشاكل بصرية

فقدان مؤقت أو جزئي للرؤية، غالبا في عين واحدة، مع عدم وضوح الرؤية أو الرؤية المزدوجة يمكن أن تشمل الألم والانزعاج وحركة العين اللاإرادية.



تشمل التحديات: صعوبة في القراءة أو التعرف على الوجوه أو التنقل بأمان في بيئات غير مألوفة.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: الخوف من فقدان الاستقلال والتوازن. القلق بشأن فقدان البصر في المستقبل.

مشاكل الحركة وتشنجات العضلات

قد يؤدي لتشنج العضلات وارتعاشها، أو حدوث رعشة لا يمكن السيطرة عليها مما يتسبب في تحرك الأطراف بقوة كبيرة، أو البقاء في أوضاع غير مريحة.



تشمل التحديات: قد يجعل من الصعب أداء الحركات الدقيقة باليدين والأصابع، أو يجعل الحركات الأكبر صعوبة، مما قد يؤثر على المشي وانزعاج في أداء المهام اليومية، وجعلها غير مريحة ومؤلمة.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: الإحباط من محدودية الحركة في الأماكن العامة.

مشاكل في المثانة والأمعاء

تمرير البول بشكل متكرر و/أو بشكل عاجل، أو إفراغ المثانة بشكل غير كامل أو إفراغها في أوقات غير مناسبة. كما تشمل مشكلات الأمعاء الإمساك، وفي حالات نادرة، فقدان السيطرة على الأمعاء.



تشمل التحديات: الحاجة إلى حمام قريب.

التأثيرات العاطفية وغير المرئية: زيادة القلق في البيئات الاجتماعية والعمل.

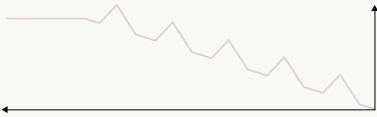
متلازمة سريرية معزولة

يشير إلى النوبة الأولى من الأعراض المرافقة للتصلب المتعدد وتستمر الأعراض بحكم تعريفها لمدة 24 ساعة على الأقل، ولكنها غير كافية لتشخيص التصلب المتعدد، لأن الأشخاص الذين يعانون من نوبة أولية، قد تستمر لديهم الأعراض أو قد تتراجع، ومن غير المؤكد عملية تطور التصلب المتعدد لدى المتعاشين مع الحالة.



الانتكاس الهائل

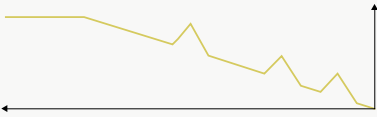
يعتبر من أكثر الأنواع شيوعاً، ويتميز هذا النمط الظاهري بهجمات محددة بوضوح، تتوافق بأعراض جديدة أو متزايدة تتوافق مع التصلب المتعدد. هذه النوبات، تسمى الانتكاسات، تتبعها فترات تتلاشى فيها الأعراض أو تختفي ليدخل المتعاشين مع التصلب المتعدد في حالة الهجوع. خلال فترات الهدوء، قد تختفي جميع الأعراض، أو قد تستمر بعض الأعراض وتصبح دائمة. خلال الفترات التي تكون فيها الأعراض في حالة هدوء، هذا يعني أن التصلب المتعدد لا يتطور.



توجد أربعة أنواع عامة من التصلب المتعدد، وتشمل: متلازمة سريرية معزولة، الانتكاس الهائل، المرتقي الثانوي، التقدمي الأولي.

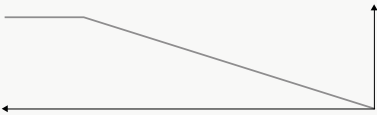
المرتقي الثانوي

عادة ما يتبع هذا النوع دورة أولية من الانتكاسات، حيث يختبر بعض الأشخاص الذين تم تشخيصهم بهذا النوع في نهاية المطاف دورة ثانوية.



التقدمي الأولي

يعاني المتعايشين بهذا النمط من تفاقم الأعراض والإعاقة بشكل مطرد منذ البداية، على عكس الهجمات المفاجئة التي تليها فترات الشفاء.



معلومات حول التصلب المتعدد في دولة الإمارات

زاد انتشار التصلب المتعدد في جميع أنحاء العالم، حيث تم تشخيص **2.9 مليون حالة** في عام 2023. كما يتزايد انتشار التصلب المتعدد في منطقة الشرق الأوسط، وتصنف معدلات الإصابة به في دولة الإمارات بمتوسطة الخطورة.

وتشهد دولة الإمارات ارتفاعاً مقلقاً في حالات التصلب المتعدد وحوالي 75% من المواطنين المتعايشين مع التصلب المتعدد هم في عمر أقل من 30 عاماً. وتُشخص الإناث بالتصلب المتعدد بمعدل الضعف (67%) مقارنة بالذكور (Inshasi et al., 2011).

كما أن هناك نقص كبير في البيانات حول المعدل الحقيقي للتصلب المتعدد في دولة الإمارات بسبب انخفاض الوعي حول التصلب المتعدد (المسح الأساسي في دولة الإمارات العربية 2024).

ويقدر عدد المتعايشين مع التصلب المتعدد في دولة الإمارات بحوالي 19 في كل 100,000 نسمة، وفقاً لدراسات بين عام 2011 و2016 (Inshasi et al., 2011; Schiess et al., 2016).

يتم تشخيص التصلب المتعدد غالباً لدى الشباب، حيث يبلغ متوسط عمر تشخيصه في دولة الإمارات حوالي 26 عاماً ويتم تشخيص عدد أكبر من مواطني الدولة مقارنة بالمقيمين.



