



مركز الاستشارات والبحوث والتطوير
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة البحوث الإدارية

Journal of Administrative Research

علمية - متخصصة - مُكمّة - دورية ربع سنوية

للسنة
الثالثة والأربعين

Volume 43 | Issue 4 | Oct. 2025

عدد أكتوبر 2025

 jso.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ.د. محمد صالح هاشم
رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس التحرير
د. حسن رشاد صابر
مدير مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

ISSN : 1110-225X

مجلة البحوث الإدارية

الصادرة عن:

مركز الاستشارات والبحوث والتطوير - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس مجلس إدارة المجلة

أ. د. محمد صالح هاشم

رئيس التحرير

د. حسن رشاد صابر

المحرر التنفيذي

أ. نادر مكي

سكرتير التحرير

أ. أحمد جابر

الضمانات القانونية والإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة تحليلية مقارنة

اعداد الباحث: صابر عبد الغني عبد الغني

مقدمة:

تُعد فئة الأشخاص ذوي الإعاقة جزءاً لا يتجزأ من النسيج المجتمعي في مختلف دول العالم، فالإعاقة جزء من التنوع البشري، ويحظى الأشخاص ذوي الإعاقة بالاعتراف القانون الكامل بالمساواة مع غيرهم، بما يحظر أي شكل من أشكال التمييز أو التفرقة على أساس الإعاقة، وتعتبر الإعاقة وفقاً لما اقرته اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مفهوماً متطوراً، وتشكل حماية حقوقهم وتعزيز مشاركتهم الفعالة في كافة مناحي الحياة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

وفي هذا السياق، يبرز مفهوم "التمكين الإداري"، الذي يُعنى بتمكين هذه الفئة من الوصول إلى الفرص الوظيفية والإدارية والمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسات، كأحد أهم الآليات لتحقيق دمجهم الكامل وضمان استقلاليتهم الاقتصادية والاجتماعية. ولهذا فإن الانتقال من النظرة التقليدية التي كانت تركز على الرعاية والحماية إلى منظور قانوني يؤكد على القدرات والإمكانات الكامنة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، يتطلب وجود ضمانات قوية تكفل ترجمة هذه الحقوق إلى واقع ملموس.

وتعتبر الضمانات القانونية والإدارية للأشخاص ذوي الإعاقة من الركائز الأساسية التي تعكس التزام الدول بحماية حقوق هذه الفئة، وضمان مشاركتهم الكاملة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين، وتهدف هذه الضمانات إلى تعزيز مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة، ومنع التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكينهم من العيش بكرامة واستقلالية.

ففي الآونة الأخيرة اهتمت الدول بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نظراً إلى التحول في المنظور التي كان ينظر إليه إلى الشخص المعاق، فيتجلى التحول من المنظور الطبي إلى المنظور الاجتماعي. الأمر الذي جعل العالم في 2006 يعترف بأهمية تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال اتفاقية الأمم المتحدة والتي تحدد مجموعة من الواجبات القانونية المفروضة على الدول لضمان تمتع هؤلاء الأشخاص بكامل حقوقهم المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية.

موضوع البحث.

يمثل الأشخاص ذوي الإعاقة شريحة هامة في كافة المجتمعات الإنسانية، ويعد ضمان حقوقهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة والكاملة في مختلف جوانب الحياة بما في ذلك التمكين الإداري مؤشراً أساسياً على تقدم تلك المجتمعات وتحضرها، إذ يعد تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجال الإداري جزءاً أساسياً من تحقيق العدالة الاجتماعية، والمساواة في الفرص، حيث تسعى الدول إلى توفير بيئة قانونية وإدارية تضمن لهم الحق في المشاركة الفعالة في سوق العمل، خاصة في المناصب الإدارية. ويعتمد هذا التمكين على مجموعة من الضمانات القانونية والإدارية التي تكفل حقوقهم في التوظيف، والترقية، وتهيئة بيئة العمل، ومنع أي شكل من أشكال التمييز ضدهم.

فالإعاقة جزء لا يتجزأ من حياة الأفراد، إذ يُقدَّر أن 1.3 مليار شخص - أي حوالي 16% من سكان العالم - يعانون حالياً من إعاقة كبيرة. ويتزايد هذا العدد جزئياً بسبب شيخوخة السكان وزيادة انتشار الأمراض غير المعدية.

وتنشأ الإعاقة نتيجة للتفاعل بين الأفراد الذين يعانون من حالة صحية، مثل الشلل الدماغي ومتلازمة داون والاكْتئاب، مع العوامل الشخصية والبيئية بما في ذلك المواقف السلبية، وصعوبة الوصول إلى وسائل النقل والمباني العامة، ويمثل الدعم الاجتماعي المحدود وغياب البيئة الميسرة عائقاً كبيراً أمام التمكين الإداري والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تؤدي هذه الحواجز إلى تقييد مشاركتهم الفعالة في المجتمع، ومنعهم من الوصول العادل إلى فرص التعليم والتوظيف والمناصب القيادية. ويُعدّ هذا التهميش شكلاً من أشكال التمييز الذي يكرّس الإقصاء، ويُفاقم من هشاشتهم الاقتصادية والاجتماعية. لذا، فإن معالجة هذه العوائق تُعد خطوة محورية نحو تمكينهم إدارياً وضمان مشاركتهم على قدم المساواة مع الآخرين.

وقد أكدت الصكوك الدولية، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على مبدأ عدم التمييز، وضرورة ضمان تمتع كافة الأفراد، دون استثناء، بحقوقهم الأساسية. وجاءت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تأكيداً للالتزام المجتمع الدولي بحماية هذه الفئة وضمان إدماجها الكامل في المجتمع، باعتبارها من الفئات التي تتعرض للتهميش والتمييز.

أهمية البحث.

يسعى هذا البحث إلى دراسة الإطار القانوني الوطني والدولي لضمانات التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، وتقييم مدى فاعليته في تحقيق الإدماج الكامل لهم في المؤسسات الإدارية، مع تسليط الضوء على التحديات التي تواجههم وسبل تعزيز هذه الضمانات لتحقيق بيئة عمل أكثر إنصافاً وعدالة.

تكمن أهمية البحث في تقديم فهم أعمق لمفهوم التمكين الإداري وأثره على الأشخاص ذوي الإعاقة. فعلى المستوى النظري، يسهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتمكين الإداري. أما على المستوى التطبيقي، فإنه يقدم توصيات عملية لتحسين السياسات والإجراءات المؤسسية التي تهدف إلى المساهمة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً، إلى جانب تقديم رؤية شاملة ومتعمقة حول الأسس القانونية والضمانات القضائية التي تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بحقوقهم الإدارية، وتحديد أبرز التحديات التي قد تعيق هذا التمكين واقتراح توصيات عملية لتعزيز هذا الإطار وتفعيله بشكل أكبر لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارهم أفراد فاعلين في مجتمعاتهم.

إشكالية البحث.

يمثل التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة إحدى الركائز الأساسية لتحقيق المساواة والاندماج داخل مؤسسات الدولة، وذلك في ضوء ما تقره التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية من حقوق وضمانات تكفل مشاركتهم الفاعلة في الحياة العامة. ورغم توافر الإطار القانوني العام لحماية حقوق هذه الفئة، إلا أن تحقيق التمكين الإداري الفعلي يظل مرهوناً بفعالية الضمانات القانونية وتكامل الآليات الإدارية المعتمدة. ومن هنا، تنبثق الإشكالية الأساسية لهذا البحث في التساؤل التالي:

كيف تسهم الضمانات القانونية والآليات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري للأشخاص ذوي

الإعاقة؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية، منها:

ما هي الضمانات القانونية المعتمدة في النظام القانوني لتعزيز التمكين الإداري للأشخاص ذوي

الإعاقة؟

ما الآليات الإدارية الكفيلة بتنفيذ تلك الضمانات بشكل فعال داخل المؤسسات؟

ما مدى انعكاس التمكين الإداري على الأداء الوظيفي والمشاركة الفعالة للأشخاص ذوي الإعاقة؟

والصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة من تمكينهم في المجال الإداري؟

منهج البحث.

أثارنا في هذا البحث اتباع المنهج التحليلي، من خلال النصوص الدستورية والقانونية المتعلقة بالتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، ودراسة هذه النصوص ومدى توافقها مع المعايير الدولية التي تعزز فكرة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة فعالة في المجتمع، والتأكيد على استقلالهم اقتصادياً من خلال تمكينهم إدارياً.

إلى جانب المنهج الوصفي، للوقوف على الوضع الحالي للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، في سياقات مختلفة ووصف الأنظمة الإدارية وكيفية تطبيق هذه الفكرة ومقارنة ذلك بالأنظمة الأجنبية.

خطة الدراسة.

جاء البحث يحمل عنوان الضمانات القانونية والإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة " دراسة تحليلية مقارنة"، لتتقسم هذه الدراسة إلى مبحث تمهيدى، ثم فصلين، فُسم كل فصل منهما إلى مبحثين، ثم مطلبين، تعقبهما خاتمة.

المبحث التمهيدي: التمكين الإداري لذوي الإعاقة _ تأصيل للمفاهيم ومقاربة قانونية مقارنة.
المطلب الأول: ماهية التمكين الإداري وإبعاده.

المطلب الثانى: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة، وأنواع الإعاقات.

الفصل الأول: الإطار القانوني والقضائي للتمكين الإداري لذوي الإعاقات.

المبحث الأول: الضمانات القانونية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول: موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً.

المطلب الثانى: دور التشريعات الأجنبية والمصرية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً.

المبحث الثانى: الضمانات القضائية للتكريس لفكرة التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول: دور القضاء الدستوري فى التكريس لفكرة التمكين الإداري.

المطلب الثانى: دور القضاء الإداري فى التكريس لفكرة التمكين الإداري.

الفصل الثانى: الضمانات الإدارية للتمكين الإداري لذوي الإعاقة.

المبحث الأول: آليات التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول: التمكين فى الوظائف العامة: سياسات التوظيف والتسهيلات الإدارية.

المطلب الثانى: دور التأهيل فى تحقيق التمكين الإدارى لذوى الإعاقة.

المبحث الثانى: الصعوبات التى تواجه تمكين الاشخاص ذوى الاعاقة.

المطلب الأول: الصعوبات المادية والبيئية.

المطلب الثانى: الصعوبات الثقافية والاجتماعية.

الخاتمة.

النتائج التوصيات.

المبحث التمهيدي:

التمكين الإداري لذوي الإعاقة: تأصيل للمفاهيم ومقاربة قانونية مقارنة.

تمهيد وتقسيم:

يمثل فهم المصطلحات الأساسية المتعلقة بالإعاقة والتمكين الإداري والضمانات القانونية والإدارية نقطة انطلاق ضرورية لدراسة موضوع الضمانات القانونية والإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة .

إذ يشير التمكين الإداري إلى العمليات والاستراتيجيات التي تهدف إلى تعزيز قدرة الأفراد داخل المؤسسات على اتخاذ القرارات والمشاركة الفعالة في تحقيق الأهداف المؤسسية. وفي سياق الأشخاص ذوي الإعاقة، يكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة لما له من دور في تعزيز دمجهم في سوق العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية لهم. وما مدى فاعلية التمكين الإداري في تحسين الأداء المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، ولذلك نحدد الإطار المفاهيمي للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال مطلبين هما:

المطلب الأول: ماهية التمكين الإداري وإبعاده.

المطلب الثاني: تعريف بالأشخاص ذوي الإعاقة، وأنواع الإعاقات.

المطلب الأول:

ماهية التمكين الإداري وإبعاده.

أولاً: ماهية التمكين الإداري لغةً واصطلاحاً.

التمكين بشكل عام هو عملية منح الأفراد أو المجموعات القدرة على التحكم في حياتهم واتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم، وزيادة قدرتهم على تحقيق أهدافهم والمشاركة بفعالية في المجتمع. أما التمكين الإداري، أو ما يمكن تسميته أيضاً بالتمكين الوظيفي في هذا السياق، فيركز على منح الأشخاص ذوي الإعاقة القدرة على الوصول إلى الفرص الوظيفية والمحافظة عليها والتقدم فيها، والمشاركة في بيئة العمل وصنع القرار داخل المؤسسات على قدم المساواة مع الآخرين.

يُعد مفهوم التمكين الإداري من المفاهيم الحديثة في القانون الإداري، فكلمة التمكين لغة مشتقة من تمكن، يتمكن، تمكنًا، فهو متمكن⁽¹⁾، يقال: تمكن الشخص بالمكان: أي: استقر فيه ورسخ، وتمكنت من الأمر، أي: صار عندي سهلاً، وتمكن الشخص من الأمر، أي: أصبح ذا قدرة عليه أو ظفر به⁽²⁾، وتمكن عند الناس، أي: علا شأنه عندهم وجاءت مادة (مكن) الدالة على (التمكين) في القرآن الكريم بمعناها اللغوي، وهو من القدرة على الشيء وإطاقته، مع زوال المانع، أو من الرسوخ والاستقرار، وأصله من المكان، والمكان لغةً: هو الحاوي للشيء، كما في قول الله تعالى: "إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا"⁽³⁾، "وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ"⁽⁴⁾.

والتمكن الإداري Administrative empowerment؛ مفهوم إداري حديث يعكس فلسفة إدارية تهدف إلى تعزيز قدرات الموظفين، وتمكينهم من اتخاذ القرارات والمبادرات بشكل مستقل، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة الإدارية. ويعتمد التمكن الإداري على تفويض السلطة والمسؤولية للموظفين، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار⁽⁵⁾.

(1) لسان العرب لابن منظور.

(2) احمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، 2008، 2115.

(3) سورة الكهف: الآية 84.

(4) سورة يوسف: الآية 21

(5) يحيى سليم. (2006). التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر. 2006، ص34.

ويعرف التمكين الإداري كونه منح الموظفين درجة مناسبة من حرية التصرف ودرجة من الاستقلالية في إداء مهامهم الموكلة إليهم مع تزويدهم بالمعلومات اللازمة⁽⁶⁾.

ويمكن تعريفه أيضا بأنه " إستراتيجية تهدف إلى تحرير الطاقات الكامنة لدى الأفراد وإشراكهم في عمليات بناء المنظمة الإدارية، على اعتبار أن نجاح وتفوق المنظمة يعتمد على توافق دوافع وحاجات الأفراد مع أهداف المنظمة"⁽⁷⁾.

فالتمكن الإداري يسعى إلى منح الموظفين السلطة وفرص المشاركة في صناعة القرارات، مما يساهم في تعزيز دورهم وفعاليتهم في الجهات الإدارية التي يعملون فيها، كما يؤدي التمكين الإداري إلى حصول الموظف الاستقلالية في الوحدات الإدارية.

وعرف القانون القانون المصري رقم (10) لسنة 2018 الخاص بحقوق المعاقين التمكين بأنه " إزالة الحواجز، وتسهيل وإتاحة الفرص للشخص ذي الإعاقة لتطوير قدراته وإمكانياته للحصول على حقوقه، والنهوض بمسؤولياته، ومشاركته في التخطيط واتخاذ القرار في شئونه، وإسهاماته في تنمية المجتمع".

ويرتكز التمكين الإداري على قدرة الموظف ومدى كفاءته وطريقة التعامل معه من قبل الإدارة، حيث برزت حاجة بضرورة الاهتمام بتنمية قدراته وتوجيهه، وتحفيزه، وتمكينه، ومنحه الحرية، والثقة والقدرة على العمل دون تدخل مباشر من الادارة العليا، ومن الناحية الإدارية فقد زاد الاهتمام بالتمكين الاداري بعد ظهور فلسفة جديدة في الإدارة متمثلة في رأس المال الفكري، والادارة الاستراتيجية، والتي تمثل تحولاً كبيراً في أساليب الإدارة الحديثة.

ولابد من الاعتراف بأن هناك آراء مختلفة حول تعريف التمكين الإداري إلا أنها تجتمع في أغلبها على أن التمكين يتمحور حول إعطاء الموظفين صلاحية، وحرية أكبر، في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، منحه حرية المشاركة وإبداء الرأي في أمور في سياق الوظيفة⁽⁸⁾

(6) محمد ذيب، و محمد احمد الطراونه: أثر التمكين في السلوك الأبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الاردنية، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 28، العدد6، 2011، ص 483.

(7) Brown, D.R. and Harvey, D. An experimental approach to organization development, 7 th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey, U S A. 2006,P92.

(8) Conger, J.A. and Kanungo, R.B: The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 1988, 13, 471-482.

ويقصد بالتمكين الإداري لذوي الإعاقة " إتاحة الفرصة لذوي الإعاقة - على اختلاف أنواعها- بإعطائهم حقهم في سوق العمل، بما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم واحتياجاتهم دون تمييز وبغض النظر عن درجة الإعاقة⁽⁹⁾.

ثانياً: أبعاد التمكين الإداري.

تتعدد أبعاد التمكين الإداري وتختلف حسب نطاق كل دراسة، وإن كان ما يهمننا في هذه الدراسة يقتصر على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً، الأمر الذي يحدد الأبعاد على النحو التالي:.

1)الاتصال ومشاركة المعلومات.

تُعد المعلومات من العناصر الأساسية في دعم عملية التمكين الإداري، خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يساهم توفيرها بشفافية وسهولة الوصول إليها في تعزيز مشاركتهم الفاعلة، وبناء الثقة المتبادلة داخل بيئة العمل. فالموظف من ذوي الإعاقة، كغيره من الموظفين، لا يمكنه اتخاذ قرارات سليمة دون امتلاك المعلومات الكافية، وهو ما يتطلب تواصلاً فعالاً يضمن انسياب المعرفة وتبادلها بشكل يسير، كما يُعزز الاتصال الفعال من قدرتهم على الإبداع والابتكار، ويمكن القادة من نقل رؤاهم واتجاهاتهم بصورة مرنة وشاملة تراعي احتياجات الجميع، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وشمولية⁽¹⁰⁾.
ولذلك فالإتصال ومشاركة المعلومات أحد أهم الأبعاد الجوهرية في تحقيق التمكين الإداري داخل المؤسسات، وخاصة عند التعامل مع فئة الأشخاص ذوي الإعاقة، لما لهذا البعد من تأثير مباشر على شعورهم بالثقة، والانتماء، والقدرة على اتخاذ القرار والمشاركة الفاعلة في العمل.

(9) نايف عبد الله حسن: متطلبات تمكين ذوي الإعاقة وظيفياً بجامعة الكويت في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة- دراسة تحليلية، المجلة التربوية لتعليم الكبار، جامعة اسيوط، المجلد السادس، العدد الثاني، 2024، ص60.

(10) ماجد محمد ابراهيم: دور ابعاد التمكين الإداري في تحسين عملية اتخاذ القرارات بالتطبيق على جامعة المنوفية، بحث مستخلص من رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السادات، ص9.

الأمر الذي يجعل من الاتصال الفعال وسيلة أساسية لتحقيق الانسجام داخل بيئة العمل، حيث يمكن من خلاله نقل الأفكار، وتوضيح الأهداف، وتوجيه العاملين نحو إنجاز المهام. وفي حالة الأشخاص ذوي الإعاقة، تتضاعف أهمية الاتصال عندما يتم تكييفه ليتناسب مع احتياجاتهم الخاصة، سواء من حيث الوسائل (كالإتصال البصري أو السمعى أو اللغوى) أو من حيث الأسلوب، مما يضمن لهم فهماً واضحاً لما يُطلب منهم ويعزز قدرتهم على المشاركة في النقاش واتخاذ القرارات.

2) التدريب.

التدريب من أبرز أركان التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يمثل الوسيلة العملية التي تُنمّي من خلالها قدراتهم، وتُعزز مهاراتهم، ويُعاد تأهيلهم لمواكبة متطلبات الوظائف المختلفة، بما يتناسب مع إمكانياتهم الفردية، ومن خلال التدريب، لا تُبنى فقط الكفاءات المهنية، بل يتم تجاوز الحواجز النفسية والاجتماعية التي قد تُعيق اندماجهم في بيئة العمل⁽¹¹⁾.
فالأشخاص ذوي الإعاقة قد يواجهون تحديات في المهارات الفنية أو الإدارية نتيجة غياب فرص التعليم أو التدريب المراعي لاحتياجاتهم، لذلك، فإن تصميم برامج تدريبية تراعي الخصائص الفردية والإعاقات المختلفة (مثل الإعاقات الحركية، السمعية، البصرية، أو الذهنية) يُعتبر أمراً جوهرياً لتعزيز قدراتهم على أداء المهام بكفاءة⁽¹²⁾.

فهناك بعض الأشخاص ذوي الإعاقة قد يكون لديهم مستوى عالٍ من الدافعية والقدرة الذهنية، لكنهم يفتقرون إلى فرص تعليمية متكافئة في السابق، هنا يأتي التدريب ليملاً هذه الفجوة، ويزوّدهم بالمعرفة اللازمة لمواكبة تطورات العمل، ويضعهم على قدم المساواة مع زملائهم.

¹¹ () على السلى: التدريب الإدارى، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1970، ص 23.

¹² () اشرف سيد ابو العلا: الحماية القانونية لحق ذوى الهمم فى العمل" دراسة مقارنة"، مجلة الشريعة والقانون، عدد خاص بالمؤتمر الدولى الثالث لكلية الشريعة والقانون بالقاهرة المنعقد فى الفترة من 6 مايو 2023 إلى 7 مايو 2023.

ومن الضروري أن تكون بيئة التدريب نفسها دامجة ومهيأة من حيث الوصول الجسدي، وتوفير أدوات مساعدة، ووجود مدربين مدربين على التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة. هذا يعزز من فعالية العملية التدريبية ويضمن نتائج ملموسة.

(3) التفويض.

التفويض يعني نقل بعض الصلاحيات والمسؤوليات من الإدارة العليا أو القادة إلى الموظفين، مع الاحتفاظ برقابة عامة على النتائج، ويُعتبر هذا المفهوم أكثر أهمية عند التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، لأنه يُمثل اعترافاً ضمنياً بكفاءتهم وقدرتهم على تنفيذ المهام بنفس معايير زملائهم، مما يُعزز من مكانتهم المهنية داخل المؤسسة⁽¹³⁾.

فعندما يُمنح الشخص ذوو الإعاقة صلاحيات حقيقية لتنفيذ مهام أو اتخاذ قرارات، فإن ذلك يُرسخ داخله شعوراً قوياً بالثقة بالنفس، والاستقلالية في الأداء، مما يرفع من دافعيته للعمل، ويُقلل من اعتماده على الآخرين. كما أن التفويض يُساعده على إثبات ذاته والتغلب على الصور النمطية التي قد تُقلل من شأن إمكاناته⁽¹⁴⁾.

والتفويض الفعال يُسهم في رفع مستوى الأداء العام داخل المؤسسة، حيث يخلق بيئة عمل تشجع على تحمل المسؤولية، والمبادرة، واتخاذ القرار. وللأشخاص ذوي الإعاقة، يُعد هذا التمكين عبر التفويض وسيلة لدمجهم فعلياً في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم، بدلاً من حصر أدوارهم في مهام محدودة أو روتينية.

ولهذا يعتبر التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة هدفاً أساسياً لتحقيق مبادئ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة المادة 27 المتعلقة

(13) عصمت عبدالله الشيخ: مبادئ ونظريات القانون الإداري، ص16.

(14) وان كان يقصد بالتفويض الإداري بصفة عامة أن يعهد الرئيس الإداري بمقتضى قرار ببعض اختصاصاته التي يستمدها من القانون إلى بعض معاونيه ليمارسها من دون الرجوع إليه، مع بقاء مسؤوليته عن تلك الاختصاصات المفوضة، وللمزيد حول هذا الموضوع راجع الأستاذ الدكتور أنور أحمد رسلان: مبادئ القانون الإداري، 1995، ص124، ود. محمد عبد الحميد أبو زيد: المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، 1999، ص253.

بالعمل والعمالة. فهو ليس مجرد توفير وظيفة، بل هو عملية مستمرة تهدف إلى إزالة الحواجز وتمكين الأفراد من تحقيق إمكاناتهم الكاملة في عالم العمل، مما ينعكس إيجاباً على حياتهم وحياتهم وأسرهم وعلى المجتمع ككل.

ولهذا نرى أن التمكين الإداري لذوي الإعاقة يعنى مجموعة السياسات والتدابير القانونية والتنظيمية والإدارية التي تهدف إلى إزالة الحواجز المادية والسلوكية والمؤسسية وتوفير بيئة عمل دامجة تتيح لهؤلاء الأشخاص ممارسة حقوقهم الوظيفية على قدم المساواة مع الآخرين، وتمكنهم من الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار، والمشاركة الفاعلة في إدارة الشأن العام، استناداً إلى مبادئ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص.

المطلب الثاني:

ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة، وأنواع الإعاقات.

لم يعد مفهوم الإعاقة يقتصر على مجرد وصف لحالة طبية أو عجز فردي، بل تطور ليصبح مفهوماً مركباً يتفاعل فيه الفرد مع بيئته، ولذلك نبين تعريف الإعاقة في اللغة والاصطلاح والمفهوم القانوني للإعاقة.

أولاً: تعرف الإعاقة لغة.

الإعاقة (مصدر أعاق) من فعل عَوَّقَ يَعَوِّقُ، تعويقاً، فهو مُعَوِّقٌ، والمفعول مُعَوَّقٌ، عَوَّقَهُ عَنْ عَمَلِهِ: شَغَلَهُ عَنْهُ، عَاقَهُ، والإِعاقةُ عَنِ الْعَمَلِ: أَى الْقِيَامُ بِمَا يُؤَدِّي إِلَى الْإِخْبَاطِ وَالتَّثْبِيطِ وَالْعَرْقَلَةِ.⁽¹⁵⁾

الإعاقة في اللغة تشير إلى العرقلة أو الحيلولة دون تحقيق أمر معين. فهي مشتقة من الفعل "عاق"، والذي يعني المنع أو الحجز أو الصد. يستخدم هذا المصطلح في السياقات المختلفة للدلالة على وجود عائق يمنع الشخص من أداء وظيفة معينة أو تحقيق هدف محدد، سواء كان ذلك بسبب عوامل جسدية، أو عقلية، أو اجتماعية.

