



مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية

"دورية محكمة ربع سنوية"

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الإنسانية والخدمات العلمية

العدد الثاني

أبريل ٢٠٢٤

ورقة عمل بعنوان

"المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في توفير حياة كريمة لذوي الهمم"

The private sector social responsibility in providing a decent life for "
"people with disabilities

إعداد

أ.د/ محمود علي عطية بالي
أستاذ تنظيم المجتمع وكيل المعهد العالي
للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ

ملخص:

تستهدف هذه الورقة الكشف عن أهمية أبعاد المسؤولية الاجتماعية لشركات ومؤسسات القطاع الخاص المتمثلة في (فهم "استيعاب"- اهتمام- مشاركة) هذا القطاع في توفير البرامج التأهيلية والتدريبية والتوظيفية اللازمة لذوي الهمم، بالإضافة إلى دور القطاع الخاص أيضاً في توفير بيئة عمل صديقة لهم من أجل تمكينهم من الاندماج المهني والاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، والمساعدة في تقليل الفاقد في الموارد البشرية غير الموظفة من ذوي الهمم ومساعدتهم في أن يحيوا حياة كريمة نفسياً واجتماعياً وصحياً واقتصادياً، وفي مساعدة القطاع الخاص على توفير حياة كريمة لذوي الهمم، وذلك في ضوء ما تستهدفه الدولة وتسعى إلى تحقيقه من خلال مبادرة حياة كريمة لكل المواطنين. كما تحاول هذه الورقة أيضاً أن تضع أمام المتخصصين في مهن العلوم الاجتماعية بصفة عامة ومهنة الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة، وكذلك واضعي السياسات ومخططي البرامج والمشروعات ومنتخذي القرار، والمسؤولين في القطاع الخاص أهمية التأكيد على ضرورة العمل من خلال سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات الخاصة في رعاية ذوي الهمم، والتزام الإدارة العليا بسياسات وممارسات عدم التمييز، والإدماج الاجتماعي، والاستثمار في برامج ريادة الأعمال لذوي الهمم، بما ينعكس بشكل إيجابي على خطط التنمية الشاملة لتحقيق نهضة المجتمع وتقدمه، والمساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لرؤية مصر ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية:

المسؤولية الاجتماعية، القطاع الخاص، حياة كريمة، ذوي الهمم أو ذوي القدرات الخاصة.

Abstract:

This paper aims to reveal the importance of the social responsibility dimensions of private sector companies and institutions represented in (understanding- comprehension, interesting, participating) this sector in providing the necessary rehabilitation, training, and employment programs for people of determination, in addition to the sector's role in providing a friendly work environment for them in order to enable them to Professional, economic and social integration into society, and helping to reduce the loss of the determination people who are unemployed, and helping them to live a dignified life psychologically, socially, health-wise and economically, this is in light of what the state aims to achieve through the Decent Life for All Citizens initiative. This paper also attempts to place in front of specialists in the social sciences in general and the social work profession in particular, as well as policy makers, program and project planners, decision makers, and officials in the private sector, the importance of emphasizing the necessity of working through social responsibility policies of companies and private institutions in caring for people of determination. The commitment of senior management to policies and practices of non-discrimination, social inclusion, and investment in entrepreneurship programs for people of determination, in a way that reflects positively on comprehensive development plans to achieve the renaissance and progress of society, and contribute to achieving the strategic goals of Egypt's vision. ٢٠٣٠.

key words:

Social responsibility, special sector, a decent life, people of determination or special capabilities.

أولاً: مقدمة ومشكلة الدراسة:

على الرغم من صدور العديد من التشريعات مثل الدستور المصري ٢٠١٤، الذي كفل في معظم مواد وفقراته توفير الحماية الاجتماعية لفئة مهمة من فئات المجتمع وهم "ذوي الهمم" وأكد على حقوقهم ولأول مرة وبشكل غير مسبوق، بالإضافة إلى قانون ذوي الإعاقة ٢٠١٨ الذي أكد على عدم التمييز بين المواطنين على أي أساس من جنس أو لون أو عقيدة أو أصل عرقي أو إعاقة أو اختلاف ثقافي أو اجتماعي أو اقتصادي أو سياسي بالنسبة للحصول على فرصة عمل مناسبة، إلا أن الأشخاص من ذوي الهمم لا يزالون يعانون من التمييز المتمثل في عدم حصولهم على نفس فرص الوصول إلى فرص العمل مثل نظرائهم من غير ذوي الإعاقة، ومن الملاحظ أن الكثيرين منهم في حال نجاحهم في الالتحاق بفرصة عمل، نجد أنهم يعانون من ظروف عمل غير مناسبة ولائقة. وإن كان المشرع قد حاول جاهداً حماية بعض حقوقهم في الآونة الأخيرة فيما يتعلق بتوفير فرص وبيئة عمل أكثر فعالية وإنصافاً وشمولية لهم في مؤسسات المجتمع المختلفة، إلا أن فرص وصولهم إلى فرص وبيئة عمل لائقة مناسبة لقدراتهم واحتياجاتهم بهذه المؤسسات سواء كانت مؤسسات حكومية أو منظمات مجتمع مدني أو منظمات القطاع الخاص تحديداً لا زالت ضعيفة جداً بالمقارنة بنظرائهم من غير ذوي الإعاقة.

ولقد اهتمت الدولة في أعقاب ثورة يونيو ٢٠١٣م، بخطط التنمية الشاملة على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وذلك لبناء مصر الجديدة الحديثة التي تحقق طموحات كل المصريين وبمشاركتهم دون تمييز على أي أساس من جنس أو نوع أو عقيدة أو أصل عرقي أو انتماء طبقي أو بسبب ظروف صحية أو إعاقة... الخ.

ونظراً لأن الإنسان هو محور عملية التنمية، فهو وسيلتها وغاياتها في ذات الوقت، حيث إنه بفكره وعلى اكتافه من خلال بنائه الجسمي والنفسي والعقلي والاجتماعي والروحي السليم، تقوم وتنمو وتنهض وتتقدم الأمم، وفي ذات الوقت هو من يجني ثمار هذا النمو وذلك التقدم الذي صنعه بنفسه، لذا فإن الاهتمام بهذا الإنسان ورعايته والاهتمام ببنائه الشخصي السليم والمتوازن، يُعد من أهم عوامل بناء الحضارات والثقافات.