تصنيف المتعايشين مع التصلب المتعدد كأصحاب الهمم

استناداً للقانون الاتحادي في دولة الإمارات، يصنف المتعايشون مع التصلب المتعدد كأصحاب الهمم، لأن في معظم الحالات، يندرج التصلب المتعدد تحت فئة الإعاقة الجسدية. ويعرّف أصحاب الهمم بأنهم:

كل شخص يعاني من قصور، أو اختلال كلي، أو جزئي دائم، أو مؤقت في قدراته الجسدية، أو الحسية، أو العقلية، أو الاتصالية، أو التعليمية، أو النفسية، إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلباته العادية كنظرائه من غير ذوي الإعاقة.



من المهم ملاحظة أن بعض الأشخاص المتعايشين مع التصلب المتعدد لا يعتبرون أنفسهم كأصحاب همم، ولكن الحصول على البطاقة يعني إتاحة التسهيل إجراءات الدعم المختلفة مثل: مواقف السيارات ذات الأولوية، والخدمات الحكومية المجانية.

يبلغ عدد أصحاب الهمم فقت في إمارة أبو ظبي ما يقارب 20 ألف شخص من المقيمين والمواطنين. يحق للمتعايشين مع التصلب المتعدد التقدم بطلب للحصول على بطاقة أصحاب الهمم والتي تتيح لهم الاستفادة من مجموعة من الخدمات المخصصة، والتي تهدف إلى الدعم والمساعدة في المهام المرتبطة بالحياة اليومية.

المتعايشون مع التصلب المتعدد والعمل



القوى العاملة من أصحاب الهمم حول العالم

وفقًا لمنظمة الصحة العالمية، يتعايش نحو 1.3 مليار شخص مع إعاقة كبيرة، وهذا يمثل 16% من سكان العالم. أصحاب الهمم هم أكبر أقلية في العالم وهي المجموعة الوحيدة التي يمكن لأي شخص أن يصبح جزءًا منها في أي وقت (Alemany et al., 2023).

في حين يوجد حوالي 386 مليون شخص من أصحاب الهمم في سن العمل على مستوى العالم، يمكن أن تصل معدلات البطالة بينهم إلى 90% في البلدان النامية (نشرة حقائق إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة).

ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن معدل البطالة الرسمي للأصحاب الهمم في البلدان المتقدمة هو ضعف معدل البطالة بين أولئك الذين ليس لديهم إعاقة على الأقل (Ananian et al., 2024)، مما يشير إلى أن دمج أصحاب الهمم في مكان العمل يتحرك بوتيرة بطيئة نسبيًا وأن التحيزات والمفاهيم الخاطئة بشأن قدرتهم على العمل يمكن أن تكون عوامل تؤثر على قابلية توظيفهم.



التصلب المتعدد ونصوص القانون في مجال العمل

رقم (29) لسنة 2006

استناداً للقانون الاتحادي

بشأن حقوق أصحاب الهمم، فقد كفلت الدولة لأصحاب الهمم أن يتمتعوا بكافة الحقوق مثل الرعاية الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية، والمهنية، والثقافية، والترفيهية. توفر الدولة أيضاً فرصاً متكافئة وعادلة لتوظيف المواطنين من أصحاب الهمم في القطاعين العام والخاص. ويضمن القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 وتعديلاته لصاحب الاحتياجات الخاصة المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف الحكومية.

رقم (43) لسنة 2018

قرار مجلس الوزراء

كما يهدف قرار مجلس الوزراء رقم 43 لسنة 2018 في شأن دعم عمل أصحاب الهمم لدعم حقوق أصحاب الهمم في مجال العمل وتمكينهم من الوصول إلى الفرص المتاحة على النحو الذي يكفل ممارسة حقوقهم في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، وتوفير الدعم اللازم لهم للبحث عن فرص عمل متساوية في مختلف القطاعات، ودعم الراغبين منهم في تأسيس عمل خاص ممن هم على رأس عملهم، إلى جانب بيان الالتزامات التي تقع على الجهات المعنية لإعمال حقوقهم وفقاً لما تنص عليه التشريعات المعمول بها في الدولة.

رقم (2) لسنة 2014

قانون دبي

بشأن حماية حقوق الأشخاص أصحاب الهمم هو التشريع الوحيد على مستوى الإمارة في دولة الإمارات. وهو ينشئ آليات للأفراد في دبي لتأكيد حقوقهم كما هو منصوص عليه في التشريعات القائمة. ويشمل سبل الإبلاغ عن الانتهاكات والحفاظ على السجلات لمراقبة شؤون الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل فعال (القانون رقم (2)، 2014).

إن دولة الإمارات قطعت شوطًا كبيرًا في سبيل حماية حقوق أصحاب الهمم، وذلك عبر ثلاثة قوانين رئيسية. إضافة إلى القوانين المذكورة أعلاه والتي تلعب دورًا كبيرًا في حماية حقوق أصحاب الهمم في مكان العمل، صادقت دولة الإمارات أيضًا على اتفاقية "البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" الخاصة بالأمم المتحدة لحقوق أصحاب الهمم.

رقم (3) لسنة 2022

الإفزاز

طبقت دولة الإمارات العربية المتحدة مجموعة من الإجراءات لضمان حماية أصحاب الهمم من الإساءة والإهمال والتمييز، بما في ذلك في بيئة العمل. ففي أبوظبي، قامت دائرة تنمية المجتمع، بالتعاون مع هيئة الرعاية الأسرية، بإقرار سياسة لحماية أصحاب الهمم تجمع بين التدابير الوقائية وآليات الاستجابة للحالات، بما يتيح التدخل الفوري عبر مركز اتصال هيئة الرعاية الأسرية (800444). وفي دبي، وبموجب القانون رقم (3) لسنة 2022 بشأن حقوق أصحاب الهمم، قد تؤدي المخالفات إلى فرض غرامات تصل إلى 100,000 درهم إماراتي، مع إمكانية إيقاف الترخيص لمدة 6 أشهر أو إلغائه.