وعند تتبع المعنى اللغوي لكلمة "إعاقة" في معاجم اللغة العربية، نجد أنها تدور حول مفاهيم المنع، والصرف، والقطع، والتعطيل، والتستر. فالفعل "عاق" يعني منع أو شغل الشيء عن وجهته، ويُقال "عاقه

(15) احمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، الطبعة الأولى، 2008، ص1578

عن الشيء عوقاً" أي منعه أو صرفه عنه، ويُشتق منه اسم الفاعل "عائق"، وجمعها "عوائق" أو "عوائل" كما في قولهم "عوائل الدهر" أي شواغله وصوارفه⁽¹⁶⁾.

ويُستخدم المصطلح أيضاً في مجالات مختلفة؛ فمثلاً في علم النبات، يُطلق "العائق" على ما يمنع انتشار البذور. أما في اللغة الطبية، فيُعرّف قاموس فلاماريون الطبي الإعاقة بأنها حالة من النقص ناتجة عن قصور أو عجز، تؤثر على الشخص وتحد من قدرته على أداء أدواره الاجتماعية بصورة طبيعية⁽¹⁷⁾.

وفي الاستخدام المعاصر، يتم تناول مفهوم الإعاقة بشكل أكثر شمولية ليشمل الجوانب الحياتية المتعددة التي تؤثر على قدرة الفرد على التفاعل مع المجتمع وممارسة حياته اليومية بكفاءة. **ثانياً: تعريف الإعاقة اصطلاحاً.**

أما من ناحية الاصطلاح، فتُعرّف الإعاقة بأنها حالة دائمة أو مؤقتة، جسدية أو عقلية أو حسية أو نفسية، تؤثر سلباً على قدرة الفرد في التكيف مع متطلبات الحياة اليومية أو التفاعل مع البيئة المحيطة. وفي السياق التربوي، يُنظر إلى الإعاقة باعتبارها حالة تستدعي تدخلاً تربوياً خاصاً لتلبية احتياجات الفرد التعليمية، ودعمه لبلوغ أقصى إمكاناته في بيئة تعليمية دامجّة تراعي الفروق الفردية وتكافؤ الفرص⁽¹⁸⁾.

وليس هناك تعريف محدد ومتفق عليه حول تحديد المقصود بذوي الإعاقة، فقد عرفهم البعض بأنهم : هم أفراد يعانون نتيجة عوامل وراثية أو بيئية مكتسبة من قصور القدرة على تعلم أو اكتساب خبرات أو مهارات وأداء أعمال يقوم بها الفرد العادي السليم المماثل لهم في العمر والخلفية الثقافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

وبالعوض الآخر عرفها بأنها كل فرد غير قادر على حماية نفسه إعتياداً على ذاته وذلك يحكم سنه - سواء كان حدثاً أو متقدماً بحكم المرض أو العاهة أو الضعف العضوي أو النفسي⁽¹⁹⁾.

(16) أديب اللجمي وآخرون، المحيط (معجم اللغة العربية المعاصرة)، - دار المحيط، ١٩٩٤.
• د. أحمد زكي بدوي، صديقة يوسف محمود المعجم العربي الميسر، دار الكتاب المصري القاهرة، ١٩٩٩.
• معجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة 1990، ص441.
• قاموس أطلس دار أطلس للنشر - القاهرة - ٢٠٠٢.
(17) مى على عزيز، تقنين مقياس العدوانية على الرياضيين من ذوى الاحتياجات الخاصة في أندية الفرات الأوسط، مجله علوم التربية الرياضية، العدد الأول، المجلد الثاني، ٢٠٠٩، ص ٢٥٣.
(18) مصطفى عاشور منصور مديولي: واقع تقديم الخدمات المساندة للتلاميذ ذوي الإعاقة المدمجين بالتعليم العام من وجهة نظر المعلمين، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، مجلد 6، عدد 22، 2022، ص137.
(19) مدحت أحمد محمد يوسف غنايم، ضمانات حقوق ذوي الإعاقة في مصر بين الواقع والمأمول "دراسة مقارنة"، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، المجلد 9، العدد 15، 2021، ص 4945.

يرى بعض الباحثين أن مصطلح "ذوي الإعاقة" يشمل جميع الأفراد الذين يعانون من إعاقات مختلفة ويملكون احتياجات خاصة تتطلب أساليب خاصة في الإشباع، أي أنهم بحاجة إلى رعاية وتربية وتأهيل يتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم⁽²⁰⁾.

في المقابل، يمكن تعريف الإعاقة بأنها أي قصور جسدي، نفسي، عقلي أو خلقي يُشكل عائقاً أمام الفرد في أداء دوره داخل المجتمع، ويجعله غير قادر على مجاراة الأفراد الذين يتمتعون بصحة وسلامة بدنية وعقلية.

وتُعرف الإعاقة كذلك بأنها حالة تحدّ من قدرة الشخص على أداء واحدة أو أكثر من المهام الأساسية في الحياة اليومية، مثل العناية الذاتية، أو إقامة العلاقات الاجتماعية، أو المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، وذلك ضمن الحدود التي يُعتبر أداؤها طبيعياً في المجتمع⁽²¹⁾.

ثالثاً: الإعاقة وفقاً للمواثيق الدولية.

اهتمت المواثيق الدولية بالأشخاص ذوي الإعاقة وأقرت لهم حقوقاً تلتزم بها الدول التي صادقت على هذه المواثيق والاتفاقيات الدولية لتكفل لهم حقوقهم كاملة ورعايتهم بصورة لا تقل عن غيرهم من الأشخاص في المجتمع على المستوى الدولي، فعرف الإعلان الخاص بحقوق المعوقين الصادر 1975 "المعوق" بأنه أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه، بصورة كلية أو جزئية، ضرورات حياته الفردية و/أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية⁽²²⁾.

وتم تعريف الإعاقة وفقاً لما ورد في الميثاق الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع للتأهيل الدولي في كندا بأنها "تقييد أو تحديد لمقدرة الفرد على القيام بواحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر من المكونات الأساسية للحياة اليومية، مثل القدرة على الاعتناء بالنفس، ومزاولة العلاقات الاجتماعية، والأنشطة الاقتصادية، وفي المجال الطبيعي قد ينشأ العجز نتيجة لخلل جسماني، أو حسي أو عقلي، نتيجة أصابة طبيعية فسيولوجية أو سيكولوجية نفسية، أو تشريحية⁽²³⁾.

(20) مدحت أبو النصر، إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٤، ص ١٢.

(21) أحمد عبد الفتاح ناجي، تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية، أسس ومبادئ أساليب واتجاهات، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٤، ص ٢٥٢.

(22) The term "disabled person" means any person unable to ensure by himself or herself, wholly or partly, the necessities of a normal individual and/or social life, as a result of deficiency, either congenital or not, in his or her physical or mental capabilities, Declaration on the Rights of Disabled Persons, General Assembly resolution 3447, 09 December 1975.

(23) "Disability is a restriction or limitation of an individual's ability to perform one or more functions considered essential to daily life, such as self-care, social relationships, economic activities, or physical interactions. It may result from a physical, sensory, or mental impairment, or from

وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنها لم تعرف الإعاقة ولكنها ذكرت أن الغرض من الاتفاقية هو تعزيز وحماية وكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان وحياته الأساسية على قدم المساواة مع الآخرين، وقررت أن " كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين". وعرفت منظمة الصحة العالمية "الإعاقة" بأنها "ظاهرة معقدة، تعكس التفاعل بين ملامح جسم الشخص، وملامح المجتمع الذي يعيش فيه"⁽²⁴⁾.

فتم التأكيد على حقوق الإنسان وحياته الأساسية في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) Convention on the Rights of Persons with Disabilities، والتي توضح وتصف كيفية تفعيل الحقوق على الأشخاص ذوي الإعاقة وتحدد المجالات التي أدخلت فيها تعديلات لكي يمارس الأشخاص ذوي الإعاقة حقوقهم بالفعل، والمجالات التي انتهكت فيها حقوقهم.

وقد عرفت وثيقة القواعد الموحدة في شأن تحقيق تكافؤ الفرص في الفقرة 18 "العوق بأنه فقدان القدرة - كلها أو بعضها - على اغتنام فرص المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين" ومنظمة العمل الدولي في تعريفها للمعاق قررت أنه "الفرد الذي فقد تأمين نفسه والعودة لمزاولة مهامه، وانخفضت قدرته على التقدم في عمل مناسب إلى حد كبير انخفضت نتيجة لحالة العجز المعترف بها، حسي كان أو ذهني أو عقلي"⁽²⁵⁾.

وفي الاتفاقية العربية لتأهيل وتشغيل المعاقين قررت أن الشخص المعاق هو "الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقى أو

physiological, psychological, or anatomical disorders, the definition of disability according to the 1980s Charter for the Care of the Disabled (1980–1990), as adopted by the Fourth World Congress on Rehabilitation in Canada.

⁽²⁴⁾ Article 1 " The purpose of the present Convention is to promote, protect and ensure the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms by all persons with disabilities, and to promote respect for their inherent dignity.

Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others".

⁽²⁵⁾ "Disabled person An individual whose prospects of securing, returning to, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognized physical, sensory, intellectual or mental impairment". International Labour Organization (ilo): Managing Disability in the workplace.

مشار إليه لدى د. علا عزام: الاندماج الاجتماعي والمهني للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل " دراسة مقارنة"، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2019، ص8.

عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل ، أو الاستمرار به أو الترقى فيه ، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجهِ أو إعادة دمجهِ في المجتمع⁽²⁶⁾.

رابعاً: تعريف الإعاقة في القوانين الوطنية:

تعددت التعاريف الخاصة بالإعاقة في القوانين الداخلية وإن كان جُلها ينادي بحتمية ورعاية حقوق المعاقين في شتى مناحي الحياة، وحظر التمييز ضدهم على أساس الإعاقة، فقرر قانون المساواة في المملكة المتحدة لعام 2010 (Equality Act 2010)، يُعرّف الشخص "المعاق" (disabled person) على النحو التالي " شخص لديه إعاقة جسدية أو عقلية طويلة الأمد تؤثر بشكل كبير على قدرته على أداء الأنشطة اليومية العادية⁽²⁷⁾".

وفي القانون رقم 22431 بشأن نظام الحماية الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في الأرجنتين الصادر عام 1981 عرف الشخص المعاق بأنه " لأغراض هذا القانون، يُعتبر من الأشخاص ذوي الإعاقة كل من لديه قصور طويل الأمد، بدنياً أو عقلياً أو حسياً أو إدراكياً، قد يُعيق، عند التفاعل مع مختلف الحواجز البيئية أو المجتمعية، مشاركته الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين، مع مراعاة عمره وظروفه الاجتماعية⁽²⁸⁾".

وفي قانون رعاية ذوي الإعاقة في بنغلاديش الصادر عام 2001 تطلق الإعاقة على " أي شخص يُعاني من إعاقة بدنية، سواء كانت خلقية أو نتيجة لمرض أو حادث أو سوء معاملة أو لأي سبب آخر، مما أدى إلى عجز بدني أو اختلال عقلي، ونتيجة لذلك أصبح غير قادر جزئياً أو كلياً على أداء الأنشطة اليومية العادية أو قيادة حياة طبيعية⁽²⁹⁾".

(26) المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

(27) "A person has a disability if they have a physical or mental impairment which has a substantial and long-term adverse effect on their ability to carry out normal day-to-day activities."

(28) Art. 2° - A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral, Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

(29) "Disability" means any person who, is physically crippled either congenitally or as result of disease or being a victim of accident, or due to improper or maltreatment or for any other reasons became physically incapacitated or mentally imbalanced, and
(b) as a result of such crippledness or mental impairedness,-
(i) has become incapacitated, either partially or fully; and
(ii) is unable to lead a normal life.

وفي النظام القانوني الفرنسي ظهر مصطلح الإعاقة مرتبط بكلمة الموظف أو الموظف المعاق في ثنايا القانون رقم 57-1223 بشأن إعادة التصنيف الوظيفي للعاملين من ذوي الإعاقة الصادر بتاريخ 23 نوفمبر عام 1975، وبالرغم من عدم تضمن نصوص القانون السالف لتعريف الإعاقة أو تحديداً لبيان من تشملهم طائفة ذوي الإعاقة، فإن تعريف المشرع للمصطلح الموظف المعوق في المادة الأولى من القانون بأنه " كل شخص انتقصت فرصه في الحصول على العمل أو الاحتفاظ به بشكل فعلي بسبب قصور أو نقصان في قدراته البدنية أو العقلية⁽³⁰⁾ .

وفي القانون رقم 102 الصادر عام 2005 بشأن المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة، عرف المشرع الفرنسي الإعاقة بأنها " أى تقييد لنشاط أو مشاركة الشخص الحياتية في المجتمع بسبب ظروفه البيئية، سواء أكانت الإعاقة مؤقتة، أو دائمة أو تمثل عجزاً واحداً أو أكثر، كان جسدياً أو حسيّاً أو عقلياً أو معرفياً أو نفسياً، فتؤدي الإعاقات المتعددة إلى حدوث اضطراب في الصحة للمعاق، والذي يمكن أن يؤدي بدوره إلى قيود في ممارسة بعض الأنشطة المهنية⁽³¹⁾ .

وعرف قانون المعاقين الأمريكي الصادر 1990 (Americans with Disabilities Act (ADA) والمعدل عام 2008 الإعاقة بقوله أن مصطلح الإعاقة يعنى ما يتعلق بالفرد من وجود عجز بدني أو عقلي يُقيد بشكل كبير قدرة الفرد على أداء واحدة أو أكثر من أنشطة الحياة الأساسية. ولا يُعتبر الفرد من ذوي الإعاقة لمجرد وجود ضعف أو نقص، ما لم يكن لهذا العجز تأثير فعلي على قدراته.

(II) Any person having disability described hereunder shall be included in the meaning and scope of the definition under subsection (I) of this section.

(a) "Visual impaired" means any person who has,-

(i) No vision in any single eye, or in both the eye, Bangladesh Persons with Disability Welfare Act-2001.

⁽³⁰⁾ Serge Milano, L'emploi Des Personnes Handicapées en Allemagne et en France, RDSS 2010, p.282; Voir également la Loi n. 57-1223 du 23 Novembre 1957, Art. 1: toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Code du Travail Art. L5213-1. «Est considéré comme travailleur handicap toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

⁽³¹⁾ Art. L. 114. - Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

ويشمل مصطلح 'الأفراد ذوو الإعاقة' الأفراد الذين يعانون من عجز يؤثر على أدائهم اليومي، ولا ينطبق هذا المصطلح على الأشخاص الذين يعانون من عجز ناجم عن تعاطي المخدرات بطريقة غير مشروعة، إلا في الحالات التي يكون فيها الشخص قد خضع لبرنامج تأهيل ناجح ولم يعد إلى استخدامها غير المشروع⁽³²⁾.

وفي القانون التونسي رقم 83 لسنة 2005 مؤرخ في 15 أوت 2005 يتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم عرف الشخص المعاق " كل شخص له نقص دائم في القدرات والمؤهلات البدنية أو العقلية أو الحسية ولد به أو لحق به بعد الولادة يحد من قدرته على أداء نشاط أو أكثر من الأنشطة الأساسية اليومية الشخصية أو الاجتماعية ويقلص من فرص إدماجه في المجتمع⁽³³⁾.

مفهوم الإعاقة في القانون المصري:

اهتم المشرع المصري بالأشخاص ذوي الإعاقة فحدد القانون الصادر 1975 الخاص بتأهيل المعاقين في مادته الثانية الشخص المعاق بأنه " كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمله أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه أو نقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة.

وعرف القانون رقم 10 لسنة 2018 الخاص بتنظيم حقوق المعاقين "الشخص ذا الإعاقة"، في مادته الثانية بأنه: "كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي، سواء كان بدنياً، أو ذهنياً أو عقلياً، أو حسياً، إذا كان هذا الخلل أو القصور مستقراً، مما يمنعه لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع وعلى قدم المساواة مع الآخرين.."،

⁽³²⁾ The term —disability‖ means, with respect to an individual:

(A) a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual;

(B) a record of such an impairment; or

(C) being regarded as having such an impairment, the term —disabled‖ or —disability‖ shall not apply to an individual solely because that individual is a transvestite. The term —individual with a disability‖ does not include an individual who is currently engaging in the illegal use of drugs, but may include an individual who is participating or who has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or who has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use, or who is incorrectly regarded as engaging in illegal drug use. United States Americans with Disabilities Act of 1990.

⁽³³⁾ وفي نظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية يعرف المعاق بأنه " كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية، إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين. وعرف الإعاقة بأنها: هي الإصابة بواحدة أو أكثر من الإعاقات الآتية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية والحركية، صعوبات التعلم، اضطرابات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية والانفعالية، التوحد، الإعاقة المزدوجة والمتعددة، وغيرها من الإعاقات التي تتطلب رعاية خاصة .

وأكد الجهاز المركزي للتعبئة والأحصاء أن الشخص ذو الإعاقة هو " الذي يعاني من صعوبات في أداء الوظائف الأساسية (البصرية، السمع، المشي، حركة الذراع التذكر والتركيز الإدراك العناية بالنفس التواصل اضطرابات صعوبات التعلم الاضطرابات النفسية، أو الصعوبات الأخرى مثل (القزامة أمراض الدم المزمنة، أمراض القلب المزمنة ولا يتمكن من ممارسة حياته بمفرده بصورة طبيعية مما يحول دون مشاركته بصورة فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين حتى إذا ما تم التخفيف من حدة الصعوبات التي يعانونها باستخدام المعينات أو بالعيش في بيئة داعمة أو بوجود موارد وفيرة تمكنهم من ممارسة حياتهم"⁽³⁴⁾

وتُعَدّ الإعاقة مفهوماً قانونياً متطوراً يعكس مدى استيعاب التشريعات والمجتمعات لمتطلبات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، ونظراً لاختلاف البيئات وتعدد المواقف تجاه ذوي الإعاقة، فإن ذلك قد يؤدي إلى الحد من قدرتهم على المشاركة الفعالة والمساواة مع الآخرين⁽³⁵⁾، وبموجب الأطر القانونية الحديثة، يُعتبر الشخص معاقاً إذا كان يعاني من قصور بدني أو عقلي يُعيق بشكل جوهري قدرته على الحصول على عمل مناسب أو الاحتفاظ به، وذلك يشمل ذوي الإعاقات الحركية والذهنية والحسية بمختلف أنواعها، فضلاً عن الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الذين تتطلب أوضاعهم تدابير قانونية لضمان حقوقهم في العمل والمشاركة المجتمعية.

هناك نماذج مختلفة حاولت تفسير الإعاقة وتطورت هذه النماذج على النحو التالي:

1) النموذج الطبي (Medical Model): كان هذا النموذج هو السائد تاريخياً، حيث ينظر إلى الإعاقة على أنها مشكلة صحية أو عيب جسدي أو عقلي يعاني منه الفرد ويتطلب علاجاً أو تأهيلاً طبياً. يركز هذا النموذج على الفرد وقصوره، ويعتبر الشخص ذا الإعاقة مريضاً بحاجة إلى رعاية طبية وإصلاح ليتوافق مع المعايير "الطبيعية" للمجتمع. غالباً ما يؤدي هذا النموذج إلى عزل الأشخاص ذوي الإعاقة والنظر إليهم كعبء أو موضوع للشفقة.

2) النموذج الاجتماعي (Social Model): ظهر هذا النموذج كرد فعل على النموذج الطبي، حيث يرى أن الإعاقة ليست ناتجة عن القصور الفردي بحد ذاته، بل هي نتاج الحواجز المادية والسلوكية والمؤسسية التي يفرضها المجتمع وتمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة الكاملة على قدم المساواة مع الآخرين. وفقاً لهذا النموذج، فإن المجتمع هو الذي يجب أن

(34) المسح القومي للأشخاص ذوي الإعاقة في مصر ٢٠٢٢، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ص 13.
(35) نعمان أحمد الخطيب & رزان نعمان الخطيب: الحماية الدستورية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، مجله العين، جامعة العين للأعمال والقانون، الإمارات العربية المتحدة، المجلد 5 العدد 1، 2021، ص 59.

يتغير ويتكيف لإزالة هذه الحواجز، وليس الفرد هو الذي يجب أن "يُصلح". يركز هذا النموذج على الحقوق والتمييز والبيئة غير الموائمة.

(3) **النموذج القانوني (Legal Model):** يُعد هذا النموذج تطويراً وعميقاً للنموذج الاجتماعي، حيث يؤكد على أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم أصحاب حقوق أصيلون يجب أن يتمتعوا بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية دون تمييز. يربط هذا النموذج بين الإعاقة ومبادئ حقوق الإنسان العالمية مثل الكرامة الإنسانية، والاستقلالية الذاتية، وعدم التمييز، والمشاركة الكاملة والفعالة في المجتمع. تعتبر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) التجسيد الأبرز لهذا النموذج، حيث تنص في مادتها الأولى على أن الإعاقة "مفهوم متطور" وأنها "تنتج عن التعامل بين الأشخاص المصابين بعاهات، والحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

أنواع الإعاقات

تتعدد تصنيفات الإعاقة لتشمل الإعاقات الجسدية (الحركية)، والحسية (البصرية والسمعية)، والذهنية (صعوبات التعلم والقدرات المعرفية)، والنفسية والاجتماعية، والإعاقات المتعددة. ومن المهم التأكيد على أن التنوع داخل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة كبير جداً، وأن احتياجاتهم وقدراتهم تختلف بشكل فردي. فهذه الإعاقات التي تؤثر على قدرة الشخص هي كالتالي.

1) الإعاقة الحركية.

تعبر هذه الإعاقة عن عدم القدرة على التحرك بشكلٍ جزئيٍّ أو كليٍّ، أو عن وجود مشكلة في القدرة البدنية، وبالتالي عدم القدرة على القيام بالعديد من الأنشطة والمهارات الحركية، وقد يظهر ذلك في حالات الشلل النصفي، أو الكلي، أو الرباعي بحسب الأجزاء المتوقفة عن الحركة، كما قد يحدث بسبب وجود تشوهات خلقية أو فقدان أطراف معينة.

2) الإعاقة الحسية.

وهي تشمل بدورها العديد من الإعاقات منها الإعاقة السمعية والبصرية والتي بموجبها يفقد الشخص حاسة من حواسه ومنها:

• الإعاقة السمعية.

يفقد فيها الشخص قدرته على السمع سواءً كان ذلك بشكلٍ جزئيٍّ أو كليٍّ بسبب اضطرابات في أجزاء الأذن المختلفة، أو في الأعصاب، أو التعرض لصدمات معينة، ويستخدم الشخص فيها أدوات تساعد على السمع، أو يمكنه الاعتماد على لغة الإشارة.

• الإعاقة البصرية.

يفقد فيها الشخص الرؤية بشكل كلي أو قد يعاني من مشكلات في الرؤية كضعف النظر، وقد تنتج عن خلل في شبكية العين، أو الإصابة بالمياه الزرقاء، أو بعض المشكلات التي تصيب عضلات العين، وقد يلجأ الشخص لاستخدام نظام برايل، أو النظارات الطبية، أو العدسات بحسب الحالة.

(3) الإعاقة العقلية.

وينتج هذا النوع من الإعاقات عن الإصابة بأمراض أو اضطرابات نفسية معينة قد تؤثر على الشخص، وعلى طريقة تفكيره، وتصرفه، وتفاعله مع الآخرين، وتوجد الكثير من الاضطرابات التي قد يُصاب بها الشخص والتي قد تكون ناتجة عن عوامل وراثية، أو بيئية، أو اضطرابات في كيميائية الدماغ، وتعتمد طريقة التعامل مع هذه الحالات على نوع الاضطراب الذي يعاني منه الشخص، فتوجد العديد من العلاجات الدوائية، والجراحية، والتدابير المنزلية التي قد تساعد على التخلص منها بحسب أوامر الطبيب وحالة الشخص.

(4) الإعاقة الذهنية.

يطلق عليها البعض اسم الإعاقة التعليمية أو الضعف العقلي والتي قد تنتج عن اضطراب في وظائف الدماغ العليا، بحيث تتمثل في عدم القدرة على التركيز، أو استرجاع المعلومات، أو التفكير المنطقي، أو حل المشكلات، إضافةً إلى المعاناة من مشكلات في الكلام والنطق.

الفصل الأول:

الإطار القانوني والقضائي للتمكين الإداري لذوي الإعاقات.

تمهيد وتقسيم:

يواجه الأشخاص ذوى الإعاقة في العديد من المجتمعات تحديات جوهرية تعيق حصولهم على الخدمات الأساسية المتصلة بالإعاقة، ويُحرمون من فرص متكافئة في مجالات الرعاية الصحية، والتعليم، والعمل، فضلاً عن إقصائهم من المشاركة الفاعلة في أنشطة الحياة العامة. وتُقضي هذه

التحديات إلى اتساع فجوة التهميش الاجتماعي والاقتصادي، بما يزيد من احتمالية وقوعهم في دائرة الفقر نتيجة لضعف فرص التوظيف وغياب التكيف الملائم في بيئات العمل، إلى جانب تدني الأجور. وفي هذا السياق، أكدت المواثيق الدولية، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان لحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على مبدأ عدم التمييز وضرورة ضمان تكافؤ الفرص. كما جاءت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتكرس هذا المبدأ، مؤكدة على أهمية تمكين هذه الفئة من ممارسة حقوقها دون قيود، وضرورة إرساء سياسات وتشريعات تكفل إدماجهم الكامل في كافة مجالات الحياة، لا سيما على صعيد التمكين الإداري الذي يمثل إحدى الركائز الأساسية لتحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في بيئة العمل والمؤسسات العامة.

المبحث الأول: الضمانات القانونية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

المبحث الثاني: الضمانات القضائية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

المبحث الأول:

الضمانات القانونية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

تمهيد وتقسيم:

كفلت المواثيق الدولية، مثل اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الأمم المتحدة، بالإضافة إلى الدساتير والتشريعات الوطنية، مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى دمج ذوي الإعاقة إدارياً، سواء من خلال تخصيص نسب توظيف محددة لهم، أو وضع سياسات تكافؤ الفرص، أو توفير التكييفات المعقولة في بيئة العمل. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات تتعلق بتطبيق هذه الضمانات بشكل فعال، مما يستدعي تحليل الإطار القانوني الحالي وتحديد سبل تعزيزه لضمان تحقيق التمكين الإداري الحقيقي لهذه الفئة.