فالإنسان أو المورد البشري، يُعد أهم موارد عملية الإنتاج على الإطلاق سواء كانت هذه العملية عملية لإنتاج سلع أو عملية لإنتاج خدمات، فهو يأتي متقدماً على كل وسائل الإنتاج الأخرى من أرض ورأس مال وإدارة من حيث المكانة والأهمية، فهو المحرك والمدبر والمطور

لكل هذه الوسائل. وعلى قدره تكون هذه الوسائل.

ومن ثم فلا بد من استثمار هذا المورد المهم، ألا وهو الإنسان أفضل استثمار ممكن دون فاقد في خطط التنمية الشاملة، ولا يجب أن يتعرض أي إنسان لأي إقصاء أو تهمة لأي سبب مهما كان.

ومن أهم الفئات التي عانت من تهمة وإقصاء على مر العصور هم ذوي الهمم، ظناً أن قدراتهم وإمكاناتهم ضعيفة، ولكن العلم الحديث وخاصة العلوم الاجتماعية بصفة خاصة ومنها الخدمة الاجتماعية كعلم ومهنة تهتم بتقديم المساعدة الإنسانية بشكل علمي، ترى أن ذوي الهمم إذا ما كانوا يعانون من إعاقة ما في أحد جوانب شخصياتهم، فإن لديهم قدرات وطاقات إيجابية أخرى في جوانب شخصياتهم، إذا ما تم دراستها واكتشافها وتنميتها بشكل علمي مخطط ومدروس، فإنه يُمكن توظيفهم بشكل جيد وإدماجهم في العمل والحياة الاجتماعية للمجتمع وفقاً لقدراتهم وإمكاناتهم ومراعاة لها، بما يُمكنهم من تحسين نوعية حياتهم اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً وصحياً وثقافياً ومهنياً، ومن ثم يجب ان تركز فلسفة العمل المهني معهم على ضرورة مساعدتهم ليس لأن يحيوا حياة كريمة فقط، بل ومساعدتهم على أن يكونوا شركاء فاعلين ومنتجين في تحقيق تقدم المجتمع ونهضته.

ونظراً لأن القطاع الخاص ممثلاً في الشركات والمؤسسات الخاصة، يُعد من أهم القطاعات التي تقوم عليها خطط التنمية في المجتمع المعاصر، وخاصة في ظل نمو هذا القطاع وتوسعه في ظل التحول الرأسمالي واقتصاد السوق، لذا فلا بد من أن يضطلع هذا القطاع المهم بمسؤولياته الاجتماعية في توفير فرص الحياة الكريمة لذوي الهمم من خلال مشاركة باقي قطاعات المجتمع ممثلة في المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في تأهيلهم وتدريبهم لسوق العمل وتوفير فرص عمل مناسبة وملائمة لذوي الهمم واكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم ومراعاة ظروفهم من أجل إدماجهم في العمل والإنتاج، باعتبارهم طاقات منتجة ومبدعة إذا ما أُحسن توجيههم على أسس علمية.

يتعاضد دور القطاع الخاص في هذه المرحلة وتبرز أهميته في رعاية ذوي الهمم، في ظل عدم قدرة الحكومة وحدها على توفير خدمات إعادة التأهيل لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى أن إمكانية الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة محدودة للغاية بسبب البنية التحتية الحالية ومخصصات الميزانية والخطة والسياسات وما إلى ذلك. كما أن منظمات المجتمع

المدني ورغم ما تبذله من جهود في هذا الصدد، إلا أن هذا غير كافٍ في مواجهة أشكال التمييز التي تُمارس ضد ذوي الهمم، وعليه فلا بد من أن يقوم القطاع الخاص بمسؤوليته الاجتماعية في ميدان رعاية ذوي الهمم باعتباره أصبح قطاعاً هو الأكبر والأكثر تأثيراً في المجتمع في ظل النظم الاقتصادية الرأسمالية واقتصاديات السوق الحر من خلال المسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات الخاصة، التي يجب أن تعمل في هذا الإطار من منطلق فلسفة عمل تؤكد على أهمية مراعاة المصالح الفضلى والعامّة للمجتمع الأوسع. فالقطاع الخاص يُعد مؤخراً هو الأكثر تأثيراً من حيث القدرة المالية والتنظيمية والبشرية على تلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بالإدارات والمؤسسات الحكومية. كما يُعد هو الأجهز والأكثر التزاماً وقدرة على توفير المرافق الأخرى مثل المراحيض والطرق الملائمة لذوي الإعاقة وإضاءة الطوارئ ودورات المياه، وهو الأكثر وضوحاً في توفير وسائل النقل الملائمة لهم.

وعلى الرغم من أن القطاع الخاص يستهدف في المقام الأول تحقيق الربح المادي كل عام والارتقاء بالأعمال التجارية إلى آفاق جديدة كهدف رئيس له، إلا إنه أيضاً يضع نصب عينه مراعاة البعد والتأثير المجتمعي له في محيطه الاجتماعي لما له من مردود اقتصادي على الشركة والمؤسسة الخاصة، والتي اتجه لها القطاع الخاص بعين الاهتمام في الآونة الأخيرة، ويعتبرها أحد رؤوس الأموال المهمة في إدارة الشركات والمؤسسات الخاصة وتقديمها، وهو ما يُسمى برأس المال الاجتماعي، الذي لا يقل أهمية عن رؤوس الأموال الأخرى كرأس المال المادي ورأس المال الفكري.

وعلى هذا تهدف هذه الورقة إلى التأكيد على أهمية المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودوره في إعادة تأهيل ذوي الإعاقة لسوق العمل وإدماجهم في العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم، بما يُسهم في الارتقاء بنوعية حياتهم، كما تحاول هذه الورقة أن تضع أمام المتخصصين في العلوم الاجتماعية بصفة عامة ومهنة الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة، وكذلك واضعي السياسات ومخططي البرامج والمشروعات ومتخذي القرار، والمسؤولين في القطاع الخاص أهمية التأكيد على ضرورة العمل من خلال سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات الخاصة في رعاية ذوي الهمم، والتزام الإدارة العليا بسياسات وممارسات عدم التمييز، والإدماج الاجتماعي، والاستثمار في برامج ريادة الأعمال لذوي الهمم.