وضع أصحاب الهمم والعمل في دولة الإمارات

على الرغم من الأثر التنظيمية القوية المعمول بها في دولة الإمارات، لا يزال أصحاب الهمم يواجهون تحديات كبيرة في الحصول على فرص عمل، حيث تشير البيانات إلى أن 93% من الإماراتيين من أصحاب الهمم غير موظفين (مؤسسة دبي للمستقبل، 2020). ويُعزى ذلك إلى محدودية الحوافز المقدمة لأصحاب العمل لتوظيفهم والاحتفاظ بهم، وغياب سياسة شاملة للتوظيف الدامج، إضافة إلى استمرار بعض التحيزات المرتبطة بقدرة أصحاب الهمم على تلبية متطلبات الوظائف.

كما تسود تصورات خاطئة على المستويين المحلي والعالمية بأن توظيف أصحاب الهمم مكلف وأن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة أمر معقد. إلا أن الأدلة الصادرة عن منظمة العمل الدولية تشير إلى أن معظم هذه الترتيبات منخفضة التكلفة أو لا تتطلب تكلفة، وهو ما تؤكدته نتائج شبكة تكييف الوظائف (التابعة لوزارة العمل الأمريكية)، حيث تبين أن 58% من الترتيبات لا تترتب عليها أي تكلفة، وأن 37% منها تتطلب تكاليف بسيطة فقط، مع تحقيق فوائد تفوق التكاليف، مثل تحسين الاحتفاظ بالموظفين وزيادة الإنتاجية ورفع المعنويات.

دعم المتعايشين مع التصلب المتعدد في العمل

من الفرضيات الأساسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار هي أن المتعايشين مع التصلب المتعدد يظلون على المستوى المهني ذاته ويرغبون في العمل.

لا تتأثر خبرتهم العملية ولا مهاراتهم وقيمتهم كموظفين؛ ومع ذلك، قد تتطلب أعراضهم بعض التعديلات في مكان العمل، مما يتطلب نقاشات مفتوحة حول التصلب المتعدد مع أصحاب العمل.

قد يشعر بعض المتعايشين مع التصلب المتعدد بعدم الرغبة في الكشف عن حالتهم لإدارة الموارد البشرية، خوفاً من أن أصحاب العمل لن يقدموا الدعم المطلوب وقد تكون ردة الفعل هي التوبيخ والعواقب السلبية مثل خفض الراتب أو الفصل. يمكن أن تكون مناقشة الصعوبات مصدراً كبيراً للقلق بالنسبة للأشخاص المتعايشين مع التصلب المتعدد.

كما أنهم قد يشعرون بالضغط للحفاظ على الأداء العالي لتجنب التدقيق والتصور بأنهم غير منتجين، مما قد يزيد من التوتر ويؤدي إلى تفاقم الأعراض والنوبات. حتى في الحالات التي تكون فيها إعاقاتهم خفيفة، يبقى من غير المرجح أن يتم توظيفهم.

نقص الوعي

التحدي:

إحدى أكبر التحديات التي يواجهها المتعايشون مع التصلب المتعدد هي قلة الوعي داخل المجتمع الإماراتي، حيث أن غالبية السكان لا يعرفون ما يكفي عن الحالة (تقرير الأساس للجمعية الوطنية للتصلب المتعدد، 2024).

يمكن أن يؤدي نقص الفهم إلى نقص التعاطف، مما يخلق بيئة ينتشر فيها التمييز والممارسات غير العادلة في مكان العمل سواء كانت بقصد أو دون قصد. وهذا بدوره يساهم في خروج المتعايشين مع التصلب المتعدد من القوى العاملة في دولة الإمارات.

وفقاً لدراسة أجرتها الجمعية، فإن 26% من المتعايشين مع التصلب المتعدد قد تعرضوا لشكل من أشكال التمييز في مكان العمل، بينما أفاد 36% من العاطلين عن العمل منهم أن نقص دعم صاحب العمل كان السبب الرئيسي لتركهم العمل (الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد، 2024).

الحلول الداعمة:

الحوار المفتوح:

إنشاء عملية موحدة وسهلة الوصول لجميع الموظفين للتواصل بسرية مع أصحاب العمل بشأن احتياجاتهم. وقد يواجه الموظف الذي تم تشخيصه حديثاً صعوبة في البداية في التعبير بوضوح عن كيف يمكن لصاحب العمل أن يساعده.

المتابعات الدورية:

رحلة التعايش مع التصلب المتعدد ليست إعتيادية، حيث تتغير الأعراض باستمرار، لذلك يجب أن تكون المتابعات المنتظمة جزءاً من دعم الموارد البشرية.

التفهم:

الإفصاح عن المرض يتطلب شجاعة كبيرة، ومن المهم توفير الطمأنينة والخصوصية والدعم اللازم.

رفع الوعي:

تنظيم ندوات يقودها المتعايشون مع المرض لتثقيف زملائهم، مما يعزز الفهم والتعاون.

التحدي:

غالبًا ما يواجه المتعايشون مع التصلب المتعدد تمييزًا في مكان العمل، بما في ذلك رفض التعديلات الضرورية، وحجب الترقيات، وخفض التقييمات الوظيفية لتبرير إنهاء العمل.

يؤدي ضعف فهم أصحاب العمل وزملاء العمل للتصلب المتعدد وأعراضه إلى صعوبة خلق بيئة عمل شاملة تدعم المتعايشين مع الحالة. وقد ساهم هذا النقص في الوعي في الإحصائية المقلقة بأن العديد من المتعايشين مع التصلب المتعدد يغادرون وظائفهم في غضون خمس سنوات من التشخيص (المرجع السابق، 2024).