ويستند التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة إلى منظومة قانونية متكاملة، تبدأ من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وتترجم إلى دساتير وتشريعات وطنية. يهدف هذا المبحث إلى استعراض أبرز هذه الأطر القانونية التي تشكل الأساس للضمانات القانونية المتعلقة بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول: موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً.

المطلب الثاني: دور التشريعات الأجنبية والمصرية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً.

المطلب الأول:

موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً.

يُولي المجتمع الدولي أهمية كبرى لترسيخ مبادئ الكرامة، والعدالة لكافة الأفراد، بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، ويَحْمِلُ الدول مسؤولية قانونية وأخلاقية لحماية وتعزيز الحقوق غير القابلة للتصرف والحريات الأساسية، بصرف النظر عن اختلاف أنظمتها القانونية أو الاقتصادية أو الثقافية.

ويُعد الحق في العمل من أبرز الحقوق المعترف بها دولياً، لما له من دور جوهري في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً، إذ لا يقتصر على كونه مصدر دخل، بل يُشكل ركيزة أساسية لدمجهم الاجتماعي وتعزيز استقلاليتهم ومشاركاتهم الفاعلة في صنع القرار داخل بيئات عمل عادلة وشاملة. فالعمل لا يعني مجرد التوظيف، بل يشمل أيضاً الحق في الوصول إلى فرص عمل لائقة ومناسبة لقدراتهم، تُمكنهم من اختيار المسار المهني بحرية، إلى جانب ضمان تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب والتأهيل، بما يُسهم في تطوير مهاراتهم وتمكينهم من ممارسة أدوار قيادية وإدارية فاعلة⁽³⁶⁾.

ووفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية لعام 2024 يقدر عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل بحوالي 756 مليون شخص، أي يمثل نحو 22% من إجمالي السكان في سن العمل⁽³⁷⁾.

ومن أوائل القرارات الدولية التي رسخت لفكرة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً، التوصية التي أقرتها منظمة العمل الدولية عام 1944 والتي جاء بها أن الموظفين ذوي الإعاقة ينبغي أن تتاح لهم الفرص الكاملة لإعادة تأهيلهم وذلك بغض النظر عن سبب أصل إعاقتهم، إضافة إلى أنه يجب العمل على الاهتمام بالتوجيه المهني المتخصص وأكدت على ضرورة تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة مع الموظفين الآخرين وبنفس الظروف ونفس الأجر⁽³⁸⁾.

وبعد أربع سنوات من هذه التوصية أقرت الأمم المتحدة حق العمل للجميع بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من خلال نص المادة 23⁽³⁹⁾ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي قرر أن

(36) التقرير السنوي لمفوضة الأمم المتحدة، الدراسة المواضيعية التي أعدتها المفوضية السامية لحقوق الإنسان بشأن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة السياسية والعامة، مجلس حقوق الإنسان، الدورة التاسعة عشرة، 2011، ص12

(37) The Global Economics of Disability report 2024.

(38) Arthur O'Reilly, The right to decent work of persons with disabilities, International Labour Office – Geneva, p 15.

(39) Article 23

-Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.
Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.

لكل شخص الحق في العمل، ويُشكّل كلّ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إطاراً لشرعة دولية لحقوق الإنسان. وتحديداً، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كأول عهد دولي ينص على أحكام شاملة بشأن الحق في العمل، وتكافؤ الفرص في التوظيف، والمعاملة في بيئة العمل.

ورغم أن أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لا تتناول بشكل مباشر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، بما في ذلك تكافؤ الفرص في التوظيف، فإن المادتين 6 و7 من العهد تنصان عموماً على الحق في العمل والتمتع الكامل بهذا الحق. بموجب المادة 6⁽⁴⁰⁾، ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن تعترف الدول الأطراف بالحق في العمل، الذي يمتد ليشمل جميع الأشخاص ويتضمن فرصة كسب العيش من خلال العمل الذي يختاره الشخص أو يقبله بحرية⁽⁴¹⁾.

-Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.

-Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests, Universal Declaration of Human Rights.

⁽⁴⁰⁾ Article 6, 1. The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate steps to safeguard this right.

2. The steps to be taken by a State Party to the present Covenant to achieve the full realization of this right shall include technical and vocational guidance and training programmes, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual.

article 7 T he States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular: (a) Remuneration which provides all workers, as a minimum, with: (i) Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work; (ii) A decent living for themselves and their families in accordance with the provisions of the present Covenant; (b) Safe and healthy working conditions; (c) Equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subject to no considerations other than those of seniority and competence; (d) Rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays

⁽⁴¹⁾ إضافة إلى ذلك تُحدّد المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وفي التعليق العام التفسيري والاجتهادات التي اعتمدها اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التزامات الدول الأطراف فيما يتعلق بحق الفرد في أن يشارك في إدارة الشؤون العامة وفي أن يُنتخب ويُنتخب في انتخابات دورية نزيهة، وأن تتاح له فرصة تقلد الوظائف العامة على قدم المساواة بين الجميع. ولا يجوز القانون الدولي لحقوق الإنسان فرض شروط أو قيود على المشاركة السياسية والعامة المباشرة أو غير المباشرة إلا إذا كانت هذه الشروط أو القيود موضوعية ومعقولة وغير تمييزية، للمزيد راجع:

وتدعو هذه المادة أيضًا الدول الأطراف إلى اتخاذ خطوات فعالة نحو "الإعمال الكامل لهذا الحق" من خلال توفير التدريب المهني والبرامج والسياسات لضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ومن الموثيق التي اهتمت بالعمل على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً، الإعلان العالمي حول التقدم والإنماء الاجتماعي لعام 1969 الذي دعا الدول والحكومات إلى اعتماد تدابير مناسبة لإعادة تأهيل المعوقين من أجل تمكينهم من المشاركة في عملية الإنتاج، والتنمية في مجتمعاتهم حسب إمكاناتهم.

في تأكيد آخر على التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، أكد المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان، المنعقد في فيينا عام ١٩٩٣، في إشارة مباشرة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، بأن "كل شخص يولد متساوياً، وله نفس الحقوق في الحياة، والرعاية الاجتماعية، والتعليم والعمل، والعيش باستقلالية، والمشاركة الفعالة في جميع جوانب المجتمع. ولذلك، فإن أي تمييز مباشر أو معاملة تمييزية سلبية أخرى لشخص ذي إعاقة يُعدّ انتهاكاً لحقوقه"⁽⁴²⁾.

ودعا المؤتمر العالمي للحكومات إلى اعتماد أو تعديل التشريعات لضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على هذه الحقوق وغيرها، ويُقرّ الميثاق الاجتماعي الأوروبي لمجلس أوروبا (بصيغته المعدلة عام ١٩٦٦) بحق كل فرد في "الحصول على فرصة لكسب عيشه في مهنة يمارسها بحرية"، وبحق جميع العمال في ظروف عمل عادلة.

ويقرّ الميثاق الأوروبي صراحة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاستقلالية، والاندماج الاجتماعي، والمشاركة الكاملة في حياة المجتمع، ويُعد ذلك أساساً جوهرياً للتمكين الإداري. كما يُجرّم توجيه الاتحاد الأوروبي، الصادر في نهاية عام 2000، جميع أشكال التمييز المباشر وغير المباشر في مجال التوظيف، بما في ذلك التمييز القائم على الإعاقة. ويغطي هذا التوجيه مختلف الجوانب ذات الصلة بالتمكين الوظيفي والإداري، مثل معايير الاختيار، وشروط العمل، والتوجيه المهني، والتدريب، وظروف العمل، بما في ذلك الأجور. والأهم أنه يُلزم أصحاب العمل بتوفير التسهيلات المعقولة التي تُمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق بسوق العمل، أو الاستمرار فيه، أو التقدم فيه، أو الاستفادة

Human Rights Committee, General Comment No. 25, paras. 3–4.

⁽⁴²⁾ "every person is born equal and has the same rights to life and welfare, education and work, living independently and active participation in all aspects of society. Any direct discrimination or other negative discriminatory treatment of a disabled person is therefore a violation of his or her rights"

من فرص التدريب والتأهيل، شريطة ألا تُشكّل هذه التسهيلات عبئاً غير متناسب على جهة العمل، بما يعزز من مشاركتهم الإدارية الفاعلة ويضمن بيئات عمل دامجة⁽⁴³⁾.

وهناك أيضاً؛ إعلان الأمم المتحدة الخاص بحقوق المعوقين 1975؛ الذي يعد أول المواثيق الدولية المرتبطة بحقوق المعوقين، والذي أعطي المعوق الحق في التدابير التي تستهدف تمكينه من بلوغ أكبر قدر من الاستقلال الذاتي⁽⁴⁴⁾.

وتُشكل القواعد الموحدة التي أقرتها الأمم المتحدة عام 1993 بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة خطوة مهمة نحو تعزيز التمكين الشامل لهذه الفئة، إذ أكدت على حق النساء والرجال والفتيات من ذوي الإعاقة في التمتع بكافة الحقوق والواجبات على قدم المساواة مع الآخرين، باعتبارهم أفراداً فاعلين داخل مجتمعاتهم.

وقد شددت هذه القواعد على أهمية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم كشركاء أساسيين في صياغة السياسات وتنفيذها، مما يُعزز من تمكينهم في مختلف مواقع اتخاذ القرار. كما منحت أولوية خاصة للفئات الأكثر عرضة للتهميش، كالأطفال والنساء والمسنين والفقراء والمهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقات المتعددة، في إشارة واضحة إلى ضرورة اتباع نهج شامل وعادل في التمكين. وعلى الرغم من أن هذه القواعد لم تكن ملزمة قانونياً، فإنها وضعت إطاراً أخلاقياً ومعنوياً يُحمّل الدول مسؤولية اتخاذ إجراءات عملية لتحقيق تكافؤ الفرص، وبالتالي تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً ومجتمعياً واقتصادياً⁽⁴⁵⁾.

(43) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000, p. 16–22

(44) ومن المواثيق أيضاً؛ مؤتمرات الأمم المتحدة للمعوقين 1983-1992: خلال تلك الفترة عقدت الأمم المتحدة مجموعة من مؤتمرات الأمم المتحدة للمعوقين للاستفادة من التجارب المكتسبة أثناء عقد هذه المؤتمرات، وقد وضعت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين بالاستناد إلى التجارب المكتسبة أثناء عقد هذه المؤتمرات (1983-1992). وفي السنة الدولية للمعوقين 1981: في مؤتمر بلجراد الدولي المنعقد عام 1980، اتخذت العديد من القرارات لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة وكان أهمها القرار 7/8 الخاص بتخصيص سنة 1981 لتكون السنة الدولية للمعوقين. وتناولت اتفاقية حقوق الطفل 1989، حقوق المعاقين ضمن موادها، فنصت على ضرورة اعتراف الدول الأطراف بوجوب تمتع الطفل المعوق عقلياً أو جسدياً بحياة كاملة وكرامة في ظروف تكفل له كرامته وتعزز اعتماده على النفس وتيسر مشاركته الفعلية في المجتمع.

اليوم العالمي لذوي الاحتياجات الخاصة 3 ديسمبر 1992: استرعى الاحتفاء باليوم العالمي للمعاقين منذ عام 1992 تحديداً 2 ديسمبر، انتباه العالم إلى الجوانب السلبية التي تؤثر في هؤلاء الأشخاص. وخصصت الأمم المتحدة هذا الاحتفاء باليوم العالمي للمعاقين ليؤكد المساواة في الحقوق والواجبات بين هؤلاء الأشخاص وأقرانهم، ويُلقي الضوء على الحاجة إلى تحقيق المستوى المطلوب من الرعاية والتأهيل والعمل، ودعم الانتقال من الاستبعاد إلى الاحترام والمساواة والإحاطة بالعوائق التي تقف بين الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع، وتمكينهم من المشاركة في التنمية والتطوير.

(45) The Standard Rules discuss the issue of employment in Rule 7, which states that parties: [S]hould recognize the principle that persons with disabilities must be empowered to exercise their human rights, particularly in the field of employment. In both rural and urban areas they must have equal

وفى هذا الأطار أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من المعايير والاتفاقيات لتي تؤكد من خلالها على تعزيز العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير وسيلة لكسر الحواجز التي تمنع هؤلاء من الوصول إلى المشاركة الفعالة والتمتع بكامل حقوقهم فى بيئة العمل الإدارية.

ومن هذه الاتفاقيات؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة التأهيل المهني والعمالة لعام 1983 (ILO Vocational Rehabilitation and Employment Convention)، وتُعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة التأهيل المهني والتشغيل لعام 1983 (IVREC) مصطلح "الشخص ذو الإعاقة" بأنه الفرد الذي تتراجع فرصه في الحصول على عمل مناسب والاحتفاظ به والتقدم فيه بشكل كبير نتيجة إعاقة بدنية أو عقلية مُعترف بها رسمياً".

وتُركز IVREC على إعادة التأهيل المهني، وتدعو كل دولة عضو إلى مراعاة الغرض من إعادة التأهيل المهني في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على عمل مناسب، والاحتفاظ به والتقدم فيه، مما يؤدي إلى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة وقبولهم في المجتمع. وبالتالي، تُقر IVREC بأهمية الحق الأساسي في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، الذين يُمكنهم من خلاله اكتساب شعور بتحقيق الذات من خلال العمل، كما تُتاح لهم وسيلة للهروب من القمع والتمييز والتهميش في المجتمع، وتُمثل هذه الالتزامات التزامات إيجابية على الدول الأطراف⁽⁴⁶⁾.

إضافة إلى ذلك، تصنف اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)، التي أُقرت عام 2006، أول اتفاقية دولية شاملة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في القرن الحادي والعشرين، وشكّلت محطة مفصلية في مسار تكريس الحقوق والحريات للأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد تميزت بطابعها الخاص كونها أول وثيقة دولية تولي اهتماماً ممنهجاً لفئة طالما عانت من التهميش، مؤكدة على أهمية دمجها الكامل في جميع مجالات الحياة، لا سيما في المجال الإداري

opportunities for productive and gainful employment in the labor market. The Standard Rules further call for non-discrimination laws and regulations and the integration of workers with disabilities in the open labor market. This can occur through measures such as: Vocational training, incentive-oriented quota schemes, reserved or designated employment, loans or grants for small business, exclusive contracts or priority production rights, tax concessions, contract compliance or other technical or financial assistance to enterprises employing workers with disabilities. Cerise Fritsch: Right to Work? A Comparative Look at China and Japan's Labor Rights for Disabled Persons, Loyola University Chicago International Law Review Volume 6 Issue 2, Article 5, 2009, p408.

⁽⁴⁶⁾ Cerise Fritsch: Right to Work? A Comparative Look at China and Japan's Labor Rights for Disabled Persons, op. cit

والمؤسسي، وجاءت الاتفاقية استنادًا إلى مسار حقوقي عالمي سبقته إعلانات ومؤتمرات واتفاقيات دولية سعت لترجمة مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلى واقع ملموس.

وتعكس الاتفاقية تحولًا نوعيًا في المفهوم السائد للإعاقة، بتبنيها لتعريف واسع وشامل يُعيد التأكيد على وجوب تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان، مع ضمان وصولهم إلى مواقع اتخاذ القرار، وتوفير بيئات عمل دامجة تُعزز من تمكينهم إداريًا ومهنيًا

وهي واحدة من أهم الوثائق الدولية التي تحدد الإطار العام لحماية حقوق هذه الفئة، إذ تنص الاتفاقية على مبادئ أساسية؛ مثل عدم التمييز، واحترام الكرامة الإنسانية، وتكافؤ الفرص، والمشاركة الكاملة في المجتمع. كما تؤكد على ضرورة توفير التسهيلات اللازمة لضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الخدمات العامة، والتعليم، والصحة، والعمل، وغيرها من المجالات الحيوية.

وعلى حق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الكاملة على قدم المساواة مع الآخرين في الشؤون العامة والسياسية. وإذا كانت ضمانات حقوق المشاركة مهمة في حد ذاتها فإنها أيضاً حاسمة في معالجة حالات الإقصاء والتهميش والحرمان التي ما زال الأشخاص ذوو الإعاقة يواجهونها في جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية⁽⁴⁷⁾

وتُعتبر هذه الاتفاقية؛ اتفاقية شاملة ومتكاملة لتعزيز وحماية حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة، مما سيسهم إسهامًا كبيرًا في معالجة الحرمان الاجتماعي العميق للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز مشاركتهم في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتكافؤ الفرص، في كل من البلدان النامية والمتقدمة.

وتنص هذه الاتفاقية والتي وافقت عليها مصر بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم 400 لسنة 2007 وصدق عليها مجلس الشعب في 2008/3/11 ونشرت في الجريدة الرسمية بتاريخ 2008/7/3، والتي تنص في المادة 12 - على الاعتراف بالأهلية القانونية لذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين، وتؤكد هذه المادة على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاعتراف بهم كأشخاص أمام القانون في كل مكان، وأن يتمتعوا بأهلية قانونية على قدم المساواة مع الآخرين في جميع مناحي الحياة. كما تلزم الدول الأطراف باتخاذ التدابير المناسبة لتوفير الدعم الذي قد يحتاجونه لممارسة أهليتهم القانونية، مع ضمان وجود ضمانات لحماية حقوقهم ومنع إساءة استغلال هذا الدعم. هذا الاعتراف بالأهلية القانونية

⁽⁴⁷⁾ Convention on the Rights of Persons with Disabilities, article 4.

هو شرط أساسي للتمكين الإداري، حيث يمكنهم من إبرام العقود (بما في ذلك عقود العمل)، وإدارة شؤونهم المالية، والمشاركة في الإجراءات القانونية.

في إطار المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي تؤكد التزام الدول الأطراف بكفالة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، بما يشمل تمكينهم إداريًا من الوصول إلى فرص العمل التي يختارونها أو يقبلونها بحرية، في بيئات عمل مفتوحة وشاملة ومهيأة للجميع. إذ تنص على أن 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 (ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل...'.⁽⁴⁸⁾

ويشمل ذلك تعزيز مشاركتهم الفاعلة في مختلف مستويات الإدارة وصنع القرار داخل المؤسسات، من خلال تهيئة السياسات والإجراءات التي تكفل تكافؤ الفرص، وتزيل الحواجز المؤسسية والإدارية، تحقيقاً لمبدأ الإدماج الكامل والفعال في سوق العمل، مع التأكيد على أن الاتفاقية لا تنشئ حقوقاً جديدة، بل تعيد تأكيد وتحديث الحقوق القائمة في الصكوك الدولية، وتضمن سريانها على الأشخاص ذوي الإعاقة دون تمييز⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴⁸⁾ Article 27 - Work and employment

- States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation, to, inter alia:
 - Prohibit discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including conditions of recruitment, hiring and employment, continuance of employment, career advancement and safe and healthy working conditions;
 - Protect the rights of persons with disabilities, on an equal basis with others, to just and favourable conditions of work, including equal opportunities and equal

وبالإضافة إلى هذه المواد، تتضمن الاتفاقية مبادئ عامة هامة مثل عدم التمييز، والمشاركة الكاملة والفعالة، واحترام الفوارق وقبول التنوع البشري، وتكافؤ الفرص، وإمكانية الوصول. كما أنشأت الاتفاقية "لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" كهيئة خبراء مستقلة تراقب تنفيذ الدول الأطراف لالتزاماتها بموجب الاتفاقية، وتتلقى التقارير الدورية من الدول، ويمكنها في ظل البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية تلقي الشكاوى الفردية والنظر فيها، مما يمثل آلية شبه قضائية دولية إضافية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

أما العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة والذي أُعلن رسميًا في مؤتمر قمة جامعة الدول العربية بتونس في مايو 2004. ومن بين أهداف العقد، يُطلب من الدول العربية تعزيز الإدماج الكامل للأشخاص ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية وسوق العمل وقطاعات المجتمع الأخرى من خلال مجموعة واسعة من التدابير، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات النساء والأطفال ذوي الإعاقة. وفيما يتعلق تحديدًا بالتدريب والتوظيف، يُطلب من الدول إنشاء منظمات تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة تعكس التقنيات الحديثة ومتطلبات سوق العمل؛ وتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على إنشاء مشاريع

remuneration for work of equal value, safe and healthy working conditions, including protection from harassment, and the redress of grievances;

- Ensure that persons with disabilities are able to exercise their labour and trade union rights on an equal basis with others;
 - Enable persons with disabilities to have effective access to general technical and vocational guidance programmes, placement services and vocational and continuing training;
 - Promote employment opportunities and career advancement for persons with disabilities in the labour market, as well as assistance in finding, obtaining, maintaining and returning to employment;
 - Promote opportunities for self-employment, entrepreneurship, the development of cooperatives and starting one's own business;
 - Employ persons with disabilities in the public sector;
 - Promote the employment of persons with disabilities in the private sector through appropriate policies and measures, which may include affirmative action programmes, incentives and other measures;
 - Ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities in the workplace;
 - Promote the acquisition by persons with disabilities of work experience in the open labour market;
 - Promote vocational and professional rehabilitation, job retention and return-to-work programmes for persons with disabilities.
- States Parties shall ensure that persons with disabilities are not held in slavery or in servitude, and are protected, on an equal basis with others, from forced or compulsory labour.

صغيرة ومتوسطة من خلال الدعم المالي والمساعدة في المبيعات والتسويق؛ وكذلك من خلال تشجيع القطاع الخاص على تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من التقدم في حياتهم المهنية. وخلاصة القول، فإن حقوق الإنسان بطبيعتها عالمية، غير قابلة للتجزئة، مترابطة ومتشابكة، ويقع على عاتق الدول، بغض النظر عن أوضاعها السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، واجب تعزيز هذه الحقوق وحمايتها، ويشمل ذلك ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً من الالتحاق بوظائف تضمن لهم الأمن الاقتصادي والاجتماعي، وتكفل مشاركتهم الفاعلة في مواقع اتخاذ القرار، بما يصون كرامتهم الإنسانية ويعزز دورهم في التنمية الشاملة.

المطلب الثاني:

دور التشريعات الأجنبية والمصرية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً.

تتفاوت التشريعات الوطنية في مدى تبنيها لمبادئ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفيرها ل ضمانات قانونية وقضائية للتمكين الإداري. فعلى المستوى الوطني، تتبنى العديد من الدول تشريعات وسياسات خاصة لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. تشمل هذه التشريعات عادةً قوانين تُلزم المؤسسات العامة والخاصة بتوفير بيئات قابلة للوصول، وتوفير فرص عمل عادلة، وضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التعليم المناسب. كما تُنشئ بعض الدول هيئات أو لجاناً مختصة بمتابعة تنفيذ هذه القوانين والتحقيق في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

أولاً: دور التشريعات الأجنبية من فكرة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

تطور موقف المشرع الأجنبي تطوراً ملحوظاً خلال العقود الأخيرة، متأثراً في ذلك بالتحولات الحقوقية والاجتماعية التي طرأت على النظرة إلى الإعاقة، ففي السابق كان المشرع يركز على فكرة رعاية وحماية الشخص المعاق، معتبر الأشخاص ذوي الإعاقة فئة ضعيفة تحتاج إلى المساعدة والرعاية، ولكن مع الوقت وفي ضوء الاتفاقيات الدولية أصبح ينظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة كمواطنين متساوين لهم الحق في العمل والاستقلال المالي وتحقيق ذاتهم من خلال الوظائف التي يشغلونها، وسنتناول بعض الأنظمة الأجنبية التي وضعت ضمانات قانونية لتمكين هذه الفئة إدارياً.

• الولايات المتحدة الأمريكية (ADA) AMERICANS WITH DISABILITIES ACT OF 1990

وسع المشرع الأمريكي من فكرة الإعاقة، حيث تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من طليعة الدول التي شرعت لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فمنذ سبعينات القرن الماضي ورغم أنها ليست طرفاً في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أنها تمتلك إطاراً تشريعياً شاملاً لتنظيم معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة، ويشكل قانون إعادة التأهيل الصادر عام 1973 وقانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA) الصادر 1990 والمعدل عام 2008، الأساس الذي من خلاله تحمي الولايات المتحدة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

ويقوم الإطار التشريعي للولايات المتحدة الأمريكية على مبادئ الحرية والمساواة لجميع الأمريكيين المنصوص عليها في الدستور في تعديله الرابع عشر في فقرته الأولى " جميع الأشخاص المولودين في الولايات المتحدة أو المتجنسين بجنسيتها والخاضعين لسلطانها يعتبرون من مواطني الولايات المتحدة ومواطني الولاية التي يقيمون فيها. ولا يجوز لأية ولاية أن تضع أو تطبق أي قانون ينتقص من امتيازات أو حصانات مواطني الولايات المتحدة. كما لا يجوز لأية ولاية أن تحرم أي شخص من الحياة أو الحرية أو الممتلكات دون مراعاة الإجراءات القانونية الأصولية. ولا أن تحرم أي شخص خاضع لسلطانها من المساواة في حماية القوانين"⁽⁴⁹⁾

ولهذا نجد أن الغرض من قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة ADA يتمثل في تقريره أن تحقيقاً لأهداف قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة المتمثلة في توفير حماية شاملة وواضحة ضد التمييز، وتعزيز التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، فإن هذا النص يؤكد على ضرورة إعادة تأكيد نطاق الحماية الواسع الذي يكفله القانون، من خلال رفض التفسيرات القضائية الضيقة السابقة، والتي حدّت من تعريف الإعاقة وقلّصت من نطاق الحماية، ويؤكد على اعتماد تفسير مرّن وشامل لمصطلح الإعاقة يضمن

⁽⁴⁹⁾ All persons born or naturalized in the United States, and subject to the jurisdiction thereof, are citizens of the United States and of the State wherein they reside. No State shall make or enforce any law which shall abridge the privileges or immunities of citizens of the United States; nor shall any State deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws. <https://billofrightsinstitute.org/essays/the-fourteenth-amendment-and-incorporation/>

مراعاة الواقع العملي لتأثير الإعاقة على حياة الأفراد، ويُركّز على مدى امتثال الجهات المسؤولة لالتزاماتها القانونية، بدلاً من وضع حواجز إضافية أمام حصول الأفراد على الحماية القانونية⁽⁵⁰⁾.