ثانياً: أهمية الدراسة:

١. إن تقدم المجتمع وازدهاره يتوقف على مدى قدرته على استثمار موارده بشكل جيد وخاصة الموارد البشرية دون إقصاء أو تهميش لأي سبب.
٢. إن ذوي الهمم في أي مجتمع من المجتمعات هم قدرات إيجابية فعالة، إذا ما تم دراسة هذه القدرات واكتشافها وتدريبها وتمييزها بالأساليب العلمية المهنية المتخصصة.
٣. إن الاهتمام بكل فئات المجتمع وقطاعاته دون تمييز، يُعبر عن رقي المجتمع وسموه الفكري والثقافي والحضاري.
٤. تمثل فئة ذوي الهمم شريحة مهمة من شرائح المجتمع، يجب عدم إغفالها وحمايتها ودمجها في الحياة الاجتماعية للمجتمع، وخاصة في قطاع العمل والإنتاج.
٥. تأتي أهمية هذه الورقة للتأكيد على توجه الدولة نحو الاهتمام بسبل توفير حياة كريمة لجميع فئات المجتمع، ومن أهم هذه الفئات فئة ذوي الهمم.
٦. يجب اضطلاع قطاعات المجتمع المختلفة بمسؤولياتها الاجتماعية نحو توفير حياة كريمة لذوي الهمم.
٧. يُعتبر القطاع الخاص بما يميزه من قدرات وما يمتلكه من إمكانات من أهم قطاعات المجتمع، الذي يجب أن يضطلع بمسؤولياته الاجتماعية نحو توفير حياة كريمة لذوي الهمم.
٨. إن اهتمام القطاع الخاص بذوي الهمم من خلال المشاركة في تدريبهم وتأهيلهم لسوق العمل وتوفير فرص عمل لهم دون تمييز ضدهم، وتوفير بيئة عمل مناسبة لظروفهم، يُساعد في تحسين نوعية حياتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية والمهنية، ويجعلهم أكثر فعالية في مجتمعاتهم.
٩. تضع هذه الورقة أمام المشرع المصري ومنتخب القرار بعض الحقائق التي يُمكن أن تُساعد في صياغات تشريعية حمائية أكبر لذوي الهمم، تنظم علاقات العمل بينهم وبين أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، بما يضمن أداءات أفضل على مستوى العمل من جانب ذوي الهمم في مقابل حمايتهم من أي ممارسات تمييزية ضدهم من قبل أصحاب العمل.
١٠. توضح هذه الورقة أهمية العمل المهني التخصصي من قبل مهن المساعدة الإنسانية ومنها مهنة الخدمة الاجتماعية التي يُمكن أن تُسهم مع غيرها من المهن في مساعدة القطاع الخاص على اكتشاف الطاقات والقدرات الإيجابية للأشخاص من ذوي الهمم وتصميم وتنفيذ البرامج الاجتماعية الفردية والجماعية والمجتمعية التأهيلية لهم، ومساعدتهم على الاندماج النفسي

والاجتماعي في العمل والإنتاج بالقطاع الخاص من خلال تقديم المساعدة والدعم النفسي والاجتماعي لهم.

ثالثاً: تطور الاهتمام بذوي الهمم وأهم التقديرات الإحصائية لهم عالمياً ومحلياً:

أصبح المجتمع على المستوى العالمي والقومي أكثر وعياً بقضايا ذوي الهمم، وخاصة في ظل تقدم العلوم وخاصة علوم ومهن المساعدة الإنسانية، وحاجة المجتمعات إلى ضرورة الاستفادة من كل طاقاتها وقدراتها خاصة الطاقات والقدرات البشرية، دون تمييز لأي سبب، الأمر الذي دعا هذه المجتمعات في الآونة الأخيرة إلى الاهتمام بذوي الهمم، فتحوّلت النظرة لهذه الفئة من نظرة طبية فقط إلى نظرة شاملة طبية واجتماعية ونفسية ومعرفية، لحمايتهم ورعايتهم بشكل شخصي سليم ومتوازن جسدياً ونفسياً وعقلياً واجتماعياً وروحياً.

حيث شهدت الفترة الأخيرة تطوراً كبيراً في النهج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، فلم يعد يُنظر إليهم على أنهم ضعفاء لا قدرات لهم، يجب تركهم ليموتوا أو إهمالهم أو إقصائهم والشفقة عليهم، أو أنهم يمثلون أعباءً وعالة على أسرهم ومجتمعاتهم. حيث إنه وفقاً لهذه النظرة، ستكون الإعاقة "مأساة شخصية وأسرية" بالنسبة للأشخاص المعاقين ولأسرهم، وسيقتل فيهم أي أمل أو رغبة في العيش حياة طبيعية، وسيُصبِحون ضحايا محنة وأزمة مجتمعية كبيرة بسبب هذا الفكر وهذه النظرة السلبية إليهم، التي حكمت عليهم بالموت الاجتماعي، هذه النظرة التي تقتلهم نفسياً واجتماعياً، وتقضي على قدراتهم وتنتهي ما فيهم من قدرات وطاقات إلى الأبد، وتؤدي بهم إلى خسارة أنفسهم وخسارة مجتمعاتهم لقدرات ومواهب إذا ما أحسن التعامل معها بالأساليب العلمية، لعاد ذلك بالنفع على الجميع.

وإنما أصبح يُنظر لذوي الإعاقة على أنهم أصحاب همم وطاقات كبيرة، يجب السعي العلمي المخطط والمدروس لاكتشاف هذه القدرات والطاقات وتدريبها وتميئتها وإحاقها ودمجها في الحياة الاجتماعية للمجتمع، حيث إنه إذا كانت الإعاقة لحقت بجانب ما من جوانب شخصية المعاق، فإن شخصيته التي تضم العديد من الجوانب الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية والروحية، تكمن فيها العديد والعديد من الطاقات والقدرات الإيجابية، التي تتطلب وتستدعي فقط ضرورة اكتشافها وتميئتها وتدريبها ومساعدتها لتكون أقدر على العيش بشكل كريم وفاعل في كل جوانب الحياة الاجتماعية للمجتمع.