الحلول الداعمة:

ثقافة الدمج في مكان العمل:

يجب على أصحاب العمل تقييم مدى استجابة ثقافة الشركة للإعاقات، ومراجعة سياسات التنوع لتشمل المتعايشين مع التصلب المتعدد و أصحاب الهمم (غرفة تجارة دبي، 2020). في حال احتاجت الجهات إلى دعم في بناء ثقافة توظيف أكثر دمجًا، فيمكنها التواصل مع مؤسسة ذا بترفلاي، وهي مؤسسة اجتماعية مقرها دولة الإمارات، تقدم خدمات استشارية وتدريبية لمساعدة الجهات على بناء بيئات عمل داعمة لأصحاب الهمم.

مسارات تطوير المهارات المهنية:

توضيح إمكانية تحقيق تطور مهني طويل الأمد وإظهار سهولة الإبلاغ عن أي شكل من أشكال التمييز.

بطاقة أصحاب الهمم:

يمكن لأصحاب العمل تشجيع المتعايشين مع التصلب المتعدد على الحصول على بطاقة أصحاب الهمم كدليل على الالتزام بدعم بيئة عمل داعمة ومُعززة.

التحدي:

لم يتم إعطاء أولوية لتصميم مساحات العمل لتكون مناسبة من حيث الوصول والراحة للمتعايشين مع التصلب المتعدد وأصحاب الهمم. تعد مراعاة التنقل وإمكانية الوصول إلى المساحات المكتبية والخدمات أمرًا ضروريًا (Dcunha, 2022).

قد يحتاج المتعايشون مع التصلب المتعدد إلى بعض التعديلات على بيئة العمل، مثل درجة الحرارة، لجعل المكان أكثر راحة ومساعدة في تخفيف التحديات الإضافية التي يواجهونها.

إن تخصيص مساحات للراحة داخل المكتب سيكون مفيدًا بشكل خاص للمتعايشين مع التصلب المتعدد، حيث أفاد 56% من العاطلين عن العمل أنهم كانوا بحاجة إلى مساحة للراحة أثناء العمل لإدارة الإرهاق (الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد).

تُعد الترتيبات التيسيرية المعقولة، أو ما يُعرف بالتكييف الوظيفي، إجراءات يتخذها أصحاب العمل لإزالة أو تقليل التحديات التي يواجهها أصحاب الهمم، بما يضمن تحقيق العدالة وتمكينهم من الاستفادة الكاملة من مهاراتهم وقدراتهم. وباعتبارها حقًا أساسياً، فإن هذه الترتيبات غالباً ما تكون سهلة التطبيق، وتسهم في خلق بيئات عمل أكثر دمجًا وتعزيز التعاون بين الفرق، ورفع الروح المعنوية، وزيادة الإنتاجية، بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي العام.

الحلول الداعمة:

تعديلات المساحات المادية:

إزالة العوائق المادية، وضمان سهولة الحركة، وتوفير الأدوات المساعدة للحركة، مثل إزالة المكاتب القريبة جدًا من بعضها البعض.

سهولة الوصول إلى المناطق الرئيسية:

توفير الوصول إلى المناطق الرئيسية مثل الحمامات والمصاعد وأماكن وقوف السيارات القريبة من المدخل.

درجة حرارة المكتب:

يمكن أن تؤثر درجة الحرارة بشكل كبير على أعراض التصلب المتعدد. يجب نقل محطات العمل بعيدًا عن مصادر الحرارة، وضبط التحكم في درجة الحرارة لتناسب مع حساسية الحرارة والبرودة.

تخصيص مساحة للراحة:

نظرًا لأن الإرهاق الشديد هو عرض شائع للتصلب المتعدد، فإن توفير مساحة مخصصة للراحة ومقاعد مريحة يمكن أن يساعد المتعايشين في إدارة الإرهاق في مكان العمل.

التحدي:

إلى جانب التعديلات المادية، يمكن أن يؤدي توفير المرونة في ساعات العمل وإدارة المهام إلى تحسين بيئة العمل بشكل كبير للمتعايشين مع التصلب المتعدد، مما يمكنهم من إدارة أعراضهم بشكل أفضل مع البقاء منتجين ومتحفزين.

يمكن أن يساعد العمل عن بُعد المتعايشين في إنشاء مساحة عمل مصممة خصيصًا لهم، وهو ما لا يمكن تحقيقه دائمًا في مكان العمل التقليدي (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2021).

لقد أدخل التحول الرقمي مجموعة من الأدوات التي يمكن للمتعايشين مع التصلب المتعدد استخدامها لتسخير مهاراتهم الفريدة في العمل. وقد أثبتت التكنولوجيا المساعدة، مثل برامج التعرف على الصوت، وقارئ الشاشة، وأدوات تحويل النص إلى كلام، فائدتها الكبيرة للأفراد ذوي الإعاقات الحركية.

الحلول الداعمة:

العمل عن بُعد:

التحول إلى نموذج عمل هجين أو بالكامل عن بُعد يمكن أن يساعد في تخفيف عبء التنقل، وهو عائق رئيسي للعديد من أصحاب الهمم.

ساعات مرنة:

اعتماد ساعات مرنة عند الإمكان يسمح للمتعايشين بتخصيص وقت للعلاج وإعادة التأهيل، مما يقلل من التوتر.