ويسعى القانون إلى العمل على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فينص على أن القاعدة العامة أنه لا يجوز لأي جهة مشمولة أن تميز ضد فرد مؤهل على أساس الإعاقة فيما يتعلق بإجراءات تقديم طلبات العمل، وتوظيف الأفراد، وترقيتهم أو فصلهم، وتعويضات الموظفين، وبرامج التدريب المهني، وغيرها من شروط وظروف وامتنيازات العمل.

ويُقصد بمصطلح "التمييز ضد فرد مؤهل على أساس الإعاقة" في الفقرة (أ) ما يلي:

(1) حصر التقديم أو الفصل أو تصنيف مقدم الطلب أو الموظف بطريقة تؤثر سلباً على فرصه أو مكانته بسبب الإعاقة.

(2) المشاركة في ترتيب تعاقدية أو علاقة أخرى يكون لها أثر إخضاع مقدم الطلب أو الموظف المؤهل ذي الإعاقة إلى التمييز المحظور بموجب هذا الباب، وتشمل هذه العلاقة العلاقة مع وكالة

⁽⁵⁰⁾ Purposes. The purposes of this Act are (1) to carry out the ADA's objectives of providing "a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination" and "clear, strong, consistent, enforceable standards addressing discrimination" by reinstating a broad scope of protection to be available under the ADA; (2) to reject the requirement enunciated by the Supreme Court in *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999) and its companion cases that whether an impairment substantially limits a major life activity is to be determined with reference to the ameliorative effects of mitigating measures; (3) to reject the Supreme Court's reasoning in *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999) with regard to coverage under the third prong of the definition of disability and to reinstate the reasoning of the Supreme Court in *School Board of Nassau County v. Arline*, 480 U.S. 273 (1987) which set forth a broad view of the third prong of the definition of handicap under the Rehabilitation Act of 1973; (4) to reject the standards enunciated by the Supreme Court in *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002), that the terms "substantially" and "major" in the definition of disability under the ADA "need to be interpreted strictly to create a demanding standard for qualifying as disabled," and that to be substantially limited in performing a major life activity under the ADA "an individual must have an impairment that prevents or severely restricts the individual from doing activities that are of central importance to most people's daily lives"; (5) to convey congressional intent that the standard created by the Supreme Court in the case of *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002) for "substantially limits", and applied by lower courts in numerous decisions, has created an inappropriately high level of limitation necessary to obtain coverage under the ADA, to convey that it is the intent of Congress that the primary object of attention in cases brought under the ADA should be whether entities covered under the ADA have complied with their obligations, and to convey that the question of whether an individual's impairment is a disability under the ADA should not demand extensive analysis; and (6) to express Congress' expectation that the Equal Employment Opportunity Commission will revise that portion of its current regulations that defines the term "substantially limits" as "significantly restricted" to be consistent with this Act, including the amendments made by this Act

توظيف، أو اتحاد عمالي، أو منظمة تقدم مزايا إضافية لموظف لدى الجهة المشمولة، أو منظمة تقدم برامج تدريبية وتأهيلية.⁽⁵¹⁾

إضافة إلى أنه يتضمن احكاماً لمكافحة التمييز حيث يحظر التمييز المباشر أو غير المباشر من قبل السلطة التشريعية أو الولايات أو البلديات وكذلك أصحاب الأعمال فيقرر أنه لا يجوز استبعاد أى فرد مؤهل من ذوي الإعاقة *qualified individual with a disability* بسبب إعاقته من المشاركة فى أو الاستفادة من الخدمات أو البرامج أو الأنشطة التى تقدمها أى جهة عامة، ولا يجوز أن يتعرض للتمييز من قبل أى من هذه الجهات ⁽⁵²⁾.

ويقوم قانون ADA على تحويل المسؤولية الخاصة بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة فى الوظيفة العامة وتمكينه من العمل وتحقيق الامن الاقتصادى لهذه الفئة من الفرد إلى المجتمع، عبر إلزام الجهات العامة والخاصة بتبنى إجراءات استباقية لضمان تمكين الأشخاص ذوي الأعاقة، وهذا النهج لا يضمن الوصول المادى بحسب بل يعزز التمكين الذاتى من خلال توفير أدوات قانونية للدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

• فرنسا

يُعد التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة في فرنسا جزءاً أساسياً من احترام حقوق الإنسان وتعزيز قيم المواطنة، ويهدف الإطار القانوني الفرنسي إلى ضمان المساواة، وحماية الحقوق الأساسية، وضمان مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة كاملة وفعالة في المجتمع. وشرعت فرنسا تدريجياً فى تطبيق سياسة شاملة للعمل على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة فى المجال الإداري، فطبقت سياسية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة فى المجتمع بشكل عام، وتمكينهم من

⁽⁵¹⁾ Sec. 12112. Discrimination (a) General rule. No covered entity shall discriminate against a qualified individual on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment. (b) Construction. As used in subsection (a) of this section, the term “discriminate against a qualified individual on the basis of disability” includes (1) limiting, segregating, or classifying a job applicant or employee in a way that adversely affects the opportunities or status of such applicant or employee because of the disability of such applicant or employee; (2) participating in a contractual or other arrangement or relationship that has the effect of subjecting a covered entity's qualified applicant or employee with a disability to the discrimination prohibited by this subchapter (such relationship includes a relationship with an employment or referral agency, labor union, an organization providing fringe benefits to an employee of the covered entity, or an organization providing training and apprenticeship programs

⁽⁵²⁾ Sec. 12132. Discrimination Subject to the provisions of this subchapter, no qualified individual with a disability shall, by reason of such disability, be excluded from participation in or be denied the benefits of services, programs, or activities of a public entity, or be subjected to discrimination by any such entity.

الوظائف التي يشغلونها بشكل خاص، فنجد نطاق الحماية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة يتحدد في القانون الفرنسي رقم 102-2005 الصادر (11 فبراير 2005) بعنوان: قانون المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة، وقانون رقم 87-517 الصادر في 10 يوليو 1987 بعنوان: قانون تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وقانون رقم 2011-901 الصادر في 28 يوليو 2011 بعنوان: تحسين بيوت الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديث السياسات المتعلقة بالإعاقة، ومرسوم رقم 501-2006 الصادر في 3 مايو 2006 بعنوان: إنشاء صندوق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة (FIPHFP).

إضافة إلى الدستور الفرنسي⁽⁵³⁾ الذي يحظر التمييز وقانون العقوبات واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تعد جزءاً من النظام القانوني الفرنسي، وفي هذا النطاق نجد أن قانون العمل يطبق على جميع المسائل التي لا تحكمها قواعد خاصة تنطبق على العمال ذوي الإعاقة. وفي إطار تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في فرنسا على المستوى التعيين في سوق العمل نص القانون على أنه يجب على كل صاحب عمل يستخدم عشرين عاملاً على الأقل أن يستخدم، بدوام كامل أو جزئي، المستفيدين من هذا القسم _ الأشخاص ذوي الإعاقة _ بنسبة 6%. من إجمالي قوتها العاملة. وبالنسبة للشركات التي لديها عدة منشآت، ينطبق التزام التوظيف هذا على أساس كل منشأة على حدة. ولا تخضع وكالات التشغيل المؤقتة المحددة في المادة 1-124 L. إلا لالتزام التوظيف المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة بالنسبة لموظفيها الدائمين. ولكل شركة تدخل في نطاق الفقرة الأولى، سواء عند إنشائها أو بسبب زيادة عدد العاملين فيها، مدة تحدد بمرسوم لا يجوز أن تتجاوز ثلاث سنوات للوفاء بهذا الالتزام الوظيفي. وتعتبر المؤسسات الصناعية والتجارية العامة من بين أصحاب العمل الذين تشملهم هذه المادة.

وفي المجال الإداري على مستوى الوظائف العامة نص القانون على أن تخضع الدولة، عندما تستخدم ما لا يقل عن عشرين موظفاً بدوام كامل أو ما يعادلهم، والمؤسسات العامة للدولة غير الصناعية والتجارية، والجماعات المحلية ومؤسساتها العامة غير الصناعية والتجارية، بما في ذلك تلك المدرجة في المادة 2 من القانون رقم 86-33 المؤرخ 9 يناير 1986 المتضمن الأحكام القانونية المتعلقة بالخدمة العامة الاستشفائية، وفقاً للشروط التي يحددها مرسوم في مجلس الدولة، لالتزام

⁽⁵³⁾ Article 2 (1) France is an indivisible, secular, democratic, and social Republic. It ensures the equality of all citizens before the law, without distinction as to origin, race, or religion. It respects all beliefs.

التوظيف المنصوص عليه في المادة 1-323 L. ؛ وتسري عليهم أحكام المواد 3-323 L. و-323 L. 5-8-323 L.⁽⁵⁴⁾.

وعمل القانون على تعزيز الحقوق الإدارية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يشمل تكافؤ الفرص في العمل، وضمان بيئة عمل دامجة تراعي احتياجاتهم، وإدراجهم ضمن السياسات الإدارية للدولة، مع تأمين الموارد اللازمة لدعم استقلاليتهم ومشاركتهم الفاعلة في الحياة المهنية والاجتماعية.

وتشير فرنسا في تقريرها الأولي المقدم إلى لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى أن تعريف الإعاقة⁽⁵⁵⁾ في نظامها القانوني يتيح إدراكها ضمن إطار اجتماعي، وفقاً لما تطرحه الاتفاقية الدولية. ومع ذلك، يظل تركيز النظام القانوني منصباً على الإعاقة ذاتها كعامل رئيسي للصعوبات التي تواجه الأفراد في تحقيق اندماجهم الاجتماعي، بدلاً من التركيز على إزالة العقبات البيئية والإدارية التي تعيق مشاركتهم الفاعلة. ويؤكد المقرر الخاص للأمم المتحدة على ضرورة الانتقال إلى نموذج إداري يعزز تكافؤ الفرص، عبر معالجة التحديات التي يفرضها التفاعل بين الأفراد وبيئتهم، وليس مجرد التعامل مع الإعاقة نفسها كحالة ثابتة⁽⁵⁶⁾.

ولضمان عدم التمييز على أساس الإعاقة نص قانون العقوبات أن يعاقب بالسجن لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها 45 ألف يورو إذا كان هناك تمييز لشخص على أساس الإعاقة في توظيف أو فصل وفقاً للمادة 225-1⁽⁵⁷⁾. والتمييز على أساس الإعاقة، عندما يتمثل في رفض التوظيف أو الفصل على أساس عدم القدرة الطبية المثبتة، سواء في إطار الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون العمل، أو في إطار القوانين التي تتضمن أحكاماً قانونية تتعلق بالخدمة المدنية.

⁽⁵⁴⁾ Article L323-2 L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 ; les dispositions des articles L. 323-3, L. 323-5 et L. 323-8 leur sont applicables.

⁽⁵⁵⁾ Le Code de l'action sociale et des familles définit le handicap comme étant: toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

⁽⁵⁶⁾ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées, Visite en France, A/HRC/40/54/Add. 1, 08.01.2019, N 18.

⁽⁵⁷⁾ **Article 225-2** La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :..... 3- A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne .

وأما الأشخاص الاعتبارية التي تثبت مسئوليتها وفقاً للمادة 225 معرضه لعقوبات منها؛ منعها من ممارسة النشاط التي ارتكبت فيها جريمة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، أو وضعها تحت المراقبة القضائية أو إغلاق المنشأة أو الاستبعاد من الصفقات العمومية⁽⁵⁸⁾.

ووفقاً لهذه النصوص لا يجوز استبعاد أي شخص من ذوو الإعاقة من اجراءات التوظيف أو التعيين أو الوصول إلى التدريب المناسب، كما أنه لا يجوز التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مباشر أو غير مباشر بينهم وبين الموظفين المدنيين، واتخاذ التدابير المناسبة لضمان مبدأ المساواة المتعلقة بالوصول إلى العمل والاحتفاظ به وتطوير المسارات المهنية والوصول إلى الوظائف العليا.

ولضمان هذا الأمر حرص المشرع الفرنسي على فرض التزام على الرؤساء الإداريين في الهيئات والمؤسسات العامة لاتخاذ التدابير المناسبة لتمكين الموظفين ذوي الإعاقة من الوصول إلى عملهم الذي يتوافق مع مؤهلاتهم، ورفض اتخاذ مثل هذه الإجراءات يمثل تمييزاً منهي عنه يسأل في شأنه الرئيس الإداري، إضافة إلى وقوع مسؤولية على المرفق بشكل عام كما وضعنا سابقاً.

وبالتالي ولضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة يجب على صاحب العمل سواء كان خاصاً أو عاماً تعديل اجراءات التوظيف بما يتيح للأشخاص ذوي الإعاقة نفس الفرص المتاحة لغيرهم من المرشحين طوال فترة الاختبار، ومن ناحية أخرى، يجب عليه كصاحب عمل اتخاذ قرار بتوظيف المرشح من ذوي الإعاقة من عدمه بعد دراسة التدابير التيسيرية المعقولة التي يمكن اتخاذها لتمكينه من اداء عمله.

ونجد أن فرنسا وضعت نظاماً قانونياً شاملاً لتعزيز التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، مع توفير ضمانات قوية تحميهم من التمييز وتؤمن مشاركتهم الكاملة.
ثانياً: موقف المشرع المصري من تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

في تطور ملحوظ لمسلك المشرع الدستوري المصري أكد في الدستور الصادر عام 2014 على كافة الحقوق والواجبات تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وتضمن ثمان مواد شملت الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي المواد (53، 54، 55، 80، 81، 214، 244)⁵⁹ والتي تؤكد على تحقيق مزيد من

⁽⁵⁸⁾ Article 225-4 Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encouront, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

⁵⁹ () نصت المادة 53 من الدستور على أن " المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الإجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

الحماية الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الدولة، وتضمن النص على مبدأ المساواة بين المواطنين بنصه على أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض"، إضافة إلى ذلك يبين المشرع الدستوري حق الشخص ذوي الإعاقة في توفير وسائل إتاحة إذا كان محبوس بنصه "كل من يقبض عليه، أو يحبس، أو تقييد حريته تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامته، ولا يجوز تعذيبه، ولا تهريبه، ولا إكراهه، ولا إيذاؤه بدنياً أو معنوياً، ولا يكون حجزه، أو حبسه إلا في أماكن مخصصة لذلك لائحة إنسانياً وصحياً، وتلتزم الدولة بتوفير وسائل الإتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي المادة 80 جعل التزام على الدولة بكفالة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع، والتزام الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بقوله "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم

والمادة 54 التي نصت على " الحرية الشخصية حق طبيعي، وهي مصونة لا تُمس، وفيما عدا حالة التلبس، لا يجوز القبض على أحد، أو تفتيشه، أو حبسه، أو تقييد حريته بأى قيد إلا بأمر قضائي مسبب يستلزمه التحقيق. ويجب أن يُبلغ فوراً كل من تقييد حريته بأسباب ذلك، ويحاط بحقوقه كتابة، ويُمكن من الاتصال بذويه وبمحاميه فوراً، وأن يقدم إلى سلطة التحقيق خلال أربع وعشرين ساعة من وقت تقييد حريته. ولا يبدأ التحقيق معه إلا في حضور محاميه، فإن لم يكن له محام، تُدب له محام، مع توفير المساعدة اللازمة لذوى الإعاقة، وفقاً للإجراءات المقررة في القانون.

والمادة 55 " كل من يقبض عليه، أو يحبس، أو تقييد حريته تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامته، ولا يجوز تعذيبه، ولا تهريبه، ولا إكراهه، ولا إيذاؤه بدنياً أو معنوياً، ولا يكون حجزه، أو حبسه إلا في أماكن مخصصة لذلك لائحة إنسانياً وصحياً، وتلتزم الدولة بتوفير وسائل الإتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة.

والمادة 80 " وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع. وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والاستغلال الجنسي والتجاري.

والمادة 81 التي أكدت على أن " تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

والمادة 244 قررت " تعمل الدولة على تمثيل الشباب والمسيحيين والأشخاص ذوي الإعاقة والمصريين المقيمين في الخارج تمثيلاً ملائماً في مجلس النواب، وذلك على النحو الذي يحدده القانون.

لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص"، والعمل على التمثيل المناسب والملائم لذوي الإعاقة في المجالس النيابية والمحلية. وتحرص الدولة المصرية على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العيش باستقلالية وممارسة حياتهم بشكل كامل، وذلك من خلال تسهيل وصولهم واتصالهم بالمجتمع بطريقة تتلاءم مع احتياجاتهم دون تمييز أو إقصاء، وهو ما أوضحه القانون رقم 10 لسنة 2018، والذي يهدف إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكفالة تمتعهم تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الآخرين، وتعزيز كرامتهم، ودمجهم في المجتمع، وتأمين الحياة الكريمة لهم. ويحتوي القانون على ثمانية أبواب شملت 58 مادة أقرت الحقوق والالتزامات للأشخاص ذوي الإعاقة.

ويقصر بحثنا في القانون على النصوص التي أكدت على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، ليأتي في الفصل الثاني لينص على (الحق في العمل) المواد من (20 - 24) مؤكداً على ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة في العمل، وتوفير فرص العمل وتخصيص نسبة منها لهم ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص".

ونصت المادة 20 منه على التزام الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وتأهيلهم وإعدادهم المهني، كما تلتزم بعدم إخضاعهم لأي نوع من العمل الجبري أو القسري، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج، وتعزيز فرص العمل أيضاً من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة.

وفيما يخص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نصت المادة (21) على أن "تتولى مكاتب التأهيل بوزارة التضامن الاجتماعي استخراج شهادات تأهيل لهم مع تأهيلهم لحاجات سوق العمل.

كما نص في المادة (22) على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعيين بنسبة 5% من عدد الوظائف في الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وأياً كانت طبيعة عملهم، وهذا النص جاء في قانون الخدمة المدنية رقم 81 الصادر 2016 والذي ألزم في مادته الثالثة عشر كل وحدة إدارية بتخصيص نسبة خمسة في المائة من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوي الإعاقة.

أما نص المادة 26 من قانون ذوي الإعاقة بأن تلتزم الجهة الادارية المختصة بتخصيص نسبة لا تقل عن (5%) من المساكن التي تنشئها وينص في المادة (28) من القانون لتفرض على الدولة التزاماً بإدراج حقوق واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عادل ومتوازن في برامج وسياسات مكافحة الفقر والحد منه، وبرامج التنمية المستدامة التي تقوم بها، ويتم تنفيذ هذه البرامج والسياسات دون تمييز على أساس الإعاقة وعلى قدم المساواة مع الآخرين.

ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات كبيرة في تنفيذ هذه الضمانات القانونية بشكل كامل، خاصة في البلدان النامية التي تعاني من نقص الموارد والبنية التحتية. لذلك، يتطلب الأمر جهوداً مستمرة من الحكومات والمجتمع المدني لضمان تحويل هذه القوانين إلى واقع ملموس يعزز حياة الأشخاص ذوي الإعاقة ويضمن حقوقهم الكاملة.

وتوضح هذه الأمثلة الجهود المبذولة على المستوى الوطني لترجمة الالتزامات الدولية إلى تشريعات محلية. ومع ذلك، يبقى التحدي الأكبر في ضمان التطبيق الفعال لهذه التشريعات على أرض الواقع، وهنا يأتي دور القضاء كضمانة أساسية للمراقبة والتفعيل. فمن الضروري التأكيد على أهمية المواءمة المستمرة بين التشريعات الوطنية وأحكام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتفسيراتها الصادرة عن اللجان المعنية، لضمان توفير أعلى مستوى من الحماية لحقوق هذه الفئة.

المبحث الثاني:

الضمانات القضائية للتكريس لفكرة التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

تمهيد وتقسيم:

الضمانات القضائية تمثل مجموعة الآليات والإجراءات التي يكفلها النظام القانوني لحماية الحقوق والحريات الأساسية للأفراد من أي اعتداء أو انتهاك، سواء كان مصدر هذا الانتهاك هو السلطة العامة (التشريعية، التنفيذية، أو حتى القضائية) أو الأفراد الآخرين، يعتبر القضاء المستقل والنزيه هو الحارس الطبيعي لهذه الحقوق والضمانة الأساسية لسيادة القانون.

ولذلك يعتبر القضاء خط الدفاع الأخير وحامي الحقوق والحريات الأساسية، ويلعب دوراً حاسماً في ضمان تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتحويلها من نصوص جامدة إلى واقع ملموس. ولهذا يركز هذا المبحث على استجلاء دور القضاء، سواء الدستوري أو الإداري أو العادي، في حماية وتعزيز التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال الرقابة على أعمال الإدارة وتحليل بعض الاجتهادات القضائية المقارنة

تعتبر الضمانات القضائية حجر الزاوية في أي نظام قانوني يسعى لحماية حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. فبدون قضاء مستقل ونزيه وفعال، وبدون آليات واضحة تتيح للأفراد الوصول إلى العدالة، تظل الحقوق المنصوص عليها في الدساتير والقوانين مجرد حبر على ورق. ولا إن كان القانون يُرسم في نصوص مكتوبة، فإن القضاء هو الإدارة الحقيقية لإنزال أحكامه على الواقع، بما يضمن تفعيل الحماية القانونية اللازمة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً.

ويتحقق ذلك من خلال جهتي القضاء الدستوري والإداري على النحو التالي.

المطلب الأول: دور القضاء الدستوري في التكريس لفكرة التمكين الإداري.

المطلب الثاني: دور القضاء الإداري في التكريس لفكرة التمكين الإداري.

المطلب الأول:

دور القضاء الدستوري في التكريس لفكرة التمكين الإداري.

بادئ ذي بدء، يعد الدستور في العصر الحديث أساس دولة القانون⁽⁶⁰⁾ ، وهذا بالإضافة إلى أنه يجب النظر إلى الوثيقة الدستورية ليس فقط باعتبارها نصوص قانونية أو سياسية صماء ناتجة عن توافق قوى المجتمع في فترة زمنية معينة، إنما يجب النظر إليه باعتباره عملاً حياً يجب أن يبقى على تواصل ومواكبة التطور الاجتماعي، والتي تحوى المبادئ والحقوق المنصوص عليها في الدستور، والتي تمثل الإطار الأعلى الذي يحكم عمل جميع سلطات الدولة⁽⁶¹⁾.

هذا العمل الحي المعبر عن الأفكار والمعتقدات والقيم التي تؤمن بها الجماعة. وإن كانت الكتلة الدستورية المعبر العلمي والمحدد الرئيسى للدستورية، في دول الدساتير المدونة، وكذلك السيادة البرلمانية في دول الدساتير العرفية.

(60) See Stefanie A. Lindquist & Pamela Corley, The Strategy Of Judicial Review, ..., op, cit, P 23

(61) مجدى مدحت النهرى، تفسير النصوص الدستورية، مكتبة الجلاء، المنصورة، 2003، ص 39.

إلا إن القضاء الدستوري هو المعبر العملي للدستورية، حيث يقوم باستجلاء إرادة الجماعة من خلال الأحكام التي تصدرها، لذلك أصبح القاضي الدستوري هو الناطق باسم الدستور⁽⁶²⁾. لهذا لعبت المحكمة العليا الأمريكية دوراً هاماً في تفسير وتطبيق قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (Americans with Disabilities Act – ADA) لعام 1990، والذي يعتبر تشريعاً رائداً في مجال حظر التمييز على أساس الإعاقة في مجالات متعددة بما فيها العمل، فجاء قرارها في الحكمين الصادرين في الدعوى الخاصة⁽⁶³⁾ Sutton v. United Air Lines وقضية الثانية الخاصة⁽⁶⁴⁾ Murphy v. United Parcel Service والذي قررت فيهما المحكمة أن عند تحديد ما إذا كان الفرد "معاقاً" بموجب قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA)، يجب تقييم مدى إعاقته في ضوء أي إجراءات تصحيحية اتخذها الفرد لتعويض آثار الإعاقة، ويحظر قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة التمييز "ضد أي فرد مؤهل من ذوي الإعاقة بسبب إعاقته فيما يتعلق بإجراءات التقدم للوظائف، أو التوظيف، أو الترقية، أو الفصل من العمل"⁽⁶⁴⁾.

وطبقت المحكمة العليا الأمريكية "معيار التجهيزات المعقولة" في قضية Southeastern Community College v. Davis, 442 U.S. 397 (1979). ودارت هذه القضية حول ما إذا كان أحد النصوص الواردة بقانون إعادة التأهيل الفيدرالي لعام 1973 the Rehabilitation Act of 1973 – الذي يحظر التمييز ضد أصحاب الإعاقة المؤهلين بالنسبة للبرامج الممولة فيدرالياً – يمنع الكليات المهنية المتخصصة من فرض مؤهلات (شروط) بدنية للقبول ببرامج التدريب الإكلينيكية (السريية) بها clinical training programs – أي ذات الصلة بحالات مرضية حقيقية. والترتيبات التيسيرية المعقولة أكدت المحكمة على واجب أصحاب العمل في توفير ترتيبات تيسيرية معقولة ما لم يثبتوا وجود "مشقة لا داعي لها" (Undue Hardship)⁽⁶⁵⁾.

(62) See Joshua B. Fischman David S, What Is Judicial Ideology, and How Should We Measure It? and next;..., op.cit.P176.

(63) Sutton v. United Air Lines, Inc., 527 U.S. 471 (1999)

(64) Murphy v. United Parcel Service, Inc., 527 U.S. 516 (1999)

(65) وتتخلص وقائع الدعوى حيث تقدمت طالبة فرانسيسكا ديفيس، التي تعاني من إعاقة سمعية شديدة، بطلب للالتحاق ببرنامج التمريض الذي تقدمه كلية Southeastern Community College، وهي مؤسسة تعليمية عامة تتلقى تمويلاً فيدرالياً. وأثناء المقابلات الشخصية، تبين للكلية أن طالبة، بالرغم من استخدامها لجهاز سمعي، تعتمد بدرجة كبيرة على قراءة الشفاه، مما يجعل تواصلها السمعي محدوداً، خاصة في البيئات السريية التي يتعذر فيها هذا النوع من التواصل كغرف العمليات.

وبناءً على توصية مجلس التمريض بولاية نورث كارولاينا، رأت الكلية أن طالبة غير قادرة على استيفاء المتطلبات الأساسية للبرنامج السريري دون إحداث تعديل جوهري في طبيعته. ونتيجة لذلك، تم رفض قبولها في البرنامج.