فالإعاقة لا يجب أن تقف عائقاً أو حاجزاً دون الإبداع والتميز، فكثير من ذوي الاحتياجات

الخاصة من حقق نجاحات وإنجازات علمية وعملية كبيرة واستطاعوا تحقيق طموحاتهم وأحلامهم، التي لم يستطع نظرائهم من الأسوياء تحقيقها، تلك الفئة تحتاج إلى الدعم والمساندة العلمية من قبل المتخصصين ومنتخذي القرار ومن المؤسسات المجتمعية وخاصة مؤسسات القطاع الخاص لمساعدتهم على تحقيق طموحاتهم، فهؤلاء منحهم الله رغم إعاقتهم في جانب ما من جوانب شخصياتهم، جوانب وقدرات عقلية ونفسية واجتماعية وجسمية وروحية إبداعية متميزة وفريدة، قد لا تتوفر في ملايين من غيرهم من الأسوياء، فرغم ضعفهم وإعاقتهم هذه، فإنهم ينطبق عليهم القول الحكيم «كل ذي عاهة جبار».

وتتضح أهمية وضرورة التدخل المهني لمساعدة ذوي الهمم، نظراً للأثار السلبية الخطيرة التي تنتج عن إهمالهم، حيث تشير الملاحظات العالمية الصادرة بشأن الإعاقة، أنه بالمقارنة مع غير المصابين بأية إعاقة، فإن هؤلاء المعاقين هم من يجنون أقل نتائج التقدم الصحي والأقل من الحصول على الخدمات الصحية، وهم من يحصلون على أقل الفرص التعليمية، وبينهم تكون أدنى معدلات المشاركة الاقتصادية، وأكثر معدلات الفقر ارتفاعاً. ويعود السبب وراء هذا جزئياً إلى اصطدام ذوي الإعاقة بالعوائق التي تحول دون وصولهم إلى الخدمات التي يعتبرها الكثير منا أمراً مفروغاً منه، ومنها الصحة، والتعليم، والتوظيف، ووسائل النقل، والمعلومات. وتتفاقم هذه الصعوبات في المجتمعات المحرومة من الخدمات (منظمة الصحة العالمية، ٢٠١١، ص ٥).

وتشير التقديرات إلى وجود ما يزيد على ١ مليار شخص من المتعاشين مع الإعاقة، وهو ما يساوي نسبة ١٥ في المائة من سكان العالم، وهناك ١٩٠ مليون شخص (٣,٨ في المائة) ممن تبلغ أعمارهم ١٥ عاماً فما فوق يواجهون صعوبات كبيرة في أداء وظائفهم، وغالباً ما تلزمهم خدمات الرعاية الصحية. ويتزايد عدد الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة بسبب زيادة الأمراض الصحية المزمنة وتقدم السكان في العمر. وتشكل الإعاقة قضية من قضايا حقوق الإنسان، إذ يتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة لانتهاكات متعددة لحقوقهم، بما في ذلك أعمال العنف والإيذاء والتعامل وعدم الاحترام بسبب إعاقتهم، التي تتقاطع مع أشكال أخرى من التمييز على أساس السن ونوع الجنس، من بين عوامل أخرى. ويواجه الأشخاص ذوو الإعاقة أيضاً عقبات وأوجه وصم وتمييز عند الحصول على الخدمات والاستراتيجيات الصحية والمتعلقة بالصحة. وتشكل كذلك أولوية إنمائية بسبب ارتفاع معدل انتشارها في البلدان المنخفضة الدخل، والتعزيز والإدانة المتبادلة بين الإعاقة والفقر. (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢١).

ووفقاً للمفهوم الواسع للإعاقة، فإن عدد المصابين بالإعاقة آخذ في الازدياد، ويعود السبب

في هذا إلى تشيخ الشعوب (زيادة عدد كبار السن) - حيث يتعرض المسنون إلى مخاطر أعلى للإعاقة - علاوة على الارتفاع العالمي في معدلات الحالات الصحية المزمنة المترافقة مع شكل من أشكال الإعاقة مثل السكري، والأمراض القلبية الوعائية، والاعتلالات النفسية. وقد قدر أن الأمراض المزمنة وراء إصابة ٦٦,٥ % من سنوات الحياة مع الإعاقة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وجدير بالذكر أن أنماط الإعاقة ببلد ما تتأثر بتوجهات الحالات الصحية، والتوجهات المرتبطة بالعوامل البيئية وعوامل أخرى متنوعة - مثل حوادث الطرق، والكوارث الطبيعية، والصراعات، والنظم الغذائية، وتعاطي المخدرات (منظمة الصحة العالمية، ٢٠١١، ص ٨).

وتتفاوت التقديرات الإحصائية لأعداد ذوي الإعاقة، لأن الكثيرين منهم يخفون إعاقاتهم، حيث أفاد الكثير من المديرين أنهم "نادراً ما يكتشفون" العمال ذوي الإعاقة في مجموعات المتقدمين، فالمديرين قد يقللون من تقدير عدد العمال ذوي الإعاقة الذين يتقدمون لشغل وظائف شاغرة لديهم. ويمكن أن نتفهم هذا الخلاف في التقديرات بشكل أفضل عند النظر في انتشار الأشخاص ذوي الإعاقة داخل مجمع العمل. على سبيل المثال، تشير التقديرات أنه يوجد ما بين ١٠ و ١٦% من الأمريكيين في سن العمل يعانون من إعاقة (Brault, M. W., ٢٠١٢, pp ٧٠-١٣١). هذه الأرقام لا تختلف عن تلك الموجودة في الدول الغربية الأخرى فعلى سبيل المثال، في المملكة المتحدة حوالي ١٦% ممن هم في سن العمل يعانون من إعاقة (وزارة العمل & المعاشات التقاعدية، ٢٠١٤). بينما تمثل هذه الأرقام جميع أنواع الإعاقات، فإن الإعاقات الجسدية هي أبرز أنواع الإعاقة بين الأشخاص في سن العمل (Australian Bureau of Statistics, ٢٠١٦).