الأدوات الرقمية:

يقدم نظام مايكروسوفت ويندوز 11 التي تقدم ميزات وصول مثل:

- PowerPoint: التسميات التوضيحية، الترجمة، المصمم، مقيم إمكانية الوصول، التدريب مع المدرب وقت التمرين
- Word: الإملاء، القراءة بصوت عالٍ، النسخ، فاحص إمكانية الوصول
- Outlook: مقيم إمكانية الوصول، الإملاء، القراءة بصوت عالٍ، قارئ غامر، الترجمة
- Teams: التقديم المباشر، الوضع الداكن، الترجمة
- Windows: المكبر، التسميات التوضيحية المباشرة، ميزات الإعداد، مرشحات الألوان
- Edge: القراءة بصوت عالٍ، قارئ غامر، تكبير النص، الترجمة، مقيم إمكانية الوصول

التحدي:

يمكن أن يواجه الأشخاص المتعايشون مع التصلب المتعدد تحديات إضافية نتيجة لفرض شركات التأمين الطبي معايير أهلية منفصلة لِحالتهم، مما يؤدي إلى ارتفاع الأقساط وقلّة التغطية الصحية. وهذا يزيد من الضغط عليهم للعمل لتأمين دعم مالي لِحطط العلاج والأدوية التي تشكل عبئاً مالياً كبيراً عليهم.

نظرًا لأن التغطية الصحية مرتبطة بالوظيفة، فإن المتعايشين مع التصلب المتعدد غالبًا ما يواجهون ضغوطًا عاطفية وقلقًا بشأن أدائهم في العمل، حيث يخشون أن تؤثر أعراضهم على مهامهم اليومية، وقد تشكل هذه الأعراض سببًا محتملاً لفصلهم من العمل.

الحلول الداعمة:

الصحة النفسية:

وجود برنامج صحي أو مسؤول صحي يعزز الحياة الصحية للفريق ويوفر منصة للموظفين لمناقشة تحديات العمل بشكل صريح يعود بالنفع على الجميع.

نظام الأصدقاء:

تأسيس نظام الأصدقاء من خلال تعيين شخص واحد على الأقل خارج قسم الموارد البشرية يكون على علم بتشخيص الموظف المصاب بالتصلب المتعدد. يقوم هذا الشخص بمتابعة زميله بانتظام وتقديم الدعم عند الحاجة، مثل المشاركة في عبء العمل إذا لزم الأمر.

الدعم الطبي:

يجب على أصحاب العمل أن يدركوا العبء المالي لعلاج المصابين بالتصلب المتعدد، ويمكنهم توجيههم إلى خط دعم التصلب المتعدد (800677) للحصول على برامج دعم المرضى التي قد تساعد في تغطية تكاليف الأدوية. كما يمكنهم أيضًا الاستفادة من دليل NMSS الإلكتروني للعثور على ممارسين متخصصين في علاج التصلب المتعدد.

فوائد تقديم الدعم في مكان العمل

غالبًا ما يُنظر إلى توظيف المتعاشين مع التصلب المتعدد من منظور المسؤولية الاجتماعية، مع الافتراض بأن ذلك مناسب فقط للقطاعات العامة أو غير الربحية.

ومع ذلك، فإن هذه المنهجية مضللة وتمثل فرصة ضائعة للاستفادة من وجهات النظر الفريدة والرؤى والمزايا التجارية التي يمكن أن يقدمها المتعاشين مع التصلب المتعدد وغيرهم من أصحاب الهمم في مكان العمل (Alemney, 2023).



يساهم دمج أصحاب الهمم في العمل في تكوين قوة عمل متنوعة وشاملة. ويعزز الجمع بين الأفراد من ذوي وجهات النظر والمهارات والخبرات المختلفة، من التنوع والإبداع والابتكار.

إن دعم أصحاب الهمم في مكان العمل يعني الامتثال لقوانين ولوائح مكافحة التمييز ذات الصلة التي أقرتها دولة الإمارات. وهذا يقلل من المخاطر القانونية.

تساهم الممارسات الدامجة في تطوير ثقافة إيجابية في مكان العمل، ومن المرجح أن يشعر الموظفون بالانتماء والاحترام المتبادل، مما يؤدي إلى تحسين العمل الجماعي والتعاون. من المرجح أن تكسب الشركات التي تعطي الأولوية للدمج ولاء موظفيها، وخصوصًا عندما يشعر الموظفون أن صاحب العمل يهتم بالقضايا الاجتماعية وقيم التنوع والدمج، فذلك يزيد من ولاء الموظف للشركة.

يسهم تنوع ودمج القوى العاملة في تعزيز إطار الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية لدى الشركات، من خلال مواءمته مع ركائزها الثلاث، بما يدعم تحقيق النجاح المستدام ويعزز الأثر الاجتماعي الإيجابي.

تستفيد الجهات التي توظف أصحاب الهمم من معدلات أعلى للاحتفاظ بالموظفين وولائهم، مما يقلل من تكاليف استبدال الموظفين، ويسهم في تعزيز الاستقرار والأداء المؤسسي العام.

يعد توظيف الإماراتيين من فئة أصحاب الهمم متوافقًا مع الأهداف الوطنية لدولة الإمارات لتطوير المواهب المحلية وتعزيز النمو الاقتصادي.

إظهار الالتزام بالدمج يعزز سمعة الشركة. فكونك معروفًا كصاحب عمل يدعم أصحاب الهمم؛ يمكن أن يجذب اهتمام العملاء والمجتمع، ويعطي انطباعًا إيجابيًا.

توفير التكاليف

قد ينطوي توفير أماكن الإقامة والدعم لأصحاب الهمم على تكاليف أولية، ولكن على المدى الطويل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى توفير التكاليف، مما يعزز الإنتاجية، ويقلل من تكاليف التوظيف.

الابتكار والابداع

يمكن لأصحاب العمل الوصول إلى مجموعة أوسع من القوى العاملة الماهرة وذات القدرات المتنوعة، من خلال الاستفادة من مواهب أصحاب الهمم، حيث يساعد ذلك في شغل المناصب الوظيفية بأفراد يمتلكون قدرات ووجهات نظر فريدة.