فقامت ديفيس برفع دعوى قضائية، مدعية أن قرار الكلية يمثل تمييزاً مخالفاً لأحكام المادة 504 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973، التي تحظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج والأنشطة التي تتلقى تمويلاً فيدرالياً للمزيد راجع محمد عبدالفتاح

والحق في العمل قررت المحكمة العليا فرقت المحكمة بما إذا كان الشخص "مؤهلاً" لأداء الوظيفة مع أو بدون ترتيبات تيسيرية، وحظرت التمييز في التوظيف والترقية وإنهاء الخدمة⁽⁶⁶⁾.
وأما المجلس الدستوري الفرنسي في مراجعته للدستورية قانون "العمل الكامل (Décision relative à la loi du 18 décembre 2023) أقر المجلس دستورية القانون المتعلق بالعمل الكامل، والذي تضمن تدابير جوهرية لدعم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة عبر إنشاء هيئة "فرنسا للعمل" كآلية مركزية لتيسير الإدماج المهني، ويُعد هذا القانون مثالاً حياً على التمكين الإداري، إذ يدمج الأهداف الاجتماعية في البنية الإدارية للدولة، ويُعيد تشكيل العلاقة بين المواطن والإدارة بما يكفل دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل وضمان التفاعل الإداري الفعال معهم.

Décision n° 88-247 DC du 17 janvier وقرار المجلس الدستوري الفرنسي رقم
1989 المتعلق بمدى دستورية القانون الذي يسمح بالتصديق على اتفاقية العمل الدولية رقم 159 بشأن إعادة التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد رأى المجلس الدستوري الفرنسي أن هذه الاتفاقية لا تتعارض مع أحكام الدستور الفرنسي، وبالتالي فإن القانون الذي يجيز التصديق عليها دستوري، وقرار المجلس الدستوري يُعد خطوة مفصلية في ترسيخ الحقوق القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في فرنسا، لأنه يفتح الباب أمام الدولة للانضمام إلى اتفاقية دولية ملزمة تُقرّ بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى برامج التأهيل المهني الملائمة لقدراتهم، والالتزام الحكومي بإزالة الحواجز الإدارية والمجتمعية أمام دمجهم في سوق العمل، وتعزيز سياسات شاملة وغير تمييزية في مجال التوظيف⁽⁶⁷⁾، بما يعزز من إدماجهم الفعّال في بيئة العمل ويحقق التمكين الإداري والمساواة في الفرص، ويدعم التزامات الدولة بضمان النفاذ الكامل إلى الخدمات والتكوين والوظائف دون تمييز.

هذا وقد أولى المشرع الدستوري المصري في دستور 2014 اهتماماً بالغاً بتكريس حماية دستورية شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، باعتبارهم مواطنين كاملي الأهلية والحقوق. وإدراكاً لما قد تفرضه الإعاقة

عبدالير: معيار التجهيزات المعقولة في ضوء الحماية الدستورية لأصحاب الإعاقة، ورقة منشورة في موقع منشورات قانونية، 2024

⁽⁶⁶⁾ Nancy Lee Jones: The Americans with Disabilities Act: Supreme Court Decision, Congressional Research Service, 2008, P113

⁽⁶⁷⁾ **Décide** : Article premier : La loi autorisant la ratification de la Convention internationale du travail n° 159 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées n'est pas contraire à la Constitution. Article 2 : La présente décision sera publiée au Journal officiel de la République française. Journal officiel du 18 janvier 1989, page 753 Recueil, p. 15 ECLI : FR : CC : 1989 : 88.247.DC

من تحديات شخصية واجتماعية ووظيفية، فقد حرص الدستور على ألا تكون هذه التحديات عائقاً أمام تمكينهم إدارياً وإتاحة الفرص الكاملة لهم للاندماج والمشاركة الفعالة في مختلف مجالات الحياة، سواء كانت الإعاقة منذ الميلاد أو طرأت لاحقاً، وبغض النظر عن درجتها. فالإعاقة ليست خياراً إرادياً، ولا يجوز أن تكون سبباً في انتقاص الحقوق أو إعاقة مسار التمكين والتقدم.

وفى هذا النطاق حددت المحكمة الدستورية العليا مضمون القاعدة القانونية التي تسمو في الدول القانونية عليها، وتتقيد بها في ضوء المستويات التي التزماتها الدول الديمقراطية باطراد في مجتمعاتها، ففي هذه القاعدة القانونية لا يجوز للدولة القانونية أن تنزل بالحماية التي توفرها لحقوق مواطنيها وحرّياتهم عن الحدود الدنيا المقبولة بوجه عام في الدول الديمقراطية ويشمل ذلك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول الديمقراطية⁽⁶⁸⁾.

وإذا كان ما تقدم، فإن لكل شخص ذي إعاقة حقاً دستورياً في الحماية من أي شكل من أشكال التمييز القائم على الإعاقة، غير أن الفكر الدستوري الحديث تجاوز مجرد منع التمييز السلبي، ليؤكد على ضرورة اتخاذ التدابير الإيجابية التي تُمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من تخطي ما تفرضه إعاقتهم من تحديات. ويتم ذلك من خلال تهيئة البيئة الإدارية المحيطة بهم، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والوسائل المناسبة التي تكفل دمجهم الكامل وتمكينهم من أداء مهامهم الإدارية والمهنية على نحو يكافئ أقرانهم من غير ذوي الإعاقة⁽⁶⁹⁾.

وذهبت المحكمة الدستورية العليا، في أحد أحكامها البارزة، إلى أن التطور التاريخي في أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وقواعد معاملتهم قد عكس اهتماماً دولياً متزايداً بضرورة رعايتهم وإنماء قدراتهم. وأكدت المحكمة أن العديد من الوثائق الدولية، ومنها الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 9 ديسمبر 1975 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، قد شددت على أهمية اتخاذ الدول لتدابير فاعلة، فردية وجماعية، تضمن دعم ذوي الإعاقة وتهيئة المجتمع لتقبل احتياجاتهم، بما يسهم في تطوير

(68) وجاء ذلك بقولها "إنه في مجال حقوق المواطن وحرّياته الأساسية، فإن مضمون القاعدة القانونية التي تسمو في الدولة القانونية عليها، وتتقيد بها، إنما يتحدد على ضوء مستوياتها التي التزمها الدول الديمقراطية باطراد في مجتمعاتها، واستقر العمل بالتالي على انتهاجها في مظاهر سلوكها المختلفة، وفي هذا الإطار، والتزاماً بأبعاده لايجوز للدولة القانونية في تنظيماتها المختلفة أن تنزل بالحماية التي توفرها لحقوق مواطنيها وحرّياتهم عن الحدود الدنيا لمطالباتها المقبولة بوجه عام في الدول الديمقراطية، ولا أن تفرض على تمتعهم بها أو مباشرتهم لها قيوداً تكون في جوهرها أو مدها مجافية لتلك التي درج العمل في النظم الديمقراطية على تطبيقها، بل إن خضوع الدولة للقانون محدد على ضوء مفهوم ديمقراطي مؤداه ألا تحل تشريعاتها بالحقوق التي يعتبر التسليم بها في الدول الديمقراطية مفترضاً أولياً لصون حقوق الإنسان وكرامته وشخصيته المتكاملة، ويندرج تحتها طائفة من الحقوق تعتبر وثيقة الصلة بالحرية الشخصية التي كفلها الدستور في المادة 41 منه، واعتبرها من الحقوق الطبيعية التي لا تمس. راجع حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 22 لسنة 8 ق بجلسه 1/4/1991

(69) سامح سعد محمد: الحماية الدستورية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لذوي الإعاقة طبقاً للقواعد القانونية واحكام المحكمة الدستورية العليا، المجلة العربية للإعاقة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب، مجلد 5، عدد 18، 2022، ص 199.

إمكاناتهم وتمكينهم من الاندماج الكامل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية. وينسحب هذا الالتزام بطبيعة الحال على المجال الإداري، من خلال ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إداريًا عبر تهيئة بيئات العمل، وإزالة الحواجز المادية والمعنوية، وتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لتعزيز مشاركتهم الكاملة والمتكافئة في مختلف مناحي النشاط المؤسسي، وذلك بقولها إلى أن "البين من التطور التاريخي لأوضاع المعوقين، وقواعد معاملتهم، أن كثيراً من الوثائق الدولية منحتهم الرعاية التي يقتضيها إنماء قدراتهم، وأن جهوداً تبذل باطراد من أجل تشخيص عوارضهم في مهدها، وقبل استفحال خطرهما، ثم تقييمها للحد من آثارها، وأن آراء عديدة تدعو الدول على تبين اتجاهاتها، لأن تنقل إلى مجتمعاتها - ومن خلال حملاتها الإعلامية بوجه خاص awareness-raising ما يبصرها بأن المعوقين مواطنون ينبغي منحهم من الحقوق ما يكون لازماً لمواجهة ظروفهم الذاتية التي لا يملكون دفعها، لتمهد بذلك للقبول بالتدابير التي تفرضها، وتُعينهم بها على مواجهة مسؤولياتهم. وكان من بين تلك الوثائق، ذلك الإعلان الصادر في 1975/12/9 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة برقم (3447) في شأن حقوق المعوقين Declaration on the rights of disabled persons، متوخياً أن تعمل الدول - سواء من خلال تدابير فردية، أو عن طريق تضافر جهودها - من أجل إرساء مقاييس أكثر حزمًا للنهوض بأوضاع المعوقين، وتوكيد ضرورة استخدامهم بصورة كاملة، وتحقيق تقدمهم من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، آخذة في اعتبارها احتياجاتهم الخاصة، وضرورة تطوير ملكاتهم لإعدادهم لحياة أفضل، ولحفزهم على الاندماج في مجتمعاتهم من خلال إسهامهم في أكثر مناحي النشاط تنوعاً⁷⁰.

أكدت المحكمة الدستورية العليا، في هذا الحكم، أن التطور التاريخي لأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة يعكس اهتماماً دولياً متنامياً بكفالة حقوقهم وتنمية قدراتهم، وهو ما ظهر جلياً في إعلان الأمم المتحدة لعام 1975 بشأن حقوقهم. وقد شددت المحكمة على التزام الدول باتخاذ تدابير فعالة، فردية وجماعية، لتهيئة المجتمع لاستيعاب احتياجاتهم، ودمجهم الكامل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، بما يشمل المجال الإداري من خلال تهيئة بيئات العمل، وإزالة الحواجز، وتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لضمان مشاركتهم المتكافئة. وأكدت في قضائها، أن تطور أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة قد أفرز التزاماً دولياً ووطنياً بتمكينهم من ممارسة حقوقهم بصورة كاملة. وإذ اعترفت الوثائق الدولية، وعلى رأسها إعلان حقوق المعوقين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1975، بضرورة اتخاذ التدابير

⁷⁰ () هاله سيد أحمد: دور المحكمة الدستورية العليا في حماية الحريات الشخصية، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، 2004، ص76.

اللازمة لمجهم في مجتمعاتهم، فقد أصبح من مقتضى الالتزام الدستوري في مصر - وفقاً لدستور 2014 - أن يمتد هذا الدعم ليشمل التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، عبر تهيئة البيئات المؤسسية والإدارية، وتوفير الترتيبات التيسيرية، بما يكفل مشاركتهم الفعالة على قدم المساواة مع الآخرين، تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز، وتعزيزاً لدورهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية⁽⁷¹⁾.

وللأشخاص ذوي الإعاقة حقوقاً يجب تأمينها كأساس مشترك للتدابير الدولية والوطنية، تشمل حفظ كرامتهم الإنسانية ومنع المعاملة المهينة أو التعسفية أو التمييزية وكل أشكال الاستغلال، وهذا يقتضي أولاً حقهم في حياة لائقة وطبيعية ومتكاملة قدر الإمكان مهما كانت خصائص إعاقاتهم أو نوعها أو شدتها، كما يحرم بأي حال حرمانهم من حقوقهم المدنية والسياسية، أو الرعاية الطبية والنفسية والوظيفية، أو التدابير التي تضمن تمكينهم من الاعتماد على أنفسهم، إضافة إلى حقهم في التعليم والتدريب والتأهيل المهني، فضلاً عن ضمان أمنهم الاجتماعي والاقتصادي والحصول على عمل مستمر ومجزٍ⁽⁷²⁾.

لذلك ذكرت المحكمة أن للمعوقين حقوقاً ينبغي ضمانها، بوصفها أساساً مشتركاً للتدابير الدولية والوطنية، يندرج تحتها حق المعوقين الأصيل في صون كرامتهم الإنسانية، وحمايتهم من ألوان المعاملة المهينة أو التعسفية أو التمييزية، وكذلك من كل استغلال، ودون إخلال بتمتعهم بالحقوق الأساسية التي يمارسها غيرهم من المواطنين الذين يماثلونهم عمراً، وهو ما يعني - وفي المقام الأول - حقهم في حياة لائقة تكون طبيعية، وكاملة قدر الإمكان، أيّاً كانت خصائص عوائقهم أو مناحي قصورهم، أو مصدرها، أو درجة خطورتها. ولا يجوز بحال - وعلى ما نص عليه ذلك الإعلان - حرمان المعوقين من حقوقهم المدنية والسياسية، ولا من الرعاية الطبية والنفسية والوظيفية، ولا من التدابير التي تتوخى تمكينهم من الاعتماد ذاتياً على أنفسهم، ولا من الحق في تعليمهم وتدريبهم وتأهيلهم مهنيّاً بما يطور ملكاتهم وقدراتهم، مرتقيّاً بها إلى نراها، كافلاً لمجهم في مجتمعاتهم. وهم يتمتعون كذلك بالحق في الأمن - اقتصادياً واجتماعياً - وفي الحصول على عمل مع ضمان استمراره، وبالحق في مزاوله مهن منتجة ومجزية⁽⁷³⁾.

(71) المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم 8 لسنة 16 قضائية "دستورية" - جلسة 5 أغسطس سنة 1995 - منشور بالجريدة الرسمية - العدد 35 في 31 أغسطس سنة 1995.

(72) () محمود على احمد: دور القضاء الدستوري في استجلاء المفاهيم الدستورية "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 154.

(73) المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم 8 لسنة 16 قضائية "دستورية" 1995.

وذلك إشارة إلى إعلان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن للمعاقين حقوقاً ينبغي ضمانها باعتبارها أساساً مشتركاً للتدابير الوطنية والدولية، وفي مقدمتها الحق الأصل في صون كرامتهم الإنسانية وحمايتهم من كافة أشكال المعاملة المهينة أو التعسفية أو التمييزية، مع تمتعهم الكامل بالحقوق الأساسية على قدم المساواة مع أقرانهم. ويعني ذلك بالضرورة كفالة حقهم في حياة طبيعية وكاملة قدر الإمكان، بغض النظر عن نوع الإعاقة أو شدتها أو مصدرها. وقد أكد الإعلان أنه لا يجوز حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من حقوقهم المدنية والسياسية أو من حقهم في الرعاية الطبية والنفسية والمهنية، أو من التدابير التي تمكنهم من الاعتماد على الذات. كما شدد على حقهم في التعليم والتدريب والتأهيل المهني الذي ينمي قدراتهم ويدعم دمجهم الكامل في المجتمع. وإذا يتمتعون كذلك بالحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي الحصول على عمل منتج ومستقر، فإن ذلك يفرض على الدول التزاماً دستورياً ببناء منظومة متكاملة للتمكين الإداري، تضمن لهم تكافؤ الفرص والمشاركة الفاعلة في سوق العمل والمجالات المؤسسية المختلفة⁽⁷⁴⁾.

وحيث إن تنظيم أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة، على المستويين الوطني والدولي، يستهدف دوماً تمكينهم من تجاوز عوائق الإعاقة والتغلب على صعوباتها، بما يعزز مشاركتهم الفعالة والمنتجة في الحياة العامة، فقد بات من الضروري أن تقوم السياسات والضمانات الإدارية والقانونية على دعم استقلالهم، وتأهيلهم مهنيًا وإداريًا، وإزالة أوجه التمييز بينهم وبين غيرهم. ويقتضي ذلك اعتماد مناهج علمية وعملية متكاملة تُعنى بتطوير قدراتهم وتوفير بيئات عمل ميسرة، مع ضمان تكافؤ الفرص الوظيفية والاستقرار المهني لهم، بما يتناسب مع احتياجاتهم الفعلية وإمكاناتهم الفردية، تعزيزاً لتمكينهم من إدارة شؤونهم والمساهمة بثقة وكفاءة في تنمية مجتمعاتهم⁽⁷⁵⁾.

وتقرر إن تنظيم أوضاع المعاقين - وطنياً كان أم دولياً - توخى دوماً ضمان فرص يتخطون بها عوائقهم، ويتغلبون من خلالها على مصاعبهم، ليكون إسهامهم في الحياة العامة ممكناً وفعالاً ومنتجاً. ذلك أن نواحي القصور التي تُعرض لهم، مردّها إلى عاهاتهم، ومن شأنها أن تقيد من حركتهم، وأن تنال بقدر أو بآخر من ملكاتهم، فلا يكونون 'واقعاً' متكافئين مع الأسوياء حتى بعد تأهيلهم مهنيًا، لتبدو مشكلاتهم غائرة الأبعاد، لا تلائمها الحلول المبتسرة، بل تكون مجابهتها، نفاذاً إلى أعماقها، وتقريباً لتدابير تكفل استقلالهم بشؤونهم، وانصرافاً إلى مناهج علمية وعملية تتصل حلقاتها، وتتضافر مكوناتها،

⁷⁴ () فاروق عبد البر: دور المحكمة الدستورية المصرية في حماية الحقوق والحريات، النسر الذهبي للطباعة، 2004، ص 269.

⁽⁷⁵⁾ حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 8 لسنة 16 قضائية "دستورية" 1995.

متخذة وجهة بذاتها، هي ضمان أن يكون المعوقون أكثر فائدة، وأصلب عوداً، وأوثق اتصالاً بأمتهم. وكان لازماً وقد تعذر على المعوقين 'عمالاً' أن تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم، أن يكون هذا التكافؤ مكفولاً 'قانوناً' على ضوء احتياجاتهم الفعلية، وبوجه خاص في مجال مزاولتهم لأعمال بعينها، أو الاستقرار فيها، مع موازنة متطلباتها بعوارضهم التي أعجزتهم منذ ميلادهم، أو بما يكون قد طرأ من أسبابها بعدئذ، وآل إلى نقص قدراتهم عضوياً أو عقلياً أو حسيماً، لتتضاءل فرص اعتمادهم على أنفسهم⁽⁷⁶⁾.

وفي ضوء حرص المشرع على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة عبر تأهيلهم مهنيّاً وإدارياً وتدريبهم على مختلف الأعمال والمهن، بما يعزز اندماجهم في بيئاتهم الطبيعية، ويكفل نفاذهم إلى حقهم في العمل دون أن يكون اعتمادهم قائماً على مبادرات الخير الفردية أو التسامح المجتمعي، بل من خلال إلزام جهات العمل بتوفير فرص وظيفية تتناسب مع احتياجاتهم الواقعية وظروفهم الخاصة. ويهدف هذا التنظيم إلى مواجهة آثار الإعاقة وتمكينهم من ممارسة مسؤولياتهم كمواطنين فاعلين. ولا يُعد هذا التنظيم تمييزاً مخالفاً لمبادئ المساواة، وإنما استجابة عادلة لضرورات استثنائية، تحقق التوازن الاجتماعي المنشود وتُعَلِّي من قيم العدالة الاجتماعية التي كفلها الدستور، تأكيداً على حق كل مواطن في حياة كريمة، وتعزيزاً لمكانة الوطن وقوته المستمدة من صون كرامة أفراده وتمكينهم من الإسهام في بناء مجتمعه⁽⁷⁷⁾.

وتؤكد المحكمة الدستورية العليا إلى أن " ومن ثم حرص المشرع على تأهيل المعوقين بتدريبهم على المهن والأعمال المختلفة ليقربهم من بيئتهم، وليمكنهم من النفاذ إلى حقهم في العمل، لا يعتمدون في ذلك على نوازع الخير عند الآخرين، ولا على تسامحهم، بل من خلال حمل هؤلاء على أن تكون الفرص التي يقدمونها للمعوقين مناسبة لاحتياجاتهم، مستجيبة لواقعهم، وأن يكون هدفها مواجهة آثار عجزهم، ومباشرة مسؤولياتهم كأعضاء في مجتمعاتهم، تمنحهم عوناً، وتُخفّلهم من عثراتهم، وليس ذلك تمييزاً جائراً منهياً عنه دستورياً، ذلك أن النصوص المطعون عليها لا تفاضل بين المعوقين وغيرهم لتجعلهم أشد بأساً، أو أفضل موقعاً من سواهم، ولكنها تخولهم تلك الحقوق التي يقوم الدليل جلياً على عمق اتصالها بمتطلباتهم الخاصة، وارتباطها بأوضاعهم الاستثنائية، لتعيد إليها توازناً اختل من خلال

⁷⁶ (السيد عتيق: الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١٠، ص43.

⁷⁷ (أيمن محمد أيمن زين د. الحاج محمد الدوش تشغيل أصحاب الهمم بالقطاع الخاص في القانون الإماراتي دراسة مقارنة مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد2، 2019، ص235: ص277.

عوارضهم. وتلك هي العدالة الاجتماعية التي حرص الدستور على صونها لكل مواطن توكيداً لجدارته بالحياة اللائقة، وانطلاقاً من أن مكانة الوطن وقوته وهيبته، ينافيها الإخلال بقدر الفرد ودوره في تشكيل بنيانه⁽⁷⁸⁾

ولهذا تُقاس أهلية الشخص ذي الإعاقة لشغل وظيفة عامة بقدرته على أداء المهام الجوهرية المعتادة المرتبطة بها، ولا يشترط أن يكون قادراً على أداء جميع هذه المهام بشكل كامل. فالإعاقة بطبيعتها قد تحد من بعض القدرات، واعتماد معيار ضيق للأهلية قد يؤدي إلى حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من حقهم الدستوري في تولي الوظائف العامة. ومن ثم، ينبغي أن يكون المعيار هو مدى قدرة الشخص، مع توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، على القيام بجانب أساسي ومقبول من مهام الوظيفة، دون أن تُشكل هذه الترتيبات عبئاً مفرطاً أو غير مبرر على جهة الإدارة من الناحية العملية أو المالية. ويُعد هذا التوجه التزاماً جوهرياً لتحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة وضمان اندماجهم الفعّال في الحياة الوظيفية العامة.

المطلب الثاني:

دور القضاء الإداري في التكريس لفكرة التمكين الإداري.

تتمتع الإدارة بسلطات واسعة في تسيير المرافق العامة وتنظيم شؤون الموظفين، إلا أن هذه السلطات ليست مطلقة، بل تخضع لرقابة القضاء لضمان توافقها مع مبدأ المشروعية وحماية حقوق الأفراد، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة.

ولهذا يلعب القضاء الإداري دوراً متميزاً في حماية ورعاية حقوق ذوي الإعاقة في كافة المجالات ومنها حق العمل، ولذلك يسعى القضاء الإداري إلى التكريس لتمكين الشخص المعاق إدارياً، وتمثل الضمانات القضائية أحد أركان التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تشكل وسيلة فعالة لحماية حقوقهم عند إخلال الإدارة بالتزاماتها. ويتجلى ذلك بوضوح في حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في الدعوى رقم 491272 بتاريخ 2024، والذي ألغى قرار الإدارة التعليمية في إقليم أفيرون برفض طلب أحد المدرسين المعترف بإعاقته لتعديل عبء العمل.

وقد أكد المجلس في هذا الحكم على أهمية احترام الضمانات الإجرائية التي يكفلها القانون، ومنها إلزام الإدارة بالحصول على رأي الرئيس الهرمي المباشر قبل إصدار قرار بشأن طلب الموظف ذي

(78) المحكمة الدستورية العليا – القضية رقم 8 لسنة 16 قضائية "دستورية" – جلسة 5 أغسطس سنة 1995.

الإعاقة، وذلك وفقًا للمادة 16-911 R من قانون التعليم الفرنسي. وقد بين المجلس أن هذا الإجراء لا يُعد شكليًا فقط، بل يمثل ضمانًا حقيقية للتوازن بين مصلحة المرفق العام واحتياجات الموظف المعاق، وهو ما يتماشى مع مبدأ "التكييف المعقول" الذي تنص عليه المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية. وإن تجاهل الإدارة لهذه الضمانة، واتخاذها قرارًا بالرفض دون استشارة الجهة المختصة، يشكل انتهاكًا لحق الموظف في التمكين الإداري، الأمر الذي أدى إلى بطلان القرار الإداري، وإلغاء أحكام سابقة أيدت هذا القرار، مع الحكم بتعويض الموظف بمبلغ 5000 يورو. ويؤكد هذا الحكم أن القضاء الإداري لا يكفي بالرقابة الشكلية، بل يمارس دورًا جوهريًا في حماية الحق في التكييف الوظيفي كأحد مظاهر التمكين الإداري، ما يعكس تطورًا في النظرة القانونية لموقع الأشخاص ذوي الإعاقة داخل الوظيفة العامة، ويجعل من القضاء ركيزة لضمان احترام الإدارة لالتزاماتها تجاه هذه الفئة⁽⁷⁹⁾.

(79) Conseil d'État, 7ème chambre, 491272, Inédit au recueil Lebon, Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que M. A..., professeur des écoles, a été reconnu travailleur handicapé à compter de l'année 2009. Affecté à temps complet dans une école à Decazeville (Aveyron) à partir du 1er septembre 2016, il a sollicité le bénéfice d'un allègement de service d'une quotité d'un quart de ses obligations de service au titre de l'année scolaire 2018-2019. Par deux décisions des 16 avril et 5 juin 2018, l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale de l'Aveyron a rejeté cette demande et le recours gracieux formé par M. A... contre ce refus. Par un jugement du 19 janvier 2021, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté la demande de M. A... tendant à l'annulation de ces décisions. Par un arrêt du 28 novembre 2023, contre lequel M. A... se pourvoit en cassation, la cour administrative de Toulouse a rejeté l'appel formé par celui-ci contre ce jugement.