ونظراً لانتشار الإعاقات، وبغض النظر عن نوعها، فالسؤال هنا لماذا قد يقل مدير التوظيف من عدد العمال ذوي الإعاقة في مجموعات المتقدمين؟ الإجابة ببساطة أن الإعاقات غير المرئية تشتمل على "مجموعة واسعة من الحالات الجسدية والنفسية التي غالباً ما لا يكون لها مظاهر مرئية أو لها سمات مرئية غير مرتبطة بشكل واضح بالإعاقة"، مثل مرض السكري والتهاب المفاصل والاكتهاب. في كثير من الحالات، قد يكون العمال ذوو الإعاقات غير المرئية قادرين على إخفاء إعاقاتهم بسهولة تامة عن المحاورين وزملاء العمل والمشرفين، كما في حالة الشخص المصاب بفقدان السمع الذي يعتمد على قراءة الشفاه، والموظفون المصابون بأمراض نفسية (Elraz, H., ٧٤١-٧٢٢، ٢٠١٨).

وعلى هذا فإن تقديرات نسبة القوى العاملة التي لديها إعاقة هي في الواقع أقل من الواقع، ويرجع ذلك جزئياً إلى الإعاقات غير المرئية. حيث إنه إذا كانت هناك أخطاء في تقديرات انتشار

الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة المسجلة في المسوحات الحكومية المنهجية، فمن المحتم أن يقلل المديرون على المستوى الفردي أيضًا من عدد العمال ذوي الإعاقة في مجموعات المتقدمين الخاصة بهم.

كما ترتبط مسألة الإفصاح بالإعاقات غير المرئية، في بعض الحالات، إلى أنهم قد يختارون إخفاء إعاقاتهم لأنهم يخشون التدايعات السلبية على حياتهم المهنية في حالة الكشف عنها، وفي حالات أخرى، لا يريدون أن يشعروا بأنهم مختلفون عن أقرانهم (Breslin, et al, ٢٠١٨)، كما أن هناك دليل على أن بعض المديرين يميزون ضد الأفراد ذوي الإعاقة، أو يتخذون قرارات توظيف مختلفة بناءً على حالة الإعاقة ومع ذلك، قد يتفاعل المديرون أيضًا بشكل سلبي مع الإفصاح المتأخر، حتى عندما تعني كلمة "متأخر" ببساطة الإشارة إلى إعاقة الشخص في نهاية مقابلة العمل بدلاً من البداية. وعلى هذا يعتبر قرار الإفصاح ومتى يتم الكشف عنه ومن يجب الكشف عنه شخصيًا للغاية. (Erickson, and et al, ٢٠١٤, pp. ١٩٥-٢٠٨)

وغالباً ما يلجأ ذوي الإعاقة إلى عدم الإفصاح عن نوع إعاقاتهم، بسبب الخوف من وصمة العار الاجتماعية وردود الفعل السلبية من زملاء العمل المحتملين في حالة قبولهم للعمل بالمؤسسة أو من أصحاب العمل أو من المشرفين أو من المجتمع بصفة عامة.

وهذا التزايد المستمر في أعداد ونسب الإعاقة في ظل تشيخ الشعوب، أكدته نتائج أحد الدراسات التي أشارت إلى أنه هناك شخص واحد تقريباً من بين كل ستة أشخاص يعاني من إعاقة، وتوصلت هذه الدراسة من خلال تحليلاتها الناتجة من مسحين منفصلين لأرباب العمل في القطاعين الخاص والفيديرالي في الولايات المتحدة الأمريكية، حول سياساتهم وممارساتهم في تنفيذ تشريعات عدم التمييز ضد الإعاقة. حيث تم تغطية أرباب العمل في القطاع الخاص من قبل تشريعات عدم التمييز المتعلقة بالإعاقة في بيئة العمل منذ إقرار القانون الأمريكي لذوي الإعاقة في عام ١٩٩٠. وقد تمت تغطية أرباب العمل في القطاع الفيديرالي من قبل تشريعات مماثلة منذ إقرار قانون إعادة التأهيل في عام ١٩٧٣. وأسفرت المقارنة بين السياسات والممارسات القانونية بكلا القطاعين خلال هذه الفترة، أنه ليست هناك ثمة فروقاً بينهما، ولكن أيضًا تساعدنا هذه المقارنة في تحليل ما إذا كان مدى تأثير هذه التشريعات قد يغير ويعزز من إجراءات صاحب العمل بمرور الوقت. بالإضافة إلى ذلك، تمكننا هذه المقارنة أيضًا من البحث عبر القطاعات لتحديد السياسات والممارسات التي تقلل أو تقضي على التمييز على أفضل وجه ممكن وتعظيم فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. (Bruyere, ٢٠٠٠).

أما بالنسبة لحجم ظاهرة ذوي الإعاقة على مستوى الدول العربية، فقد أشارت التقديرات الإحصائية إلى قلة معدلات الأشخاص من ذوي الإعاقات بالدول العربية، حيث توجد أعلى نسبة من ذوي الإعاقة في المغرب بنسبة ٥,١%، تليها السودان بنسبة ٤,٨%، وتراوح النسبة بين ٢ - ٣% في كل من مصر والبحرين وفلسطين واليمن، وبلغت النسبة أقل من ٢% في باقي الدول (هبة حسام، ٢٠١٨).

وبالنسبة للتقديرات الإحصائية لحجم الظاهرة على مستوى جمهورية مصر العربية، فقد أوضحت أهم المؤشرات طبقاً لبيانات تعداد السكان عام ٢٠١٧، أن نسبة الأفراد (٥ سنوات فأكثر) ذوي الصعوبات الوظيفية (الإعاقات)، توزع حسب النوع بحوالي ٢,٦١% لديهم صعوبات من الكبيرة إلى المطلقة بنسبة (٢,٧٢% للذكور، مقابل ٢,٤٨% للإناث)، و ١٠,٦٤% لديهم صعوبات من البسيطة إلى المطلقة بنسبة (١٠,٩٦% للذكور، مقابل ١٠,٣١% للإناث). وتصل نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة بين الشباب (١٨-٢٩ سنة) إلى ١,٤٨% من الشباب لديهم صعوبات (من الكبيرة إلى المطلقة) بواقع (١,٧٧% للذكور، مقابل ١,١٩% للإناث)، و ٥,١٤% من الشباب لديهم صعوبات (من البسيطة إلى المطلقة) بواقع (٦,٠٢% للذكور، مقابل ٤,٢٣% للإناث) (هبة حسام، ٢٠١٨).