زيادة الإنتاجية

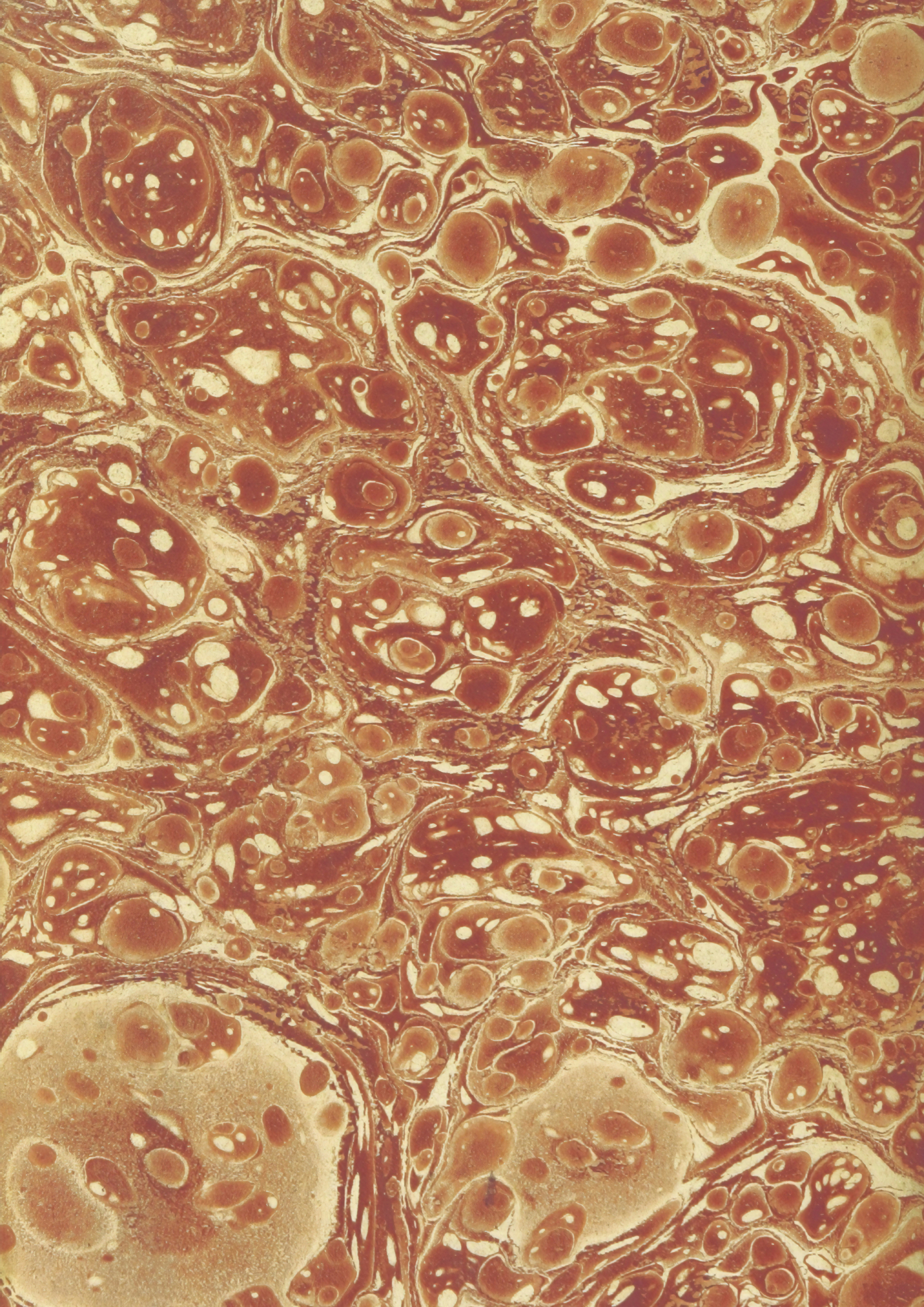
يمكن أن تؤدي بيئة العمل الدامجة إلى زيادة رضا الموظفين ومن ثم مشاركتهم. فعندما يشعر الموظفون بالدعم والتقدير، من المرجح أن يكونوا أكثر تحفيزًا وإنتاجية.

المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)

إن دعم أصحاب الهمم يتوافق مع مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات، ويعكس الالتزام بالانخراط الاجتماعي، ويساهم في تحقيق الرفاهية العامة للمجتمع.

قاعدة أوسع للمواهب وميزة تنافسية

غالبًا ما تساهم الإعاقات في تطوير مهارات فريدة لدى الأفراد تجعلهم مؤهلين بشكل خاص لأداء أدوار معينة، مما يمنح الشركات ميزة تنافسية في السوق.



على الرغم من أن الدليل يركز بشكل أساسي على تحسين تجربة العمل للمتعايشين مع التصلب المتعدد، إلا أن توصياته يمكن أن تعود بالنفع على شريحة أوسع من سكان دولة الإمارات، بما في ذلك جميع الأشخاص أصحاب الهمم الذين يواجهون تحديات جسدية وعقلية.

إحداث تغيير شامل يُحدث تأثيرًا إيجابيًا على الجميع. إن مستقبل الشمول في مكان العمل للمتعايشين مع التصلب المتعدد يعتمد على زيادة الوعي عن الحالة وتعزيز بيئات عمل عادلة من خلال توفير التسهيلات المعقولة. وبناءً على الإطار التنظيمي الحالي في دولة الإمارات الذي يحمي حقوق ورفاهية أصحاب الهمم، فإن دمجهم بنشاط في القوى العاملة سيحقق فوائد كبيرة تدفع التقدم الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع ككل.