2. D'une part, aux termes de l'article L. 114-1-1 du code de l'action sociale et des familles : " La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. / Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse (...) de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie (...) ". En vertu des dispositions du I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, aujourd'hui codifiées à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique, les employeurs publics auxquels ces dispositions s'appliquent prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète et sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées pour eux, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification. L'article 40 ter de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dont les dispositions sont aujourd'hui reprises à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique, prévoit que des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

3. D'autre part, aux termes de l'article 63 de cette même loi du 11 janvier 1984, désormais codifié à l'article L. 826-1 du code général de la fonction publique : " Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail

auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique (...) ". Aux termes de l'article R. 911-12 du code de l'éducation : " Les personnels enseignant des premier et second degrés (...), lorsqu'ils sont confrontés à une altération de leur état de santé, peuvent solliciter un aménagement de leur poste de travail ou une affectation sur un poste adapté, dans les conditions prévues aux articles R. 911-15 à R. 911-30 ". L'article R. 911-15 de ce code dispose que : " L'aménagement du poste de travail est destiné à permettre le maintien en activité des personnels mentionnés à l'article R. 911-12 dans le poste occupé (...) ". Aux termes de l'article R. 911-16 du même code : " Préalablement à toute décision d'aménagement du poste de travail, l'autorité compétente recueille l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention et celui du supérieur hiérarchique du demandeur ". Enfin, aux termes de l'article R. 911-17 de ce code : " En cas de décision favorable de l'autorité compétente, les modalités de l'aménagement du poste de travail sont mises en œuvre par le supérieur hiérarchique de ce fonctionnaire ".

4. Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou s'il a privé les intéressés d'une garantie.

5. Il résulte des dispositions des articles R. 911-16 et R. 911-17 du code de l'éducation citées au point 3 que l'avis du supérieur hiérarchique sur une demande d'aménagement de poste de travail a vocation à éclairer l'autorité décisionnaire sur la compatibilité avec les nécessités de service de l'aménagement sollicité, indépendamment de l'appréciation portée par le médecin conseiller technique ou le médecin de prévention sur le bien-fondé de la demande de l'intéressé au regard de son état de santé, et est de nature à exercer une influence sur le sens de la décision prise.

6. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond, et il n'est d'ailleurs pas contesté, qu'avant de se prononcer sur la demande d'aménagement du poste de travail formulée par M. A..., le directeur académique des services de l'éducation nationale de l'Aveyron n'a pas recueilli l'avis du supérieur hiérarchique de celui-ci. Il résulte de ce qui a été dit au point 5 qu'en jugeant que l'absence d'avis exprès émis par son supérieur hiérarchique était demeurée sans incidence sur le sens de la décision contestée au motif que la demande de l'intéressé avait été transmise sous couvert de ce supérieur, alors que cette transmission était dénuée de toute appréciation sur cette demande, la cour administrative d'appel de Toulouse a commis une erreur de droit.

7. Il résulte de ce qui précède que M. A... est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens soulevés.

8. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application des dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative.

9. Ainsi qu'il a été dit au point 6, il ressort des pièces du dossier qu'avant de se prononcer sur la demande de M. A... tendant à l'aménagement de son poste de travail par l'allègement d'un quart de sa quotité de service au titre de l'année scolaire 2018-2019, le directeur académique des services de l'éducation nationale de l'Aveyron n'a pas recueilli l'avis du supérieur hiérarchique de l'intéressé sur cette demande, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 911-16 du code de l'éducation et que, eu égard à la finalité de cet avis, la seule transmission de la demande sous couvert du supérieur hiérarchique n'a pu pallier l'absence de cet avis. Cette absence a, dès lors, été de nature à influencer sur le sens de la décision et M. A... est fondé à soutenir que la décision du 16 avril 2018 est entachée d'illégalité et, par suite, à en demander l'annulation ainsi que, par voie de conséquence, celle de la décision du 5 juin 2018.

10. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que M. A... est fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Toulouse a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de ces décisions.

وذهب مجلس الدولة المصري على خطى نظيره الفرنسي في العمل على حماية الأشخاص ذوي الإعاقة وكفالة تمتعهم بالحقوق في العمل والاستمرار فيه، وتعد الفتوى الصادر عن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسته 17 يونيو 2009 أحد النماذج القضائية الرائدة التي كرّست الضمانات القضائية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من شغل الوظائف العامة، بما يعزز مفهوم التمكين الإداري القائم على المساواة وتكافؤ الفرص.

وتعود الوقائع إلى خريجة كفيفة من كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة - حصلت على تقدير "ممتاز مع مرتبة الشرف" وجاء ترتيبها الخامس على قسم الاقتصاد بدفعة مايو 2008، وقد وافق مجلس القسم ومجلس الكلية على تكليفها بوظيفة معيد ضمن ستة من الأوائل. إلا أن رئيس الجامعة أبدى تحفظه بشأن تعيينها بسبب إعاقتها البصرية، وطلب استطلاع رأي مجلس الدولة.

وفي هذا قامت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع باستعراض أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972، وتحديدًا المواد المتعلقة بشروط تعيين المعيد، والتي لم تنص على اشتراط السلامة الجسدية أو الحسية إلا في حدود ما يتطلبه أداء المهام الوظيفية.

كما استندت الجمعية إلى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي صدّقت عليها مصر، والتي تؤكد على عدم التمييز في التوظيف على أساس الإعاقة، وعلى ضرورة ضمان تكافؤ الفرص والمواءمة المعقولة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الاندماج الكامل في سوق العمل.

وانتهت الجمعية إلى أن الإعاقة البصرية لا تُعد مانعًا من تولي وظيفة معيد طالما توافرت الشروط الموضوعية الأخرى، مؤكدة أن المهام البحثية والتدريسية المرتبطة بوظيفة المعيد لا تتطلب بالضرورة سلامة حاسة الإبصار، وأن الخريجة أثبتت كفاءتها الأكاديمية وتوقفت على زملائها، مما يجعل من حقها التعيين في الوظيفة⁽⁸⁰⁾. وتعكس هذه الفتوى مجموعة من الضمانات القضائية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، أهمها:

- ❖ تفسير النصوص القانونية تفسيرًا منصفًا يراعي مبدأ المساواة وعدم التمييز.
- ❖ الاعتراف بالإعاقة كتتنوع إنساني لا يجوز أن يكون سببًا في استبعاد الأشخاص المؤهلين من التعيين في الوظائف العامة.

11. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat la somme de 5 000 euros à verser à M. A... sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, pour l'ensemble de la procédure. , 10/04/2025

(80) الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع - الفتوى رقم 392 بتاريخ 2009/7/13 ملف رقم 196/1/58 - جلسة 2009/6/17

- ❖ إلزام الجهات الإدارية بمواءمة بيئة العمل دون تحميل الأشخاص ذوي الإعاقة عبء الإثبات أو الدفاع عن أهليتهم.
 - ❖ تفعيل الاتفاقيات الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كمصدر مرجعي ملزم في القرارات الإدارية ذات الصلة.
- ويمثل هذا النموذج تطبيقاً عملياً لمبدأ التمكين الإداري الذي تدعمه الدولة والقانون والقضاء، ويؤكد أن العدالة الإدارية تقتضي عدم التمييز وإتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على الجدارة لا على الاعتبارات البدنية

الفصل الثاني:

الضمانات الإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

تمهيد وتقسيم:

لا يكفي وجود إطار قانوني لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمكين الإداري، بل لا بد من ترجمة هذه القوانين إلى سياسات وإجراءات عملية تضمن دمجهم وتمكينهم فعلياً داخل بيئة العمل. يستعرض هذا الفصل أبرز هذه الآليات والسياسات، بالإضافة إلى التحديات التي تعترض تطبيقها.

إن بيئة العمل الشاملة حقاً لا تقتصر على توظيف الأفراد ذوي الإعاقة، بل إنها تتعلق بخلق بيئة حيث يمكنهم النجاح فتمكين الموظفين ذوي الإعاقة يعني توفير الأدوات والموارد والدعم اللازمين للسماح لهم بالتفوق في أدوارهم.

وتُعدّ المواقف السلبية والصور النمطية من أكبر العوائق أمام التمكين. لذا، يجب تنظيم حملات توعية وتدريب للموظفين على جميع المستويات حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وقدراتهم، وكيفية التعامل معهم باحترام ومهنية، وأهمية التنوع والشمول في بيئة العمل.

ولهذا فالضمانات الإدارية للتمكين الإداري يتم بحثها من خلال مبحثين هما:

المبحث الأول: آليات التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

المبحث الثاني: الصعوبات التي تواجه تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

المبحث الأول:

آليات التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

تمهيد وتقسيم:

يتطلب تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة تبني نهج شامل ومتكامل داخل المؤسسات، سواء كانت حكومية أو خاصة، ويجب أن ينبع الالتزام بدمج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من قمة الهرم الإداري. يتجلى ذلك في تبني سياسات واضحة، وتخصيص الموارد اللازمة، وتعيين مسؤولين عن متابعة تنفيذ هذه السياسات، وإظهار الدعم العلني لقضايا الإعاقة.

وتتعدد آليات التمكين الإداري التي تساهم في تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة فالإطار التشريعي إلى جانب الإطار الإداري يمثل الأساس الذي تُبنى عليه الممارسات الفعالة في تهيئة بيئة العمل والمؤسسات العامة وهذا بدوره يفتح المجال أمام الكفاءات المؤهلة من خلال التمكين في الوظائف العامة من سياسية التسهيلات المادية وسياسيات التوظيف التي تراعى حاجات الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى جانب التعليم والتدريب والتأهيل المهني للحصول على فرص عمل مناسبة والتقدم فيها، مدعومين بالتقنيات المساعدة ومشاركتهم الفعالة في رسم مستقبلهم، هذه الآليات يمكن تناولها من خلال مطلبين هما:

- المطلب الأول: التمكين في الوظائف العامة: سياسات التوظيف والتسهيلات الإدارية.
- المطلب الثاني: دور التأهيل في تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول:

التمكين في الوظائف العامة: سياسات التوظيف والتسهيلات الإدارية.

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً على الصعيدين الدولي والمصري بقضية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيما في المجال الإداري، انطلاقاً من مبادئ المساواة وعدم التمييز وتعزيز المشاركة

المجتمعية⁽⁸¹⁾. فعلى المستوى العالمي، تؤكد اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف كافة التدابير التشريعية والإدارية التي تكفل تمكين هذه الفئة وإشراكها الفعّال في مواقع اتخاذ القرار والإدارة العامة. أما على الصعيد المصري، فقد عزز دستور 2014 هذا التوجه بإدراج الإعاقة كمجال من مجالات عدم التمييز، كما تُرجمت هذه المبادئ إلى سياسات وتشريعات فعالة أبرزها القانون رقم 10 لسنة 2018 ولائحته التنفيذية، التي وضعت إطاراً متكاملاً لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يشمل حقوقهم في التوظيف والتأهيل الإداري والمشاركة في الحياة العامة. وتؤكد الإحصاءات الرسمية لعام 2017 أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر تبلغ نحو 10.64% من عدد السكان، مما يستوجب تكثيف الجهود لدمجهم في منظومة العمل الإداري، بما يعزز من قدرتهم على الإسهام الفعلي في عملية التنمية الشاملة⁽⁸²⁾.

لهذا تولي الدولة المصرية في السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً بالأشخاص ذوي الإعاقة، فمنذ إصدار دستور 2014، تم تفعيل مواد وقوانين تتعلق ببعض الفئات الأكثر احتياجاً للرعاية الذين يعتبرون جزءاً من النسيج الواحد للشعب وذلك حرصاً على المساواة وعدم التمييز بين المواطنين في الحقوق والواجبات، وتضمن الدستور محور الإعاقة كأحد مجالات عدم التمييز، إضافة إلى تأسيس المجلس القومي لشؤون ذوي الإعاقة، ووجود ممثلين لذوي الإعاقة بمجلس النواب المصري. كما جسد القانون رقم (10) لسنة 2018، كل متطلبات المادة (4) من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة CRPD 2006، حيث شمل كافة الجوانب التشريعية والإدارية والإجرائية لإنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽⁸³⁾.

هذه الأعداد من الأشخاص ذوي الإعاقة تتطلب اتخاذ آليات وسياسية للتوظيف تساعد هؤلاء الأفراد في العمل وتحقيق تنمية اقتصادية للمجتمع.

⁽⁸¹⁾ Mitzi Waltz & Alice Schippers: Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European Union, Disability & Society, 2021, P529.

⁽⁸²⁾ المسح القومي للأشخاص ذوي الإعاقة في مصر 2017، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ص 15.

⁽⁸³⁾ وتعمل الدولة من خلال الجهات الحكومية وغير الحكومية على الالتزام بتقديم حزمة من الخدمات المتكاملة لذوي الإعاقة، تشمل عدداً من الخدمات والمزايا العامة في قطاعات الصحة والتعليم والتأهيل والعمل والنقل وغيرها. إضافة إلى إعلان عام 2018 عاماً لرعاية المعاقين وتمكينهم وأحقيتهم في كافة الحقوق والواجبات دون أدنى تمييز بسبب الإعاقة. فضلاً عن، إصدار رئيس مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 10 لسنة 2018، لتوفير سبل الرعاية الكريمة لهم، ودمجهم في المجتمع للمشاركة بقدراتهم في عملية البناء والتنمية استكمالاً لاهتمام الدولة بذوي القدرات الخاصة، واحترام حقوقهم، وإتاحة الفرصة لهم للاضطلاع بواجبات المشاركة في مجتمعاتهم.

لهذا يجب أن تكون عمليات التوظيف والاختيار والتعيين خالية من أي تمييز على أساس الإعاقة، ويتضمن ذلك مراجعة شروط الوظائف للتأكد من أنها ضرورية فعلاً لأداء المهام، واستخدام أساليب تقييم متنوعة ومتاحة، والإعلان عن الوظائف في قنوات تصل إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، والالتزام بتحقيق نسب التوظيف المقررة قانوناً (مثل نسبة 5% في قانون الخدمة المدنية)⁽⁸⁴⁾.

وفي هذا الشأن قرر قانون الخدمة المدنية في مادته الأولى أن الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهي تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم..... ويحظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام هذا القانون بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر.

فيجب توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة (Reasonable Accommodation): يُعد هذا الالتزام محورياً في التمكين الإداري. يقصد به "التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون مطلوبة في حالة محددة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها على قدم المساواة مع الآخرين" (المادة 2 من CRPD). تشمل الأمثلة على ذلك:

- * تعديل بيئة العمل المادية (مثل المنحدرات، دورات المياه المجهزة، المكاتب القابلة للتعديل).
- * توفير التقنيات المساعدة (مثل برامج قارئات الشاشة للمكفوفين، أجهزة تكبير النصوص لضعاف البصر، أجهزة السمع المساعدة لضعاف السمع).
- * تعديل جداول العمل أو المهام الوظيفية.
- * توفير مترجمي لغة إشارة للصم.
- * توفير مواد العمل بصيغ ميسرة (مثل طريقة برايل، الطباعة الكبيرة، الصيغ الإلكترونية المتاحة).
- * السماح بفترات راحة إضافية أو العمل عن بعد عند الحاجة.

يجب أن يتم تحديد الترتيبات التيسيرية المناسبة بالتشاور مع الشخص ذي الإعاقة نفسه. ومن الآليات أيضاً التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة إتاحة بيئة العمل المادية والمعلوماتية، فيتجاوز مفهوم الإتاحة مجرد توفير الترتيبات التيسيرية الفردية، ليشمل تصميم بيئة العمل المادية

(84) المادة 13 من قانون الخدمة المدنية التي تقرر بأن تلتزم كل وحدة إدارية بتخصيص نسبة 5% من مجموع وظائفها للأشخاص ذوي الإعاقة.

(المباني، المكاتب، المرافق) والمعلوماتية (المواقع الإلكترونية، الأنظمة الداخلية، الاتصالات) لتكون متاحة وقابلة للاستخدام من قبل الجميع، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، دون الحاجة إلى تعديلات خاصة قدر الإمكان (التصميم الشامل Universal Design)⁽⁸⁵⁾.

ولهذا نصت المادة (29) من القانون (10) لسنة 2018 على أن تلتزم الجهات الإدارية المختصة بشئون التخطيط والتنظيم والجهات المبينة في قانون البناء الصادر بالقانون رقم 119 لسنة 2008 عند إصدار تراخيص المباني الجديدة باشتراطات الكود الهندسي المصري لتصميم الفراغات الخارجية والمباني لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة وبتهيئة المنشآت القائمة بما يضمن لهم سهولة استخدام المنشآت والأبنية العامة والخاصة.

ويجب التأكد من أن مساحة العمل المادية الخاصة بالموظف المعاق يمكن الوصول إليها من قبل جميع الموظفين. ويشمل ذلك المنحدرات والمصاعد والمراحيض التي يمكن الوصول إليها ومحطات العمل المصممة بشكل صحيح. لا تتعلق إمكانية الوصول بتلبية المتطلبات القانونية فحسب، بل تتعلق أيضًا بجعل الجميع يشعرون بالترحيب والتقدير⁽⁸⁶⁾

ومن التسهيلات المادية التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكنهم من العمل المكلفين به هو استخدام التكنولوجيا التي تدعم الموظفين ذوي الإعاقة، قد يشمل ذلك برامج قراءة الشاشة أو البرامج التي يتم تنشيطها صوتيًا أو غيرها من التقنيات المساعدة، ففي بيئة العمل المتنوعة والشاملة اليوم، من الضروري ضمان حصول الموظفين ذوي الإعاقات المعرفية والحسية والجسدية على الأدوات والموارد اللازمة ليكونوا منتجين، لهذا تُمكنهم التكنولوجيا المساعدة من تجاوز حدودهم وتحقيق إمكاناتهم، ويعمل الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الذكية إمكانية الوصول، ويُمكنان ذوي الإعاقة من المشاركة الفعالة في سوق العمل وتقديم مساهمات قيّمة⁽⁸⁷⁾.

⁽⁸⁵⁾ Kevin Rudolph: Comparative Disability Policy in Employment, *Emory International Law Review*, Volume 36, Issue 4. 2022, P860.

⁽⁸⁶⁾) Reasonable accommodation. The term "reasonable accommodation" may include (A) making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities; and (B) job restructuring, part-time or modified work schedules, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipment or devices, appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials or policies, the provision of qualified readers or interpreters, and other similar accommodations for individuals with disabilities

⁽⁸⁷⁾ Discover Assistive Technology For Disabled Employees, <https://accessforce.org/article/assistive-technology-for-disabled/>

وتؤكد الأطر الحديثة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كأداة محورية لتحقيق النفاذ الشامل وتعزيز الإدماج الكامل في المجتمع، بما يسهم في بلوغ أهداف التنمية المستدامة، خاصة ما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز. وقد تم التشديد على أن الإدماج الرقمي يشكل عنصراً جوهرياً، ويتطلب تبني سياسات وإجراءات مستنيرة تُمكن مختلف الجهات المعنية من إزالة الحواجز التقنية والمعرفية التي تعيق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة، والعمل على تلبية احتياجاتهم بشكل فعال⁽⁸⁸⁾.

المطلب الثاني:

دور التأهيل في تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.

شهدت العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في النظرة إلى الإعاقة، من النموذج الطبي الذي يركز على العجز والقصور، إلى النموذج الاجتماعي والحقوقى الذي يركز على إزالة الحواجز والعوائق التي تحول دون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. وفي هذا السياق، يبرز دور التأهيل كأحد الركائز الأساسية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة والترقي في السلم الوظيفي، وتولي المناصب الإدارية والقيادية. فالتأهيل الإداري يهدف إلى تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة للعمل في المجال الإداري، وتمكينهم من المنافسة في سوق العمل على قدم المساواة مع الآخرين⁽⁸⁹⁾. ويكتسب موضوع التأهيل الإداري أهمية خاصة في ظل التحديات المتعددة التي تواجه هذه الفئة في سوق العمل، والتي تتمثل في التمييز والصور النمطية السلبية، وعدم توفر فرص التدريب والتأهيل المناسبة، وعدم تهيئة بيئة العمل لتكون أكثر سهولة في الوصول، وغيرها من التحديات التي تحول دون تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة. ولهذا يعرف التأهيل بشكل عام بأنه "عملية منسقة لاستخدام الإجراءات الطبية والاجتماعية والتربوية والمهنية لتدريب أو إعادة تدريب الفرد لتحقيق أقصى درجة ممكنة من الكفاءة الوظيفية"⁽⁹⁰⁾، أما

(88) Arab Digital Inclusion Platform (ADIP)- "The Age of Digital Inclusion: How technology can support the inclusion of persons with disabilities", 15 December 2021, <https://www.unescwa.org/events/technology-and-inclusion-persons-disabilities>

(89) جعفر عبد المجيد العبد: القيادة الإدارية والتدريب في الخدمة المدنية، مجلة الإدارة، العدد الثالث، 1969، ص88.

(90) World Health Organization. World report on disability. Geneva, Switzerland: WHO Press. 2011.

التأهيل الإداري فيمكن تعريفه بأنه "عملية منظمة تهدف إلى تطوير المهارات الإدارية والقيادية والتنظيمية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يمكنهم من الاندماج في سوق العمل وتولي المناصب الإدارية والقيادية⁽⁹¹⁾".

وقد يعرف التأهيل المهني بأنه "مرحلة من مراحل عملية التأهيل المتصلة والمنظمة، التي لا بد أن تحتوي على التوجيه المهني، والتدريبات المهنية اللازمة، ويهدف ذلك إلى تمكين الأفراد ذوي الإعاقة من الحصول على عمل مناسب والاستمرار فيه⁽⁹²⁾".

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية التأهيل الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث أشارت العديد منها إلى أن برامج التأهيل الإداري تسهم بشكل كبير في زيادة فرص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتحسين أدائهم في العمل، كما أكدت على أن التأهيل الإداري يعزز الثقة بالنفس والاستقلالية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم في العمل وحياتهم الشخصية⁽⁹³⁾.

وهذا ما أكدته الاتفاقية الدولية الخاصة بالمعاقين في المادة (26) على أهمية التأهيل وإعادة التأهيل، حيث نصت على أن "تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة، بما في ذلك عن طريق دعم الأقران، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل، وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة". وتلزم الاتفاقية الدول الأطراف بتنظيم وتعزيز وتوسيع خدمات وبرامج التأهيل وإعادة التأهيل الشاملة، وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية⁽⁹⁴⁾.

وفى القواعد الموحدة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين قررت أن إعادة التأهيل "هي عملية ترمي إلى تمكين الأشخاص المعوقين من بلوغ وحفظ المستوى الوظيفي الأمثل على الصعيد البدني أو الذهني أو النفسي و/أو على الصعيد الاجتماعي، بحيث تتوفر لهم الأدوات اللازمة لتغيير حياتهم ورفع مستوى استقلالهم. ويمكن أن تتضمن إعادة التأهيل تدابير ترمي إلى التمكين من أداء الوظائف و/أو استعادة الوظائف المفقودة، أو إلى التعويض عن فقدانها أو انعدامها

(91) خالد العتيبي : التأهيل الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة، العدد59، مجلد3، 2019، ص 125-150.

(92)Yosef Al-Zamat: Vocational qualification for the disabled, 6th edition, Dar Al Fikr publishers and distributors,2020,

Zosia Zaks. Changing the medical model of disability to the normalization model of disability: clarifying the past to create a new future direction, Disability & Society ,Volume 39- Issue 12, 2024, P 3233 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2023.2255926#summary-abstract>

(94) Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), United Nations, 2006.

أو عن قصور وظيفي. ولا تتضمن عملية إعادة التأهيل الرعاية الطبية الأولية. وهي تتضمن تدابير وأنشطة بالغة التنوع، بدءاً بإعادة التأهيل الأساسية والعامة وانتهاء بالأنشطة الموجهة نحو هدف معين، ومن أمثلتها إعادة التأهيل المهني⁽⁹⁵⁾

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في عام 1993، وهي وثيقة غير ملزمة قانوناً، لكنها تمثل التزاماً أخلاقياً وسياسياً من قبل الدول لاتخاذ إجراءات لتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة.

كما تنص القاعدة (7) على أن برامج التأهيل ينبغي أن تشمل مجموعة واسعة من الأنشطة، مثل التدريب على المهارات الأساسية لتحسين أو تعويض الوظيفة المتأثرة، وتقديم المشورة للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم، وتطوير الثقة بالنفس، وتقديم خدمات مؤقتة أو دائمة حسب الحاجة، ونصت على أن "الدول ينبغي أن تعترف بمبدأ تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم الإنسانية، وخاصة في مجال العمل. وفي المناطق الريفية والحضرية على السواء، يجب أن تتاح لهم فرص متساوية للعمل المنتج والمربح في سوق العمل⁽⁹⁶⁾".

وتقترح القواعد الموحدة مجموعة من التدابير التي يمكن للدول اتخاذها لتعزيز فرص عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك:

- ❖ إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني العادي.
- ❖ دعم نظام الحصص المحفزة، والتوظيف المحمي، والقروض أو المنح للمشاريع الصغيرة.
- ❖ تشجيع أصحاب العمل على إجراء تعديلات معقولة لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ❖ تشجيع تطوير أدوات وأجهزة ومعدات جديدة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على العمل والاحتفاظ به.

⁽⁹⁵⁾ Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, United Nations, 1993.

⁽⁹⁶⁾ States should strongly support the inclusion of persons with disabilities in the open employment market. This strong support can be achieved through a range of measures, such as vocational training, incentive-oriented quota schemes, reserved or designated jobs, loans or grants to small businesses, exclusive contracts or priority production rights, tax concessions, compliance with contract provisions, or other technical or financial assistance to enterprises employing workers with disabilities. States should encourage employers to make reasonable adjustments to accommodate persons with disabilities.

واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين في عام 1982، وهو يمثل استراتيجية عالمية لتعزيز الوقاية من الإعاقة والتأهيل وتحقيق المشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والتنمية الوطنية.

وقد أكد البرنامج على أهمية التأهيل كعملية تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ وصون مستوى أمثل من الأداء البدني والحسي والذهني والاجتماعي والوظيفي. ويشمل التأهيل مجموعة واسعة من التدابير والأنشطة، بدءاً من التأهيل الأساسي والعام وصولاً إلى الأنشطة الموجهة نحو الهدف، مثل التأهيل المهني⁽⁹⁷⁾.

وإطار القوانين الوطنية يتطلب قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA) من أصحاب العمل توفير "ترتيبات تيسيرية معقولة" للموظفين المؤهلين أو المتقدمين للوظائف من ذوي الإعاقة، ما لم يؤدي ذلك إلى "صعوبة غير مبررة" للمؤسسة. وتشمل الترتيبات التيسيرية المعقولة تعديل ساعات العمل، وتوفير أجهزة مساعدة، وتعديل بيئة العمل لتكون أكثر سهولة في الوصول.