وكان من نتيجة تطور الاهتمام العالمي بذوي الإعاقة والتزايد المستمر في أعدادهم ونسبهم عالمياً ومحلياً، أن بدأ العالم على مستوى الدول والمنظمات المختلفة يُدرك خطورة إهمال هذه الظاهرة على الشخص المعاق نفسه وعلى أسرته وعلى الاقتصاد والمجتمع بشكل عام، ومن ثم تحركت منظمات المجتمع الدولي واتخذت خطوات جادة من أجل مساعدتهم، حيث حددت الأمم المتحدة يوم الثالث من ديسمبر من كل عام اعتباراً من عام ١٩٩٢ يوماً عالمياً للاحتفال بهم سُمي بـ "اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقات"، ومنذ ذلك الوقت بدأت الإعلانات والمواثيق الدولية من قبل منظمات وهيئات دولية عدة تأخذ طريقها لحماية حقوق هذه الفئة وصدقت عليها الحكومات الوطنية بالعديد من دول العالم ومن بينها مصر التي أقرت العديد من إجراءات الحماية في دستورها الجديد لسنة ٢٠١٤ واهتمت بوضع قانون خاص لحفظ حقوق هذه الفئة ورعايتها وهو القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨.

رابعاً: حقوق ذوي الهمم في الحصول على فرصة عمل في التشريعات العالمية والمحلية:

تؤكد جميع التشريعات والمواثيق العالمية والمحلية المهمة بذوي الهمم على حقوق ذوي الإعاقة، حيث نصت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ديباجة الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على "أن التمييز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكاً للكرامة والقيمة المتأصلة للفرد"، أن الأشخاص ذوي الإعاقة يُمكن أن يُساهموا مساهمة قيّمة وفعالة في تحقيق رفاه مجتمعاتهم وتنوعها عموماً، أن تشجيعهم وتمتعهم بصورة كاملة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية ومشاركتهم الكاملة، سيفضي إلى زيادة الشعور بالانتماء وتحقيق تقدم كبير في التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع والقضاء على الفقر (الأمم المتحدة، ٢٠١٩).

كما أولت الدولة المصرية اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة بذوي الهمم، حيث شملتهم واستهدفتهم مبادرة حياة كريمة. التي يُمكن أن تُطور من أساليب عملها في الفترة القادمة لتعمل على مستوى المجتمعات المحلية بقرى وأحياء الجمهورية، من خلال توفير قاعدة بيانات محلية عن ذوي الاحتياجات، تتضمن حصر أعدادهم وبيانات أولية وتفصيلية عنهم وعن نوع ودرجة الإعاقة، قدراتهم، مواهبهم، الإمكانيات البيئية المتاحة خاصة تلك المتعلقة بمدى وجود شركات ومؤسسات القطاع الخاص بالقرية أو الحي ومدى إسهامه ومشاركاته في توفير حياة كريمة لذوي الهمم الذين يعانون من البطالة على مستوى المجتمع المحلي.

وخاصة أن ذوي الإعاقة الذين يمثلون ١٢ مليون نسمة من سكان مصر حظوا في دستور ٢٠١٤ الذي أقره الشعب بعد ثورة الثلاثين من يونيو، ولأول مرة في التاريخ المصري قوةً وحضوراً كبيراً (عماد عبد المحسن، ٢٠٢١). فأصبح هذا الدستور يمثل نقطة تحول رئيسية في الاهتمام بهذه الفئة وحمايتها ورعايتها، كما أصبح يُنظر إلى هذا الدستور على أنه أحد العلامات الفارقة في تاريخ مصر، التي أرسى مبادئ دستورية مهمة، تستهدف إعادة الحقوق لأصحابها من ذوي الهمم، حيث خصهم المشرع في هذا الدستور بإحدى عشرة مادة واضحة وصريحة، منها (عماد عبد المحسن، ٢٠٢١): -

المادة ٥٣: وتنص على: "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، وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كل أشكال التمييز".

والمادة (٨١) التي تؤكد على أن التزام 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.

كما أعلنت الدولة أن عام ٢٠١٨ 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 ١٠ لسنة ٢٠١٨، 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 (غادة حلمي، ب.ت).

خامساً: الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة:

(أ): الدراسات السابقة التي تناولت دور الشركات والمؤسسات الخاصة في دعم ذوي الإعاقة.

أظهرت العديد من الدراسات أن التحيز أو التمييز في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، لا يزال متفشياً في جميع أنحاء العالم. حيث كشفت معظم المؤلفات حول هذا الموضوع أن الأشخاص ذوي الإعاقة غالباً ما يُنظر إليهم بشكل سلبي (Jayasooria D, et al, ١٩٩٧, pp. ٤٥٥-٤٦٣), (Gouvier WD, et al, ٢٠٠٣, pp. ١٧٥-١٨١), (Barnes C, ١٩٩٢, pp. ٥٥-٧٣), (Haq FS, ٢٠٠٣, pp. ٧١-٧٨).

ويؤكد العلم الحديث أن الإعاقة لا تُعد عجزاً، ولا ينبغي أن يُنظر إليها كذلك، وإنما تُعد الإعاقة إعاقة فقط عندما تمنع شخصاً ما من فعل ما يريد أو تمنعه من شيء يحتاج إلى القيام به. ولذا فقد أكدت أحد الدراسات على ضرورة استخدام التقنيات وأجهزة الاتصال التي تُساعد في تقليل الحواجز المادية للوصول السريع لذوي الإعاقة. حيث يُمكن أن توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) نموذجاً للسماح للأشخاص ذوي الإعاقة بالاندماج الاجتماعي والاقتصادي بشكل أفضل في مجتمعاتهم من خلال دعم الوصول الشخصي إلى المعلومات والمعرفة، ومواقف التعلم والتعليم، والتواصل الشخصي والتفاعل والوصول إلى الإجراءات الإدارية التعليمية. عندما نتحدث عن قضايا إمكانية الوصول، فإن إزالة الحواجز التي تحول دون نفاذ أو وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أمر بالغ الأهمية. ولذا يجب على المؤسسات

الحكومية والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص العمل على إزالة الحواجز التي تحول دون الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمل مع أصحاب المصلحة حتى يتمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من عيش حياة مستقلة (Abha Khetarpal, ٢٠١٥).