إن تعزيز ثقافة عمل إيجابية وبيئة داعمة أصبح ضروريًا لنجاح ونمو أي منظمة. ومع هذا المنظور، من المهم ضمان أن سياسات العمل الحديثة شاملة وتلبي احتياجات الموظفين المتنوعة، بما في ذلك المتعايشين مع التصلب المتعدد. تحتاج أقسام الموارد البشرية إلى تنفيذ مبادرات تعزز الإنصاف - وليس المساواة - في مكان العمل، مع إدراك أن كل موظف فريد من نوعه. ورغم استمرار الاعتقاد الخاطئ بأن تلبية احتياجات المتعايشين مع التصلب المتعدد أمر معقد ومكلف، إلا أن الواقع يثبت أن توفير بيئات عمل ميسرة وداعمة غالباً ما يكون بسيطاً وذا أثر كبير.

ويتطلب تحقيق ذلك تغييراً في النظرة، من خلال اعتبار الإعاقة جزءاً طبيعياً من التنوع البشري، والتركيز على إزالة العوائق داخل بيئات العمل. فبناء بيئات دامجة هو مسؤولية مشتركة بين أصحاب العمل والمؤسسات والمجتمع، بما يضمن تمكين جميع الموظفين من المشاركة الكاملة والازدهار.

روابط لموارد إضافية

إليك قائمة ببعض الموارد المفيدة التي يمكنكم الرجوع إليها ومشاركتها مع موظفيكم من المتعاشين مع التصلب المتعدد.

جهات اتصال هامة في دولة الإمارات	في دولة الإمارات المواقع الإلكترونية
مكالمات الطوارئ: 999	هيئة تنمية المجتمع
خط دعم التصلب المتعدد: 800677	وزارة تمكين المجتمع
هيئة الرعاية الأسرية: 800444	The Butterfly
دليل التصلب المتعدد في دولة الإمارات	مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم

المواقع الإلكترونية الموصى بها للتصلب المتعدد	دلائل إرشادية من الجمعية الوطنية للتصلب الوطنية
الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد	دليل التغذية للتصلب المتعدد وأمراض المناعة الذاتية الأخرى
Overcoming MS (UK)	رحلة التعايش مع التصلب المتعدد
MS Focus (US)	برنامج اللياقة البدنية
MS Society (UK)	دليل بطاقة أصحاب الهمم
MS Trust (UK)	دليل الصحة النفسية ومفكرة التأمل
National Multiple Sclerosis Society (US)	التصلب المتعدد في أماكن العمل - إدارة التصلب المتعدد في مكان العمل

إرشادات واستراتيجيات العمل

	عقد من الهمة (مؤسسة دبي للمستقبل)
	استراتيجية أبوظبي لأصحاب الهمم (دائرة تنمية المجتمع)
	Disability As A Source of Competitive Advantage (Harvard Business Review)
	Disability Inclusion @Work (Deloitte.)
	MS In The Workplace: An Employer's Guide (MS Society-UK)
	Recruiting People of Determination Toolkit (Dubai Chamber Of Commerce)
	Working Out MS In The Workplace: A Practical Toolkit For Employers (European Multiple Sclerosis Program)

قاموس المصطلحات






CIS	متلازمة سريرية معزولة
CSR	المسؤولية الاجتماعية للشركات
DMT	العلاج المعدل للمرض
HR	الموارد البشرية
ILO	منظمة العمل الدولية
MOCE	وزارة تنمية المجتمع
MS	التصلب المتعدد
NGO	منظمة غير حكومية
NMSS	الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد
PoD	أصحاب الهمم
PPMS	التصلب المتعدد التقدمي الأولي
PwMS	المتعاقبون مع التصلب المتعدد
RRMS	الانتكاس الهائل
SPMS	التصلب المتعدد المرتقي الثانوي
WHO	منظمة الصحة العالمية