وقد أحدث قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة تغييراً كبيراً في المشهد القانوني والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة في الولايات المتحدة، حيث ساهم في زيادة فرص العمل والمشاركة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتغيير النظرة المجتمعية تجاههم.

ويلزم القانون المصري الخاص بحقوق المعاقين 2018 الدولة بتوفير خدمات التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة بما في ذلك التأهيل الطبي والنفسي والاجتماعي والتربوي والمهني، وتوفير برامج التدريب المهني والتقني والإداري لتمكينهم من الاندماج في سوق العمل.

ويؤكد على أن التأهيل هو مجموعة الخدمات متعددة العناصر التي تهدف إلى تمكين الشخص ذي الإعاقة وأقاربه من الدرجة الأولى من استعادة أو تحقيق أو تطوير قدراته الجسدية أو العقلية أو الذهنية أو المهنية أو الاجتماعية أو النفسية أو الاقتصادية، واستثمارها واستخدامها لكفالة استقلالته وإشراكه ومشاركته على نحو كامل في جميع مناحي الحياة وذلك على قدم المساواة مع الآخرين.

وتمثل برامج التأهيل الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة حجر الزاوية في عملية تمكينهم إدارياً ومهنياً، حيث تهدف هذه البرامج إلى تطوير المهارات الإدارية والقيادية والتنظيمية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وتهيئتهم للاندماج في سوق العمل وتولي المناصب الإدارية والقيادية.

⁽⁹⁷⁾ World Programme of Action Concerning Disabled Persons, United Nations, 1982.

وقد شهدت العقود الأخيرة تطوراً ملحوظاً في برامج التأهيل الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، سواء من حيث المحتوى أو المنهجية أو الأدوات المستخدمة، وذلك استجابة للتطورات التكنولوجية والتغيرات في سوق العمل، وتماشياً مع التوجه العالمي نحو تبني النموذج الاجتماعي والحقوق في التعامل مع قضايا الإعاقة.

وتتنوع برامج التأهيل الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة بتنوع احتياجاتهم وقدراتهم ونوع الإعاقة ودرجتها، ويمكن تصنيف هذه البرامج إلى عدة أنواع:

1) برامج التأهيل الإداري العامة

تهدف هذه البرامج إلى تطوير المهارات الإدارية الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة، مثل مهارات التواصل، والعمل ضمن فريق، وإدارة الوقت، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات. وتستهدف هذه البرامج الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لديهم القدرة على العمل في وظائف إدارية عامة⁽⁹⁸⁾. وتتميز هذه البرامج بأنها:

- تقدم مهارات إدارية أساسية قابلة للتطبيق في مختلف المجالات.
- تركز على تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية.
- تساعد في تغيير النظرة المجتمعية تجاه قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة.

2) برامج التأهيل الإداري المتخصصة

تهدف هذه البرامج إلى تطوير مهارات إدارية متخصصة في مجالات محددة، مثل إدارة الموارد البشرية، والإدارة المالية، وإدارة المشاريع، والتسويق. وتستهدف هذه البرامج الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لديهم القدرة على العمل في وظائف إدارية متخصصة. وتتميز هذه البرامج بأنها:

- تقدم مهارات إدارية متخصصة تلبي احتياجات سوق العمل.
- تزيد من فرص التوظيف في مجالات محددة.
- تساهم في تطوير المسار المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

⁽⁹⁸⁾ Angie Wian Azzahra*, Isnaeni Laurelni: Optimization of Disability Services in Tasikmalaya City: An Administrative Review of Community Participation and Empowerment of Individuals with Disabilities, International Conference on Multidisciplinary Academic Studies ,P197

وتساهم برامج التأهيل الإداري في تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تطوير مهارات التواصل والتفاعل مع الآخرين، تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، تنمية الشعور بالكفاءة الذاتية والقدرة على الإنجاز.

إلى جانب أنها تساهم في زيادة فرص التوظيف والترقي الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف التي يحتاجها سوق العمل، تعزيز قدرتهم على المنافسة في سوق العمل، تغيير النظرة النمطية لدى أصحاب العمل تجاه قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة⁽⁹⁹⁾.

ومن النماذج الرائدة في هذا الشأن برنامج القيادة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة (National Leadership Consortium on Developmental Disabilities) يعد هذا البرنامج من البرامج الرائدة في مجال التأهيل الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، وتقدمه مؤسسة "القيادة الشاملة" بالتعاون مع وزارة العمل الأمريكية. ويهدف البرنامج إلى تطوير المهارات القيادية والإدارية للأشخاص ذوي الإعاقة، وإعدادهم لتولي المناصب القيادية في القطاعين العام والخاص.

يستمر البرنامج لمدة عام، ويتضمن؛ تدريباً نظرياً في مجالات القيادة والإدارة، إلى جانب ذلك يوجد تدريباً عملياً في مؤسسات مختلفة، إضافة إلى هذا برنامج توجيه وإرشاد (Mentoring) من قبل قادة ناجحين، ومشروعاً تطبيقياً يقوم به المتدرب في مجال تخصصه.

وقد حقق البرنامج نتائج متميزة، حيث تمكن 75% من خريجه من الحصول على وظائف إدارية وقيادية، وتولى بعضهم مناصب عليا في مؤسسات مرموقة.

ولذلك فتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة يسعى إلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في حياة المجتمع الذي يعيش فيه وإشعاره بإنسانيته ومحاولة زيادة مستوى رفاهيته وسعادته بكل الوسائل الممكنة، فالتأهيل له دوراً أساسياً في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة لما له من أهمية في إعداد الشخص مهنيًا وإداريًا بما يتلاءم مع قدراتهم وميولهم وإمكاناتهم، مع مراعاة نوع ودرجة الإعاقة التي يعانون منها. ويُعد التأهيل الإداري أحد المحاور الأساسية التي تمكن الشخص ذوي الإعاقة من الاندماج الفعال في سوق العمل والمشاركة الإيجابية في الحياة الوظيفية. ومن الأهمية بمكان أن يشعر الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم مقبولون كأفراد قادرين على العطاء والمشاركة في العمل المؤسسي، مما يساهم في تجاوز التحديات

⁽⁹⁹⁾ Ola-Williams Maureen Chinasa, Ola-Williams: Impact of Inclusive Education on the Academic Performance of Students with Disabilities in Learning, International Journal of Childhood, Counselling, and Special Education (CCSE), Volume.6, Issue.1,2024, pp: 23-41

النفسية والجسدية والاجتماعية التي قد تعيق اندماجهم. ويُعد التأهيل الإداري أحد أبرز خدمات التأهيل التي تهدف إلى تمكين الشخص ذوي الإعاقة من أداء مهام إدارية ومهنية تواكب قدراته، وتوفر له فرص التقدم وتحقيق الاستقرار الوظيفي، بما يضمن تعزيز مشاركته الإنتاجية في بيئة العمل.

المبحث الثاني:

الصعوبات التي تواجه تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

تمهيد وتقسيم:

على الرغم من وجود الأطر القانونية والسياسات الداعمة، لا يزال التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة يواجه العديد من التحديات على أرض الواقع، فتشير العديد من الأدلة من جميع أنحاء العالم إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزالون يواجهون مجموعة من العوائق التي تحول دون ممارسة حقوقهم الأساسية على قدم المساواة مع الأخرى، وأن كانت العوامل الاجتماعية والثقافية تساهم في هذه العوائق، إلا أن عدم كفاية الحقوق القانونية غالباً ما يُشكل أساس عدم المساواة⁽¹⁰⁰⁾.

فحرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من الحق في العمل، واقتصائهم التام من المشاركة في المجتمع، يساهم بشكل كبير في فقد الدولة لطاقت يمكن أن تحقق تقدم كبير في التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، وتعزيز شعورهم بالانتماء⁽¹⁰¹⁾، وكل ذلك يتوافق على مدى تذليل الدولة للصعوبات والعوائق الوظيفية والمجتمعية التي تواجه هؤلاء الأشخاص، والتي تتمثل في الصعوبات المادية والبئية والثقافية والاجتماعية.

⁽¹⁰⁰⁾ Amy Raub: Isabel Latz, And others, Constitutional Rights of Persons with Disabilities: An Analysis of 193 National Constitutions, Harvard Human Rights Journal , Vol. 29, P 206

⁽¹⁰¹⁾ Cerise Fritsch : Right to Work? A Comparative Look at China and Japan's Labor Rights for Disabled Persons, Loyola University Chicago International Law Review Volume 6 Issue 2 , Article 5 2009.

المطلب الأول:

الصعوبات المادية والبيئية.

يُعد تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة هدفاً محورياً تسعى إليه المجتمعات المعاصرة، إيماناً بأهمية تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وتفعيل طاقات جميع أفراد المجتمع. ويشمل التمكين جوانب متعددة، من بينها التمكين الإداري الذي يعني قدرة الشخص ذي الإعاقة على إدارة شؤونه الخاصة، والمشاركة بفعالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياته، والوصول إلى الأدوار القيادية والإدارية في مختلف المؤسسات، إلا أن تحقيق هذا التمكين يواجه العديد من العوائق، من أبرزها الصعوبات المادية والبيئية التي تحول دون اندماجهم الكامل ومشاركتهم الفعالة.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أبرز الصعوبات المادية والبيئية التي تعيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، مستعرضةً واقع هذه الصعوبات على النحو التالي:.

أولاً: الصعوبات المادية وأثرها على التمكين الإداري.

تشكل الصعوبات المادية عائقاً أساسياً أمام تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة. وتتجلى هذه الصعوبات في عدة جوانب، أبرزها عدم تهيئة البيئة المادية المحيطة لتلبية احتياجاتهم، ونقص أو عدم ملائمة التقنيات والأدوات المساعدة، وتتمثل الصعوبات المادية في الآتي:

1. الحواجز في البيئة المبنية والمرافق.

إن عدم إمكانية الوصول إلى المباني والمرافق العامة وأماكن العمل يمثل تحدياً جوهرياً. فكثير من المؤسسات، سواء الحكومية أو الخاصة، لا تزال تفتقر إلى التصاميم الشاملة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة، بمختلف أنواع إعاقاتهم، حرية الحركة والتنقل الآمن، وتشير trainprogacademy إلى أن "عدم توفر المرافق المناسبة مثل الممرات المنحدرة (الرامبات)، والمصاعد، ووسائل النقل العام المهيأة، يمثل عائقاً كبيراً أمام حركة وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة" هذا الوضع يحد بشكل مباشر من قدرتهم على الوصول إلى مواقع العمل، والمشاركة في الاجتماعات، أو حتى مراجعة الدوائر الحكومية لإنجاز معاملاتهم الإدارية، مما يقوض فرصهم في التمكين الإداري⁽¹⁰²⁾.

⁽¹⁰²⁾Trainprogacademy, <https://trainprogacademy.com/%D8%AA%D8%AD%D8%B3%D9%8A%D9%86-%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9-%D8%B0%D9%88%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B3%D9%85%D9%8A%D8%A9>. تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/5/2.

فلا تزال العديد من أماكن العمل والمرافق العامة ووسائل النقل غير مجهزة لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يعيق وصولهم إلى العمل أو تنقلهم داخله.

لهذا يؤكد "الدليل الإرشادي لبيئة عمل نموذجية للأشخاص ذوي الإعاقة" على أهمية معيار "المرافق"، مشيراً إلى أن الصعوبات المادية تتمثل في "عدم سهولة الوصول إلى مرافق المنشأة واستخدامها من قبل الموظفين ذوي الإعاقة"، ويشمل ذلك المداخل، الممرات، دورات المياه، والمكاتب. هذه الحواجز لا تعيق فقط الأداء الوظيفي بل تقلل من شعور الموظف ذي الإعاقة بالاستقلالية والانتماء، وهما عنصران أساسيان للتمكين الإداري. وبالمثل، يركز تقرير الجمعية البيئية البريطانية على أن "عدم كفاية البنية التحتية الملائمة في المساحات الطبيعية يحد بشكل متكرر من المشاركة"⁽¹⁰³⁾، وهو مبدأ يمكن تطبيقه على البيئات الإدارية حيث البنية التحتية غير الملائمة تعيق المشاركة الكاملة.

كما أن تقرير الأمم المتحدة حول "إمكانية الوصول البيئي وتتميتها يشدد على أن البيئات المادية غير المهيأة، بما في ذلك المباني العامة وأماكن العمل، هي من العوائق الرئيسية التي تحول دون التنمية الشاملة والمستدامة والمنصفة للجميع، وتحد من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على المشاركة في الحياة المدنية والعملية، وبالتالي التأثير على تمكينهم الإداري"⁽¹⁰⁴⁾. ويضيف تقرير New Jersey State Policy Lab أن "القيود المتعلقة بالنقل، ومحدودية الوصول إلى مواقف السيارات والمرافق الخدمية" تمثل تحديات كبيرة، وهي صعوبات مادية تعيق الوصول إلى الفرص الإدارية.⁽¹⁰⁵⁾

بالإضافة إلى صعوبات تطبيق الترتيبات التيسيرية المعقولة؛ فقد يتردد بعض أصحاب العمل في توفير الترتيبات التيسيرية بسبب التكلفة المتصورة (التي غالباً ما تكون مبالغاً فيها)، أو نقص المعرفة بكيفية توفيرها، أو عدم وضوح الإجراءات المتعلقة بطلبها وتنفيذها.

⁽¹⁰³⁾ British Ecological Society. Nature is for everyone yet people with disabilities face many barriers. Here's what needs to change. Retrieved from, 2022 <https://www.britishecologicalsociety.org/content/nature-is-for-everyone-yet-people-with-disabilities-face-many-barriers-heres-what-needs-to-change> تم الاطلاع عليه 2024/3/6

⁽¹⁰⁴⁾ United Nations, Accessibility and Development: environmental accessibility and its implications for inclusive, sustainable and equitable development for all, 2013, P43.

⁽¹⁰⁵⁾ New Jersey State Policy Lab Report Release: Access to Nature for People with Disabilities: Barriers, Challenges, and Opportunities*. Rutgers University. Retrieved from <https://policylab.rutgers.edu/publication/report-release-access-to-nature-for-people-with-disabilities-barriers-challenges-and-opportunities> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/2/4

فالالتزام القانوني بتهئية البيئات المادية يمثل أحد الركائز الأساسية التي نصت عليها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مادتها رقم 20 توضح إن إمكانية الوصول إلى المرافق والخدمات العامة يجب أن تتكامل مع حق الأشخاص ذوي الإعاقة بإمكانية الوصول إلى المساعدات الكافية والمناسبة، بحيث يستطيعون التحرك والانتقال من مكان إلى آخر باستقلالية كاملة.

وفي سبيل تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة نص قانون 10 لسنة 2018 على أن "الإتاحة" تعني: التجهيزات والإجراءات اللازمة للوصول إلى بيئة دامجة وموائمة فيزيقياً ومجتمعيّاً ومعلوماتياً ومادياً للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير المعدات والأدوات والوسائل المساعدة اللازمة لضمان ممارستهم لحقوقهم وحرياتهم على قدم المساواة مع الآخرين.

وتعتبر وسائل النقل المهيأة والمتاحة بتكلفة معقولة شرطاً أساسياً لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى أماكن العمل والمشاركة في الحياة العامة، فإن عدم توفر وسائل نقل عام مهيأة يمثل عائقاً. هذا النقص يجبر العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة على الاعتماد على وسائل نقل خاصة مكلفة أو على مساعدة الآخرين، مما يحد من استقلاليتهم وقدرتهم على الالتزام بمتطلبات العمل الإداري.

2. قصور التقنيات المساعدة وأنظمة المعلومات والاتصالات.

في العصر الرقمي، أصبحت التقنيات المساعدة وأنظمة المعلومات والاتصالات أدوات لا غنى عنها في أي بيئة عمل إدارية. إلا أن عدم توفر بنى تحتية تقنية متكاملة لكافة الخدمات المقدمة من الجهات الحكومية للأشخاص ذوي الإعاقة، يمثل تحدياً كبيراً. هذا القصور المادي (التقني) يؤثر على قدرتهم على الوصول إلى المعلومات والخدمات ببسر، ويعيق قدرتهم على أداء المهام الإدارية التي تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا⁽¹⁰⁶⁾.

ويُفصّل الدليل الإرشادي لبيئة عمل نموذجية هذه الصعوبة ضمن معيار "تقنية المعلومات والاتصالات"، موضحاً أن المشكلة تكمن في "عدم إتاحة وسائل تقنية المعلومات والاتصالات للأشخاص ذوي الإعاقة، أو عدم توافقها مع احتياجاتهم (مثل برامج قارئ الشاشة للمكفوفين، أو لوحات المفاتيح الخاصة)". هذا يحد من قدرتهم على الوصول إلى المعلومات، والتواصل، واستخدام الأدوات اللازمة للعمل الإداري⁽¹⁰⁷⁾.

⁽¹⁰⁶⁾ United Nations, Accessibility and Development: environmental accessibility and its implications for inclusive, sustainable and equitable development for all, op. cit, p48.

⁽¹⁰⁷⁾ التقرير السنوي لهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، المملكة العربية السعودية، 2022، ص33،

وتؤكد وثيقة الأمم المتحدة على أن "الافتقار إلى الوصول إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات" يعد من الحواجز الكبرى، مما يمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى المعلومات والخدمات أو المشاركة في العمليات الإدارية عبر الإنترنت. كما أن يجب الانتباه إلى أهمية "المواقع الإلكترونية التي توفر معلومات واضحة وميسرة"، وغيابها يشكل حاجزاً معلوماتياً ومادياً (رقمياً) كبيراً.

ولهذه فإن الصعوبات المادية مجتمعة لا تحد فقط من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على أداء مهامهم الإدارية بفعالية، بل تؤثر أيضاً على ثقتهم بأنفسهم وشعورهم بالكفاءة، مما يعيق مسيرتهم نحو تحقيق التمكين الإداري الكامل والمستدام. ويتطلب تجاوز هذه الصعوبات استثمارات ملموسة في تكيف البيئات وتوفير التقنيات، بالإضافة إلى التزام حقيقي بتطبيق معايير التصميم الشامل.

ثانياً: الصعوبات البيئية وتأثيرها المعوق للتمكين الإداري.

لا تقتصر التحديات التي تواجه التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة على العوائق المادية الملموسة، بل تمتد لتشمل صعوبات بيئية ذات طبيعة اجتماعية وتنظيمية؛ هذه الصعوبات، وإن كانت أقل وضوحاً في بعض الأحيان من الحواجز المادية، إلا أن تأثيرها قد يكون أعمق وأكثر تعقيداً في تفويض فرص التمكين.

1. الفجوات التشريعية والسياسات وضعف الإنفاذ.

على الرغم من وجود قوانين وتشريعات في العديد من الدول تهدف إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز إدماجهم، إلا أن الفجوات في هذه التشريعات أو ضعف آليات إنفاذها يمثل صعوبة بيئية (نظامية) كبيرة. فالافتقار إلى إنفاذ القوانين والسياسات المتعلقة بإمكانية الوصول أو ضعفها يخلق بيئة تستمر فيها الحواجز، بالإضافة إلى الضعف التشريعي أو التنفيذي الذي يقلل من إلزامية تهيئة البيئات الإدارية وأماكن العمل، ويضعف من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على المطالبة بحقوقهم في التوظيف والترقي والوصول إلى المناصب الإدارية على قدم المساواة مع الآخرين⁽¹⁰⁸⁾.

إن غياب سياسات واضحة وملزمة للتوظيف الشامل وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في المؤسسات الإدارية يعمق من هذا التحدي، فالتمييز في التوظيف والترقية على الرغم من وجود قوانين تحظره لا تزال تحدث بشكل مباشر أو غير مباشر، فقد يتم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من الوظائف

⁽¹⁰⁸⁾ William Aseka Oluchina , The Right To Political Participation For People With Disabilities In Africa, African Disability Rights Yearbook, 2015, P310

بسبب افتراضات حول عدم قدرتهم على أداء المهام، أو قد يواجهون صعوبات في الحصول على الترقّيات بسبب نقص الفرص أو التحيز.

2. نقص الوعي والتدريب لدى أصحاب العمل والزملاء.

يرتبط هذا التحدي ارتباطاً وثيقاً بنقص الوعي والتدريب الكافي لدى أصحاب العمل والمديرين والموظفين حول قضايا الإعاقة وكيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتلبية احتياجاتهم في بيئة العمل، فيجب النظر إلى أهمية معيار "المعرفة"، الذي يتضمن "تأهيل الموظفين ليصبحوا قادرين على التواصل الفعال مع الأشخاص ذوي الإعاقة كزملاء في العمل أو كعملاء، ومعرفة ما يجب القيام به وكيفية عمله، وغياب هذه المعرفة يؤدي إلى سوء فهم لاحتياجاتهم، أو تردد في توظيفهم، أو عدم توفير الترتيبات التيسيرية اللازمة، مما يعيق تمكينهم الإداري⁽¹⁰⁹⁾. كما أن تقرير British Ecological Society يلفت النظر إلى أن "الدعم المتخصص المضلل يمكن أن يبدو أحياناً متعالياً، مما يقوض الثقة بدلاً من تعزيزها While more specialist support can be appropriate, ' can be ambivalently experienced and

perceived as patronising"⁽¹¹⁰⁾، وهو ما ينطبق على بيئات العمل حيث يمكن أن يؤدي نقص الوعي إلى تقديم دعم غير مناسب أو غير فعال.

3. تعقيد الأنظمة الإدارية وعدم شموليتها.

تمثل الأنظمة الإدارية المعقدة وغير الشاملة صعوبة بيئية (تنظيمية) أخرى، فالمنظومة المعقدة للجهات ذات العلاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة تؤدي إلى إحداث تداخلات وفجوات دون اعتماد حوكمة أو استراتيجية مركزية، هذا التعقيد يمكن أن يمتد إلى الإجراءات الإدارية داخل المؤسسات نفسها، مثل عمليات التقديم للوظائف، أو طلب الخدمات، أو إجراءات التقييم والترقية، وإذا لم يتم تصميم هذه الأنظمة مع مراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنها تصبح حواجز إضافية أمام تمكينهم، ولذلك فإن صعوبة الاتصال بالموظفين أو نقص الدعم المخصص يمكن أن يكون عائقاً، مما يشير إلى أهمية وجود أنظمة إدارية واضحة وداعمة.

⁽¹⁰⁹⁾ Mishlin Thaher Nweiser& Krisztina Dajnoki: An overview insight into employment of disabilities at workplaces around the world: A review of the literature, *Анали Економског факултета у Суботици – The Annals of the Faculty of Economics in Subotica*, 2024, P7.

⁽¹¹⁰⁾ Clare Rishbeth, Sarah Neal, Morag French, Bridget Snaith: Included outside: Engaging people living with disabilities in nature Evidence Briefing First published September 2022 Natural England Technical Information Note TIN182, P 8.

إن الإدماج المحدود للأشخاص ذوي الإعاقة في الاستراتيجيات ذات الصلة، يمثل صعوبة بيئية (سياسية) هامة، فعندما لا يتم إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في عمليات التخطيط وتصميم السياسات والبرامج التي تؤثر عليهم، بما في ذلك تلك المتعلقة بالتوظيف والبيئة الإدارية، فإن النتيجة غالباً ما تكون حلولاً غير ملائمة أو غير فعالة. ويؤكد ذلك تقرير British Ecological Society الذي أشار إلى أهمية إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في عمليات المراجعة والتدقيق والمشاركة المباشرة والمستمرة للأشخاص ذوي الإعاقة، لضمان تلبية احتياجاتهم وتفضيلاتهم وغياب مثل هذا الإشراك يعيق تطوير بيانات إدارية تمكينية حقيقية⁽¹¹¹⁾.

إن التغلب على هذه الصعوبات المادية والبيئية يتطلب جهوداً متكاملة تشمل تعديل التشريعات وتفعيلها، وتغيير الثقافة المجتمعية من خلال حملات التوعية والتثقيف، وتدريب الكوادر الإدارية، وتبسيط الإجراءات، وضمان المشاركة الفعالة للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مراحل صنع القرار. فالتمكن الإداري لا يتحقق فقط بإزالة الحواجز المادية، بل ببناء بيئة شاملة وداعمة تحترم التنوع وتقدر إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الثاني:

الصعوبات الثقافية والاجتماعية.

في ظل التوجهات الحديثة نحو بناء مؤسسات إدارية أكثر عدلاً وشمولاً، تبرز قضية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إدارياً كأحد المحاور الحيوية لتحقيق التنمية المستدامة ومبادئ حقوق الإنسان. إلا أن هذا التمكين، الذي يُفترض أن يضمن مشاركة فعالة للأشخاص ذوي الإعاقة في صنع القرار وتولي المناصب الإدارية، يصطدم بجملة من التحديات العميقة ذات الطابع الثقافي والاجتماعي، التي لا تقل خطورة عن التحديات المادية أو البيئية أو المؤسسية.

ورغم وجود أطر تشريعية وإدارية تُقر بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن التمكين الإداري الفعلي يظل محدوداً بسبب استمرار الصور النمطية، والتحيزات الثقافية، ونقص الوعي المؤسسي بأهمية الدمج الإداري العادل. كما تُقاوم الضغوط الاجتماعية، مثل الوصمة، ونقص الدعم المجتمعي والأسري، من

⁽¹¹¹⁾ British Ecological Society: Nature is for everyone yet people with disabilities face many barriers. Here's what needs to change, Retrieved from, op. cit, p9.

عزلة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتُقيّد قدرتهم على تولّي مناصب قيادية أو المشاركة في صنع القرار داخل المؤسسات العامة⁽¹¹²⁾.

ولهذا فإن من الأهمية بمكان تحليل الصعوبات الثقافية والاجتماعية وتأثيرها المباشر على فرص التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، فلا تزال الصور النمطية السلبية والوصم المرتبط بالإعاقة منتشرة في العديد من المجتمعات وأماكن العمل. قد ينظر أصحاب العمل أو الزملاء إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم أقل كفاءة أو عبء على المؤسسة، مما يؤدي إلى التمييز في التوظيف أو المعاملة أو الترقية. كما أن نقص الوعي باحتياجات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة يمثل عائقاً كبيراً⁽¹¹³⁾.