وتأتي أهمية وضرورة تحرك كافة أجهزة ومؤسسات الدولة ومنها مؤسسات القطاع الخاص من أجل العمل على الوصول السريع لذوي الإعاقة لمساعدتهم ورعايتهم، من منطلق ضرورة وعي وفهم هذه الأجهزة وتلك المؤسسات أن رعاية ذوي الإعاقة يُعد بعداً أساسياً من منظومة أبعاد حقوق الإنسان، وأن إهمالهم غالباً ما يرتبط بالإقصاء والتهميش الاجتماعي، ويؤدي إلى زيادة تعرضهم للفقر. فالإعاقة تعتبر قضية رئيسية من قضايا حقوق الإنسان.

وهذا ما أوضحته (Rebecca and et al., ٢٠١٠, pp. ٦٢٧-٦٣٠) في دراستها التي أشارت إلى أن تقرير البنك الدولي في عام (١٩٩٩) ألمح إلى أن واحداً من بين كل خمسة من أفقر الأشخاص في العالم يعاني من إعاقة، وعلى الرغم من أن الإعاقة ناتجة عن إعاقة جسدية أو ذهنية، إلا أن لها آثاراً اجتماعية عديدة، بالإضافة إلى آثارها الصحية. وأشارت إلى أنه في معظم الدول، لا تزال الخدمات الحكومية المقدمة للمعاقين هي عبارة عن مشاريع إعادة تأهيل صغيرة الحجم منفصلة عن بقية مؤسسات المجتمع. والمعوقون هم من بين أفقر الفقراء في هذه الدول. وأكدت على أنه لا يمكن إزالة الحواجز التي أقامتها الإعاقة والفقر، إلا من خلال الجهود المتضافرة والمتكاملة للحكومة والمنظمات غير الحكومية والشركات والمؤسسات التعليمية. وأوصت بأنه من واجب باقي مؤسسات المجتمع الاعتراف بحقوق الفقراء والمعاقين. حيث إنه لم يعد من الممكن التعامل مع ذوي الإعاقة على أنه عمل خيري ولكنها مسؤولية اجتماعية.

كما بحثت دراسة (Roland & Solveig, ٢٠١٣, pp. ١٦٧-١٨٧) العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسياسات الإعاقة في عينة من المؤسسات النرويجية، في إطار الهدف الفرعي الثاني من الاتفاقية بشأن حياة عمل أكثر شمولاً (Inclusive life Agreement) (اتفاقية ILA). وتوصلت إلى ضرورة التزام الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية باستراتيجيات معينة لدمج المعاقين في مكان العمل مراعاة لحقوقهم الاجتماعية والنفسية في مكان العمل. وتؤكد النتائج أن العمل وفقاً لاتفاقية ILA ضمن العمل العام للصحة والسلامة والبيئة والاتصال المنتظم بمراكز الحياة العملية للشركات، يمثل أحد الموارد التنظيمية المهمة، والذي يؤثر بشكل كبير على احتمالية قيام المؤسسات ببذل المزيد من الجهود لإدراج الأفراد ذوي الإعاقة في العمل.

وحاولت دراسة (Tiu & Khoo, ٢٠١٣) استكشاف وفهم التحديات التي يواجهها الماليزيون ذوو الإعاقة في عالم التوظيف. وتوصلت الدراسة إلى أن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة السائدة هو الطريق الذي يجب أن تسلكه مؤسسات المجتمع المختلفة، نظرًا لأن ذوي الإعاقة عبارة عن مجموعة من الموارد البشرية غير المستغلة. كما أشارت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من التحديات الرئيسية التي يواجهها الماليزيون ذوو الإعاقة، مثل التمييز والاستغلال في العمل. وتلخص هذه الدراسة إلى أن فرص العمل والتدريب المتكافئة يجب أن تمتد لتشمل الماليزيين ذوي الإعاقة، في محاولة لدمجهم في القوى العاملة السائدة. لأن العامل الرئيس الذي يُسهم في زيادة المشاكل التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة ليس في حالتهم الجسدية، بل في كم الضغوط الاجتماعية التي يتعرضون لها "الإعاقات الاجتماعية للمجموعات المضطهدة ليست نتيجة لصفاتهم الجسدية، ولكن لأشكال التنظيم الاجتماعي التي تميزهم وتضع ضغوطاً كبيرة عليهم." (Hunt, ١٩٦٦).

وهذا يوضح حجم التمييز ضد ذوي الإعاقة عند الالتقاء بهم بسبب التحيزات والمفاهيم الخاطئة السائدة بين الجمهور فيما يتعلق بقدرتهم على الأداء والمنافسة في سوق العمل. وعلى هذا فعادة لا يتم منحهم الأولوية مقارنة بنظرائهم من غير المعوقين (Colella et al, ١٩٩٨, pp. ١٠٢-١١١).

إن إهمال ذوي الإعاقة وفشل برامج دمجهم في الاقتصاد، يؤدي إلى عواقب وتداعيات وخيمة، وخاصة على اقتصاديات الدول النامية، وهذا ما أكدته تقرير البنك الدولي، الذي أوضح أن تهميش الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان المتوسطة الدخل مثل ماليزيا، أدى إلى حدوث خسائر كبيرة في الناتج القومي الإجمالي (في الميزانية) قُدر بين (١,٦٨ إلى ٢,٣٨) مليار دولار أمريكي (Perry ٢٠٠٢).