- MS International Federation. (n.d.). Number of people with MS. MS International Federation. Retrieved November 14, 2024, from <https://www.atlasofms.org/map/global/epidemiology/number-of-people-with-ms>
- الجمعية الوطنية للتصلب المتعدد. (2024, يونيو). المسح الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة. https://www.nationalmssociety.ae/uploads/240605_nmss_العربية-baseline-survey-report_ar.pdf
- NMSS. (2024, August) Re-Thinking the Future of Workplace Inclusion for PwMS: A White Paper Report. National Multiple Sclerosis Society. <https://www.nationalmssociety.ae/ar/about-nmss/publications/the-future-of-workplace-inclusion-for-pwms>
- Rafi, T. (2021, June 5). Technology can level the playing field for people with disabilities in the workforce. World Economic Forum. Retrieved November 18, 2024, from <https://www.weforum.org/stories/2021/07/digital-technology-workforce-disabled-people>
- Schiess, N., Huether, K., Fatafta, T., Fitzgerald, K., Calabresi, P., & Blair, I., et al. (2016). How global MS prevalence is changing: A retrospective chart review in the United Arab Emirates. *Multiple Sclerosis and Related Disorders*, 9, 73-79. <https://doi.org/10.1016/j.msard.2016.07.005>
- Stoevska, V. (2022, June 13). New ILO database highlights labour market challenges of persons with disabilities. International Labour Organization. Retrieved November 17, 2024, from <https://ilostat.ilo.org/blog/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities>
- قرار مجلس الوزراء رقم (43) لسنة 2018: في شأن دعم عمل أصحاب الهمم. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2018) من [https://www.mohe.gov.ae/Ar/Legislation/Documents/%D9%82%D9%80%D8%B1%D8%A7%D8%B1%20%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%A1%20%D8%B1%D9%82%D9%80%D9%80%D9%85%20\(43\)%20%D9%84%D8%B3%D9%80%D9%86%D8%A9%202018%20%D9%81%D9%8A%20%D8%B4%D8%A7%D9%94%D9%86%20%D8%AF%D8%B9%D9%85%20%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B0%D9%88%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%95%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9%20\(%D8%A7%D9%94%D8%B5%D8%AD%D8%A7%D8%A8%20%D8%A7%D9%84%D9%87%D9%85%D9%85\).pdf](https://www.mohe.gov.ae/Ar/Legislation/Documents/%D9%82%D9%80%D8%B1%D8%A7%D8%B1%20%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%A1%20%D8%B1%D9%82%D9%80%D9%80%D9%85%20(43)%20%D9%84%D8%B3%D9%80%D9%86%D8%A9%202018%20%D9%81%D9%8A%20%D8%B4%D8%A7%D9%94%D9%86%20%D8%AF%D8%B9%D9%85%20%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B0%D9%88%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%95%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9%20(%D8%A7%D9%94%D8%B5%D8%AD%D8%A7%D8%A8%20%D8%A7%D9%84%D9%87%D9%85%D9%85).pdf)
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (n.d.). Factsheet on Persons with Disabilities. Retrieved November 18, 2024, from <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>
- منظمة الصحة العالمية. (دون تاريخ). أصحاب الهمم والصحة. منظمة الصحة العالمية. تم الاسترجاع في 18 نوفمبر 2024. من: <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Zeineddine, M., Al-Hajje, A., Salameh, P., Helme, A., Thor, M., Boumediene, F., & Yamout, B. (2023). Barriers to accessing multiple sclerosis disease-modifying therapies in the Middle East and North Africa region: A regional survey-based study. *Multiple Sclerosis and Related Disorders*, 79. <https://doi.org/10.1016/j.msard.2023.10495>
- Ananian, S., & DellaFerrera, G. (2024). A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities. *International Labour Organization Working Paper*, (124). <https://doi.org/10.54394/YRCN897>
- Alemney, L., & Vermeulen, F. (2023). Disability as a source of competitive advantage. *Harvard Business Review*, (July-August). <https://doi.org/hbr.org/2023/07/disability-as-a-source-of-competitive-advantage>
- دائرة التنمية المجتمعية (2024) سياسة حماية الأشخاص من ذوي الإعاقة إمارة أبوظبي. <https://www.addcd.gov.ae/-/media/Project/DCD/DCD-v2/Documents/POD-Policy-Arabic.pdf>
- دائرة تنمية المجتمع (2020) سياسة حماية الأشخاص من ذوي الإعاقة إمارة أبوظبي. <https://www.addcd.gov.ae/-/media/Project/DCD/DCD-v2/Documents/POD-Policy-Arabic.pdf>
- Dubai Chamber of Commerce. (2020, February). Recruiting people with determination toolkit. <https://www.dubaichamber.com/wp-content/uploads/2020/02/Recruiting-people-with-determination.pdf>
- مؤسسة دبي للمستقبل. (دون تاريخ). عقد من الهمة: مبادئ واستراتيجيات من أجل مستقبل شامل. مؤسسة دبي للمستقبل. تم الاسترجاع في 18 نوفمبر 2024. من <https://www.dubaifuture.ae/ar/wp-content/uploads/sites/3/2020/12/DFF-Future-of-Inclusivity-ARA.pdf>
- 6Dutt DCunha, S. (2022, June 9). Workplaces are inaccessible for people of determination. Inclusive design can solve that. *Fast Company Middle East*. Retrieved November 18, 2024, from <https://fastcompany.me/co-design/workplaces-are-inaccessible-for-people-of-determination-inclusive-design-can-solve-that>
- القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 بشأن حقوق أصحاب الهمم. (2006). البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة <https://u.ae/ar-ae/information-and-services/justice-safety-and-the-law/anti-discrimination-laws-and-policies/federal-law-no-29-of-2006>
- International Labour Organization (2016). Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments. Retrieved October 17th 2025, from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@_ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf#:~:text=The%20purpose%20of%20a%20reasonable%20accommodation%20at,%20both%20the%20employer%20and%20the%20worker
- Job Accommodation Network (2025, September 17). Costs & Benefits of Accommodation. Retrieved October 18th 2025, from <https://askjan.org/topics/costs.cfm>
- Law No.(3) of 2022: Concerning the Rights of Persons with Disabilities in the Emirate of Dubai. The Supreme Legislation Committee in the Emirate of Dubai. Retrieved October 2025, from: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2022/02/Law-No.-3-of-2022.pdf>
- Inshasi, J., & Thakre, M. (2011). Prevalence of Multiple Sclerosis in Dubai, United Arab Emirates. *International Journal of Neuroscience*, 121(7), 393-398. <https://doi.org/10.3109/00207454.2011.565893>
- القانون رقم (2) لسنة 2014: حماية حقوق ذوي الإعاقة/أصحاب الهمم في إمارة دبي. هيئة تنمية المجتمع دبي. تم الاسترجاع في 18 نوفمبر 2024. <https://www.cda.gov.ae/ar/aboutus/Documents/Concerning%20Protection%20of%20the%20Rights%20of%20Persons%20with%20Disabilities%20in%20the%20Emirate%20of%20Dubai%20-%20Law%202%20-%202014%20-%20AR.pdf>

شارك معنا

لمزيد من المعلومات حول التصلب المتعدد
والجمعية الوطنية للتصلب المتعدد، يرجى زيارة الموقع
الإلكتروني: www.nationalmssociety.ae

تابعوا حساباتنا الرسمية على منصات التواصل
الاجتماعي للحصول على آخر التحديثات والمستجدات.

	NMSSocietyUAE
	National MS Society UAE
	National Multiple Sclerosis Society UAE
	NMSSocietyUAE
	NMSSocietyUAE