وتُعد الصعوبات الثقافية من أبرز العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مسارهم نحو التمكين الإداري داخل المؤسسات العامة. فالثقافة المجتمعية السائدة غالباً ما تركز نظرة دونية لقدرات هذه الفئة، وتُقصيها عن أدوار القيادة وصنع القرار، رغم ما قد يتمتعون به من كفاءات وخبرات.

تتجلى هذه الصعوبات في الصور النمطية المتجذرة التي ترى في الشخص ذي الإعاقة تابعاً لا قادراً على القيادة، أو مستهلكاً للخدمة لا صانعاً للسياسات. يُنظر إلى وجوده في المواقع الإدارية أحياناً بوصفه استثناءً، لا استحقاقاً، وقد أظهرت العديد من الدراسات التي تؤكد على أن النظرة المجتمعية القاصرة إلى ذوي الإعاقة الفكرية تجعل من تمكينهم مهنيًا وإداريًا تحديًا مضاعفًا، إذ يُنظر إليهم كفاقدين للأهلية، لا كشركاء محتملين في اتخاذ القرار⁽¹¹⁴⁾.

ويزداد هذا التحدي عمقاً عندما تمتد هذه الصور النمطية إلى البيئة المؤسسية ذاتها، فتنعكس على قرارات التعيين والترقية والتوزيع الإداري.

فعدم منح الأشخاص ذوي الإعاقة فرصاً حقيقية لتقلّد المناصب الإشرافية أو القيادية يعكس وجود تحيز ثقافي مؤسسي، يُقصيهم لا عن الوظائف فحسب، بل عن أدوار التأثير والتغيير داخل الإدارة العامة.

(112) سعاد مصطفى فرحات: المشكلات التي يواجهها المعوقون وبعض الحلول المقترحة، مجلة كليات التربية، العدد الأول، 2014، ص146.
(113) Gagan Chhabra: Two worlds apart, yet similar? A comparative study of disability policy reforms and employment experiences of young adults with visual impairments from Norway and India, Dissertation for the degree of philosophiae doctor (PhD) Department of Social Work, Child Welfare and Social Policy Faculty of Social Sciences OsloMet: Oslo Metropolitan University, 2021, P80

(114) حمود عبد الله المغيرة: معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض، مجلة كلية تربية، جامعة اسيوط، المجلد الأربعون، العدد الخامس، 2024، ص29.

ومن بين العوامل الثقافية أيضًا نقص الوعي المؤسسي بكيفية استثمار الطاقات الإدارية للأشخاص ذوي الإعاقة. ففي كثير من الأحيان، يغيب عن صانعي القرار فهم أن الإعاقة لا تعني بالضرورة العجز، وأن التمكين الإداري لا يقتصر على مجرد التوظيف، بل يشمل المشاركة الفاعلة في الهياكل الإدارية، والمساهمة في وضع السياسات وتنفيذها⁽¹¹⁵⁾.

إن هذه العوائق الثقافية، سواء تجسدت في الأفراد أو المؤسسات، تُضعف فرص إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مواقع التأثير الإداري، وتحرم المجتمعات من رؤى متنوعة أكثر شمولاً وعدالة. ولا تقتصر معوقات التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة على الثقافة السائدة فحسب، بل تمتد لتشمل شبكة من التحديات الاجتماعية التي تؤثر على اندماجهم في بيئة العمل، وتمنعهم من الوصول إلى المواقع الإدارية أو الحفاظ عليها. فالمناخ الاجتماعي المحيط داخل المؤسسات، والعلاقات بين الزملاء، وطبيعة الدعم المتاح، كلها عناصر حاسمة في مسار التمكين الإداري.

من أبرز هذه التحديات ضعف شبكات الدعم الاجتماعي داخل المؤسسات، إذ كثيرًا ما يُحرم الأشخاص ذوو الإعاقة من علاقات مهنية متكافئة تتيح لهم فرص النمو الإداري. فغياب الدعم من الزملاء أو الرؤساء، والتهميش في بيئة العمل، قد يؤديان إلى إضعاف الثقة بالنفس، ويعززان الشعور بأن الأدوار الإدارية محجوزة لفئات أخرى.

كما يشكّل الشعور بالعزلة الاجتماعية تحديًا مستمرًا، إضافة إلى الوصمة الاجتماعية المرتبطة بالإعاقة، فهي تمثل حاجزًا نفسيًا وسلوكيًا مزدوج التأثير؛ فهي من جهة تحد من استعداد المؤسسات لتقديم فرص حقيقية للقيادة، ومن جهة أخرى قد تولّد لدى الأشخاص ذوي الإعاقة شعورًا بالرهبة أو التردد في التقدّم نحو مواقع المسؤولية، خشية الإحراج أو الفشل في بيئة لا ترحب بتنوع القدرات⁽¹¹⁶⁾.

إضافة إلى ذلك، يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عوائق في التواصل الإداري الفعّال، خصوصًا إذا كانت الإعاقة حسّية أو حركية أو فكرية، ولم تُوفّر الترتيبات التيسيرية المناسبة، كذلك غياب الأدوات أو الوسائل المساعدة (مثل لغة الإشارة، أو وسائل التفاعل البصري، أو النصوص المبسطة) يجعل المشاركة

⁽¹¹⁵⁾ Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G: The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. Journal of Applied Research in Intellectual, 2022, P34.

⁽¹¹⁶⁾ عبد العاطي الفقيه، أحمد الورفلي : الوصمة الاجتماعية للمرض النفسي وإنعكاساتها على الفرد والأسرة دراسة نظرية في سوسولوجيا الوصم الاجتماعي ، مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 2 العدد 4، 2024، ص47.

في الاجتماعات الإدارية أو اتخاذ القرار أمراً شاقاً، مما يؤدي إلى تهميش صوتهم في العملية الإدارية⁽¹¹⁷⁾.

في المحصلة، فإن هذه العوامل الاجتماعية، متضافرة مع الثقافة السائدة، تشكل بيئة إدارية مغلقة يصعب على الأشخاص ذوي الإعاقة اختراقها أو الاستمرار داخلها. ولا يمكن الحديث عن تمكين إداري حقيقي دون تفكيك هذه الحواجز الاجتماعية، والعمل على بناء بيئة داعمة تتبنى مفهوم الإدماج لا كخدمة، بل كحق ومبدأ مؤسسي.

فهناك الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يُحرَمون من العيش ضمن المجتمعات المحلية بسبب قلة الخدمات المناسبة والكافية، أو بسبب وجود قوانين وممارسات تسمح بوضع هؤلاء الأشخاص قسرياً في المؤسسات، وتؤمّن لهم خدمات الدعم فقط فيها أو توفر لهم خدمات دعم مشروطة ضمن المجتمع المحلي على أساس إثبات حد أو درجة معينة من القدرة الوظيفية للشخص. ففي الدول النامية، تؤدي ندرة الخدمات عادةً إلى عزل وإهمال الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بيئتهم العائلية ومجتمعهم المحلي.

إن الحق بالعيش ضمن المجتمع مع وجود كل الخيارات المتساوية مع خيارات الآخرين، يعني أن وضعية العيش المفتوحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة، هي النهج المقبول للحياة العامة ضمن المجتمع، مع توفر خدمات الدعم تبعاً للحاجة إليها، مما يسهل إمكانية الاندماج الكلي ضمن المجتمع المحلي. وهذه الأوضاع الحياتية يجب أن تحترم الخصوصية الفردية والحق بتقرير المصير للأشخاص ذوي الإعاقة. كما يجب أن يكون هناك مجال واسع من الخيارات التي يمكن لهؤلاء الأشخاص الاختيار منها، بما في ذلك الخيارات الأكثر أهمية، كالعيش والإقامة ضمن بيوتهم مع توفر الخدمات الضرورية التي يحتاجونها⁽¹¹⁸⁾.

ولذا تنص المادة 8 من الاتفاقية الدولية لذوي الإعاقة والتي تلزم الدول الأطراف باعتماد تدابير فورية وفعالة وملائمة، وذلك من أجل أن يكون هناك تعزيز للوعي في المجتمع بأسره بشأن دمج

(117) أسماء محمد نبيل إحسان: التحديات التي تواجه أسر الأشخاص ذوي الإعاقة (دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بمحافظة القاهرة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ص18.

(118) Erica S Jablonski , Kimberly G Phillips , Megan Henly: Employment Barriers Experienced at Different Job Acquisition Stages by People With and Without Disabilities, National Library of Medicine National Center for Biotechnology Information <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/>

الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز احترام هذه الفئة والحفاظ على كرامتهم، ومكافحة القوالب النمطية وأشكال التمييز والممارسات الضارة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة.⁽¹¹⁹⁾

وتتطلب مواجهة هذه التحديات جهوداً متضافرة من الحكومات والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، لضمان الانتقال من مجرد الاعتراف القانوني بالحقوق إلى التمتع الفعلي بها في الواقع العملي.

إن تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب تضافر الجهود على كافة المستويات، وتبقى الضمانات القضائية الفعالة هي صمام الأمان لضمان عدم بقاء الحقوق مجرد نصوص نظرية، بل تحويلها إلى واقع يعيشه الأشخاص ذوو الإعاقة في حياتهم اليومية والمهنية.

⁽¹¹⁹⁾ Article 8 – Awareness-raising

1. States Parties undertake to adopt immediate, effective and appropriate measures:
 - a. To raise awareness throughout society, including at the family level, regarding persons with disabilities, and to foster respect for the rights and dignity of persons with disabilities;
 - b. To combat stereotypes, prejudices and harmful practices relating to persons with disabilities, including those based on sex and age, in all areas of life;
 - c. To promote awareness of the capabilities and contributions of persons with disabilities.
2. Measures to this end include:
 - a. Initiating and maintaining effective public awareness campaigns designed:
 - i. To nurture receptiveness to the rights of persons with disabilities;
 - ii. To promote positive perceptions and greater social awareness towards persons with disabilities;
 - iii. To promote recognition of the skills, merits and abilities of persons with disabilities, and of their contributions to the workplace and the labour market;
 - b. Fostering at all levels of the education system, including in all children from an early age, an attitude of respect for the rights of persons with disabilities;
 - c. Encouraging all organs of the media to portray persons with disabilities in a manner consistent with the purpose of the present Convention;
 - d. Promoting awareness-training programmes regarding persons with disabilities and the rights of persons with disabilities.

الخاتمة

في الختام، تُعد الضمانات القانونية والإدارية للأشخاص ذوي الإعاقة خطوة أساسية نحو بناء مجتمعات شاملة وعادلة، حيث يتمتع كل فرد بفرص متساوية في الحياة، بغض النظر عن قدراته الجسدية أو الذهنية، لذلك جاء بحثنا تحت عنوان؛ الضمانات القانونية والإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة " دراسة تحليلية مقارنة"، لتتقسم هذه الدراسة إلى مبحث تمهيدى، ثم فصلين، قُسم كل فصل منهما إلى مبحثين، ثم مطلبين، تعقبهما خاتمة.

وتفصيلاً لذلك فقد حوى المبحث التمهيدي، الذى جاء بعنوان التمكين الإداري لذوي الإعاقة _ تأصيل للمفاهيم ومقاربة قانونية مقارنة، على توضيح لماهية التمكين الإداري وأبعاده ثم التعرف على ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقات.

ثم الفصل الأول الذى حمل عنوان؛ الإطار القانوني والقضائي للتمكين الإداري لذوي الأعاقة، ليتم التطرق إلى الضمانات القانونية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، سواء على مستوى المواثيق الدولية أو القوانين الوطنية، ثم أردف بعد ذلك بالضمانات القضائية للتكريس لفكرة التمكين الإداري ودور القضاء الدستوري فى التكريس لفكرة التمكين الإداري، وكذلك القضاء الإداري.

ليأتى بعد ذلك الفصل الثانى ويحمل عنوان؛ الضمانات الإدارية للتمكين الإداري لذوي الإعاقة، لنتناول من خلاله آليات التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، والتمكين فى الوظائف العامة؛ سواء سياسات التوظيف أو التسهيلات الإدارية، ودور التأهيل فى تحقيق التمكين الإداري لذوي الإعاقة، وأخيراً تناولنا الصعوبات التى تواجه تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء كانت صعوبات مادية وبيئية، أو صعوبات الثقافية والاجتماعية.

النتائج التوصيات.

تناول هذا البحث بالدراسة والتحليل موضوع الضمانات القانونية والإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، مستعرضاً الأطر المفاهيمية والقانونية والسياسات المتعلقة به، ومحاولاً استجلاء دور

القضاء في حماية هذا الحق من خلال تحليل مقارنة لبعض التجارب القضائية. توصل البحث إلى عدة نتائج رئيسية وهي:

(1) أهمية الإطار القانوني المتكامل؛ أكد البحث على الدور المحوري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) كمرجعية دولية أساسية تتبنى النموذج القانوني وتضع التزامات واضحة على الدول الأطراف لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الحق في العمل. كما أظهر البحث أهمية ترجمة هذه الالتزامات إلى دساتير وتشريعات وطنية قوية، مثلما هو الحال في فرنسا ومصر (كنماذج)، لضمان الحماية القانونية اللازمة.

(2) الدور المحوري للقضاءين الدستوري والإداري؛ اللذين يمثلان الضمانة الأساسية لتنفيذ الحقوق المنصوص عليها في القوانين، من خلال الرقابة على دستورية القوانين، وكذلك الرقابة على القرارات الإدارية، وتفسير النصوص القانونية، وإلزام الإدارة، وجبر الضرر، فالقضاء يلعب دوراً حاسماً في إزالة الحواجز أمام التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أظهرت الأمثلة القضائية من فرنسا والولايات المتحدة ومصر، كيف يمكن للقضاء أن يؤثر في حماية هذه الحقوق.

(3) ضرورة وضع سياسات إدارية فعالة، فلا يكفي وجود القوانين، بل لا بد من سياسات وإجراءات إدارية فعالة لضمان التمكين الفعلي. يشمل ذلك الالتزام المؤسسي، ونشر الوعي، وسياسات التوظيف الشاملة، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، وإتاحة بيئة العمل.

(4) على الرغم من التقدم المحرز على الصعيدين القانوني والإداري، إلا أنه يزال هناك تحديات كبيرة تعترض التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة، أبرزها الحواجز السلوكية والمجتمعية، وصعوبات تطبيق الترتيبات التيسيرية، والممارسات التمييزية، وضعف آليات الرقابة، وصعوبة الوصول إلى العدالة في بعض الأحيان، بالإضافة إلى التحديات التقنية في الوصول للمعلومات القانونية والقضائية.

التوصيات.

بناءً على النتائج السابقة، يقدم البحث التوصيات التالية لتعزيز الضمانات القانونية والإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة:

- ✓ مراجعة التشريعات الوطنية بشكل دوري لضمان توافقها الكامل مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتفسيراتها الصادرة عن اللجنة المعنية.
- ✓ وضع آليات تشريعية واضحة ومفصلة لتحديد وتنفيذ الترتيبات التيسيرية المعقولة، وتحديد معايير "العبء غير المتناسب" بشكل دقيق.
- ✓ تعزيز العقوبات على ممارسات التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل، وضمان سهولة الوصول إلى المعلومات القانونية والتشريعية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ✓ نهيب لاقضاه العمل على الاجتهاد القضائي الذي يفسر القوانين الوطنية بما يتماشى مع الالتزامات الدولية ويعزز حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العدالة من خلال توفير المساعدة القضائية (القانونية والمالية)، وتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة داخل المحاكم (مثل مترجمي لغة الإشارة، الوثائق بصيغ ميسرة، إتاحة المباني).
- ✓ العمل على تبني سياسات توظيف شاملة وفعالة في القطاعين العام والخاص، مع آليات رقابة قوية لضمان الالتزام بنسب التوظيف المقررة، وتخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل.
- ✓ تنظيم حملات توعية وتدريب مكثفة للموظفين وأصحاب العمل حول حقوق وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وأهمية التنوع والشمول.
- ✓ إنشاء آليات فعالة لتلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز أو عدم توفير الترتيبات التيسيرية ومعالجتها بسرعة ونزاهة، وجمع ونشر بيانات وإحصاءات دقيقة حول عمل الأشخاص ذوي الإعاقة لتقييم السياسات وتوجيهها.
- ✓ العمل على تكثيف الجهود لتغيير الصور النمطية السلبية حول الإعاقة وتعزيز الوعي المجتمعي بحقوق وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال وسائل الإعلام والتعليم.
- ✓ أخيراً تشجيع مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم الممثلة في عمليات صنع القرار المتعلقة بهم.

تم بحمد الله

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1. أحمد زكي بدوي، صديقة يوسف محمود المعجم العربي الميسر ، دار الكتاب المصري القاهرة، ١٩٩٩.
2. أحمد عبد الفتاح ناجي، تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية، أسس ومبادئ أساليب واتجاهات، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٤.
3. احمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، 2008.
4. احمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، الطبعة الأولى، 2008.
5. أديب اللجمي وآخرون، المحيط (معجم اللغة العربية المعاصرة)، - دار المحيط، ١٩٩٤.
6. أسماء محمد نبيل إحسان: التحديات التي تواجه أسر الأشخاص ذوي الإعاقة (دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بمحافظة القاهرة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.
7. أنور أحمد رسلان: مبادئ القانون الإداري، 1995.
8. جعفر عبد المجيد العبد: القيادة الإدارية والتدريب في الخدمة المدنية، مجلة الإدارة، العدد الثالث، 1969.
9. حمود عبد الله المغيرة: معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض، مجلة كلية تربية، جامعة اسيوط، المجلد الأربعون، العدد الخامس، 2024.
10. خالد العتيبي : التأهيل الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة، العدد 59، مجلد 3، 2019.
11. سامح سعد محمد: الحماية الدستورية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لذوي الإعاقة طبقاً للقواعد القانونية واحكام المحكمة الدستورية العليا، المجلة العربية للإعاقة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب، مجلد 5، عدد 18، 2022.

12. سعاد مصطفى فرحات: المشكلات التي يواجهها المعوقون وبعض الحلول المقترحة، مجلة كليات التربية، العدد الأول، 2014.
13. عبد العاطي الفقيه، أحمد الورفلي : الوصمة الاجتماعية للمرض النفسي وإنعكاساتها على الفرد والأسرة دراسة نظرية في سوسيولوجيا الوصم الاجتماعي ، مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 2 العدد 4، 2024.
14. عصمت عبدالله الشيخ: مبادئ ونظريات القانون الإداري.
15. علا عزام: الاندماج الاجتماعي والمهني للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل " دراسة مقارنة"، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2019.
16. ماجد محمد ابراهيم: دور ابعاد التمكين الإداري في تحسين عملية اتخاذ القرارات بالتطبيق على جامعة المنوفية، بحث مستخلص من رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السادات.
17. مجدى مدحت النهري، تفسير النصوص الدستورية ، مكتبة الجلاء ، المنصورة ، 2003.
18. محمد ذيب، و محمد احمد الطراونه: أثر التمكين في السلوك الأبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الاردنية، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 28، العدد6، 2011.
19. محمد عبد الحميد أبو زيد: المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، 1999.
20. محمد عبدالفتاح عبدالبر: معيار التجهيزات المعقولة في ضوء الحماية الدستورية لأصحاب الإعاقة، ورقة منشورة في موقع منشورات قانونية، 2024
21. مدحت أبو النصر، إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٤.
22. مدحت أحمد محمد يوسف غنايم، ضمانات حقوق ذوي الإعاقة في مصر بين الواقع والمأمول "دراسة مقارنة"، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، المجلد 9، العدد 15، 2021.
23. مصطفى عاشور منصور مدبولي: واقع تقديم الخدمات المساندة للتلاميذ ذوي الإعاقة المدمجين بالتعليم العام من وجهة نظر المعلمين، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، مجلد 6، عدد 22، 2022.

24. مى على عزيز، تقنين مقياس العدوانية على الرياضيين من ذوى الاحتياجات الخاصة في أندية الفرات الأوسط، مجله علوم التربية الرياضية، العدد الأول، المجلد الثاني، 2009.
25. نايف عبد الله حسن: متطلبات تمكين ذوى الإعاقة وظيفياً بجامعة الكويت في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة- دراسة تحليلية، المجلة التربوية لتعليم الكبار، جامعة اسيوط، المجلد السادس، العدد الثاني، 2024.
26. نعمان أحمد الخطيب & رزان نعمان الخطيب: الحماية الدستورية لحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة في الاردن، مجله العين، جامعة العين للأعمال والقانون، الامارات العربية المتحدة، المجلد 5 العدد 1، 2021.
27. يحيى سليم. (2006). التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر. 2006.
- ثانياً: مراجع باللغة الأجنبية.

1. Amy Raub: Isabel Latz, And others, Constitutional Rights of Persons with Disabilities: An Analysis of 193 National Constitutions, Harvard Human Rights Journal , Vol. 29.
2. Angie Wian Azzahra*, Isnaeni Laurelni: Optimization of Disability Services in Tasikmalaya City: An Administrative Review of Community Participation and Empowerment of Individuals with Disabilities, International Conference on Multidisciplinary Academic Studies .
3. Arthur O'Reilly, The right to decent work of persons with disabilities, International Labour Office – Geneva.
4. Brown, D.R. and Harvey, D. An experimental approach to organization development, 7 th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey, U S A. 2006.
5. Cerise Fritsch : Right to Work? A Comparative Look at China and Japan's Labor Rights for Disabled Persons, Loyola University Chicago .International Law Review Volume 6 Issue 2 , Article 5 2009

6. Clare Rishbeth, Sarah Neal, Morag French, Bridget Snaith: Included outside: Engaging people living with disabilities in nature Evidence Briefing First published September 2022 Natural England Technical Information Note.
7. Conger, J.A. and Kanungo, R.B: The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 1988.
8. What Is Judicial Ideology, and How Should We Measure It. Joshua B. Fischman David S.
9. Kevin Rudolph: Comparative Disability Policy in Employment, International Law Review Emory International Law Review, Volume 36, Issue 4. 2022
10. Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G: The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. Journal of Applied Research in Intellectual, 2022
11. Mishlin Taher Nweiser& Krisztina Dajnoki: An overview insight into employment of disabilities at workplaces around the world: A review of the literature, *Анали Економског факултета у Суботици – The Annals of the Faculty of Economics in Subotica*, 2024.
12. Mitzi Waltz & Alice Schippers: Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European Union, *Disability & Society*, 2021.
13. Nancy Lee Jones: The Americans with Disabilities Act: Supreme Court Decisions, Congressional Research Service, 2008.

14. Ola-Williams Maureen Chinasa, Ola-Williams: Impact of Inclusive Education on the Academic Performance of Students with Disabilities in Learning, International Journal of Childhood, Counselling, and Special Education (CCSE), Volume.6, Issue.1,2024,
15. Serge Milano, L'emploi Des Personnes Handicapées en .Allemagne et en France, RDSS
16. Stefanie A. Lindquist& Pamela Corley, The Strategy Of Judicial Review.
17. William Aseka Oluchina , The Right To Political Participation For People With Disabilities In Africa, African Disability Rights Yearbook, 2015.
18. Yosef Al-Zamat: Vocational qualification for the disabled, 6th edition, Dar Al Fikr publishers and distributors,2020
19. Zosia Zaks. Changing the medical model of disability to the normalization model of disability: clarifying the past to create a new future direction, Disability & Society ,Volume 39– Issue 12, 2024, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2023.2255926>
#summary-abstract

ثالثاً: المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية.

1. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) وبروتوكولها الاختياري.
2. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
3. الدستور المصري (2014).
4. قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المصري رقم 10 لسنة 2018.
5. قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA) لعام 1990 وتعديلاته لعام 2008.
6. فى القانون الفرنسي رقم 102-2005 الصادر (11 فبراير 2005).

مواقع الكترونية

- موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان (OHCHR).
- موقع الأمم المتحدة (UN).
- موقع الإسكوا (ESCWA) - بوابة الإدماج الرقمي العربي.
- موقع الهيئة العامة للاستعلامات المصرية (SIS).
- موقع منصة التشريعات بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (منشورات قانونية).
- موقع FindLaw (لل قضايا الأمريكية).
- موقع المجلس الدستوري الفرنسي <https://www.conseil-constitutionnel.fr>

الفهرس

2.....	مقدمة:
3.....	موضوع البحث.
3.....	أهمية البحث.
4.....	إشكالية البحث.
5.....	منهج البحث.
5.....	خطة الدراسة.
6.....	المبحث التمهيدي:
7.....	التمكين الإداري لذوي الإعاقة: تأصيل للمفاهيم ومقاربة قانونية مقارنة.
8.....	المطلب الأول:
8.....	ماهية التمكين الإداري وإبعاده.
8.....	أولاً: ماهية التمكين الإداري.
13.....	المطلب الثاني:
13.....	ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة، وأنواع الإعاقات.
22.....	الفصل الأول:
22.....	الإطار القانوني والقضائي للتمكين الإداري لذوي الأعاقة.
23.....	المبحث الأول:
23.....	الضمانات القانونية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.
24.....	المطلب الأول:

موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً.	24
المطلب الثاني:	32
دور التشريعات الأجنبية والمصرية من تمكين ذوي الإعاقة إدارياً. Error! Bookmark not defined.	
المبحث الثاني:	41
الضمانات القضائية للتكريس لفكرة التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.	41
المطلب الأول:	42
دور القضاء الدستوري في التكريس لفكرة التمكين الإداري.	42
المطلب الثاني:	50
دور القضاء الإداري في التكريس لفكرة التمكين الإداري.	50
الفصل الثاني:	54
الضمانات الإدارية للتمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.	54
المبحث الأول:	55
آليات التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.	55
المطلب الأول:	55
التمكين في الوظائف العامة: سياسات التوظيف والتسهيلات الإدارية. ..	55
المطلب الثاني:	59
دور التأهيل في تحقيق التمكين الإداري للأشخاص ذوي الإعاقة.	59
المبحث الثاني:	65
الصعوبات التي تواجه تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.	65

المطلب الأول:	66
الصعوبات المادية والبيئية.	66
المطلب الثاني:	71
الصعوبات الثقافية والاجتماعية.	71
الخاتمة	76
النتائج التوصيات.	76
قائمة المراجع.	79
الفهرس	Error! Bookmark not defined.