وعليه فقد أكدت أحدث الدراسات على ضرورة تطوير السياسات واللوائح الأوروبية والمجرية التي تأخذ في الاعتبار توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقة ذلك بتطوير مستوى الاتحاد الأوروبي وسياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات المجرية. وحددت ثلاث مراحل لذلك أولاً: يجب تسليط الضوء على التحول التنموي الموازي في بداية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. ثانياً: يجب تسليط الضوء على السياسات الحكومية الحديثة جداً المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات والتوظيف / الإدماج (خاصة دور هذه الشركات في المساهمة في إعادة تأهيل ذوي الإعاقة). ثالثاً: إنه على الرغم من أن الأشخاص ذوي الإعاقة كموضوع هو وثيق الصلة بالمواثيق والمبادئ التوجيهية وسياسات المنظمات الدولية والوطنية، إلا أن حقوقهم وإدماجهم في المجتمع وعالم العمل

ليست من بين الموضوعات الحالية للمؤسسات والشركات. ولذ فيجب العمل على أن تقوم الشركات بممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه ذوي الإعاقة (Sára Csillag, and et al, ٢٠١٨).

كما توصلت دراسة (Kailasapathy & Chinnaiyah, ٢٠١٠) أن سياسات وممارسات الموارد البشرية بالشركات الخاصة توظف بشكل رئيسي الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) وعلى ما في ذلك من إيجابيات كثيرة، إلا أن سياسات وممارسات الموارد البشرية بهذه الشركات، لا تعطي العديد من الفرص للتقدم الوظيفي، ومعظم الأشخاص ذوي الإعاقة موجودون في وظائف روتينية وغير ماهرة بغض النظر عن تعليمهم ومهاراتهم الفريدة. كما أشارت النتائج إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يكونوا مورداً قيماً للمنظمة إذا كانوا متمشيين استراتيجياً مع مساعدة إدارة الموارد البشرية (HRM). ومن ثم، فإن الحاجة إلى سياسات وممارسات الموارد البشرية "الصديقة للإعاقة" لها أهمية قصوى من شأنها أن تخلق وضعاً يربح فيه الجميع للأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات والاقتصاد.

(ب): المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في رعاية ذوي الهمم.

تعتبر المسؤولية الاجتماعية أحد عناصر الإطار القيمي المكون لفلسفة مهنة الخدمة الاجتماعية ومن ثم طرقها المختلفة. كما يمكن النظر إليها على أنها أحد مبادئ طريقة تنظيم المجتمع التي تهتم بربط الحقوق بالواجبات على أساس الأخذ والعطاء بين أفراد المجتمع الواحد أو الجماعة الواحدة وذلك أثناء تفاعلهم وتواصلهم من أجل المساهمة والاشتراك معاً في إشباع الاحتياجات وحل ومواجهة المشكلات من خلال الاعتماد والتعاون المتبادل بينهم (محمود بالي، ٢٠١١، ص ٢٠١٩-٢١١٤).

وهي تتضمن مفهوم الأخوة وتقديم الدعم والمساندة للآخرين ومساعدة الإنسان لأخيه الإنسان والإحساس بمشكلاته واحتياجاته والتحرك لمساعدته والحفاظ عليه.

وتعني المسؤولية أن يُسأل الإنسان هل جاوز ما أمر به أو وقف عنده، وتقضي التخويف بكونه مسؤولاً ومحاسباً (ابن حجر العسقلاني، ١٩٨٦، ص ٥٤٥)، أي على الإنسان أن يَأتمر بأوامر الله وأوامر رسوله (صلى الله عليه وسلم) ويتجنب ما نهاه الله ورسوله ويقف عند حدود ذلك. قال تعالى: {وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا} [الإسراء: من الآية ٣٤].

ويُمكن اضطلاع الشركات والمؤسسات الخاصة بمسؤولياتها الاجتماعية كمؤسسات في القطاع الخاص وفقاً لهذه الدراسة من خلال حرصها وسعيها لاستيعاب وفهم مشكلات واحتياجات ذوي

الهمم، تحركها نحو الاهتمام بقضاياهم، بالإضافة إلى قدرتها على وضع خطط وبرامج للمساهمة مع غيرها من المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في تدريبهم وتأهيلهم وتوفير فرص عمل وبيئة عمل مناسبة تضمن حياة كريمة لهم على مستوى المجتمع المحلي الذي تخدمه الشركة أو المؤسسة الخاصة.

وتستند المسؤولية الاجتماعية وفقاً لهذه الدراسة على مدى قدرة شركات ومؤسسات القطاع الخاص على فهم واستيعاب ما هي الاحتياجات التأهيلية والتدريبية لذوي الهمم؟، ما هي حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية في الحصول على فرصة عمل وبيئة عمل مناسبة لهم؟، الإحساس والاهتمام بهم وبظروف حياتهم ومعاناتهم الناتجة عن ممارسات التمييز ضدهم، والمشاركة الفعلية في برامج تأهيلهم ودمجهم في سوق العمل من أجل مساعدتهم على العيش حياة كريمة والمساهمة في تنمية مجتمعاتهم بصفة عامة.

وقد حدد الباحث أبعاد المسؤولية الاجتماعية في: -

١- الاستيعاب "الفهم": هو مدى إلمام أصحاب الشركات والمؤسسات بالقطاع الخاص بمسؤولياتهم تجاه ذوي الهمم ووعيهم باحتياجاتهم ومشكلاتهم وفهم التحديات التي يواجهها المصريون ذوي الإعاقة في عالم التوظيف، في إطار المسؤولية والتضامن والتكامل الاجتماعي.

٢- الاهتمام: هو أن يكون أصحاب الشركات والمؤسسات بالقطاع الخاص حساسين بظروف ذوي الهمم وهمومهم ولديهم الرغبة والحب في التقرب إليهم ومساعدتهم. والعمل على كل المستويات الإدارية بهذا القطاع بغرض مساعدتهم. بالإضافة إلى استعدادهم للتعاون مع قادة المجتمع والخبراء والمسؤولين والمتخصصين والمتطوعين المهتمين بقضايا ذوي الهمم من أجل مساعدتهم.

٣- المشاركة: هي عبارة عن مبادرة أصحاب الشركات والمؤسسات بالقطاع الخاص في المشاركة في برامج تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الهمم وتوفير بيئة عمل مناسبة لظروفهم والمساهمة في صياغة سياسات وتدابير أكثر واقعية لتمكين ذوي الإعاقة من استعادة حقوقهم بطريقة حديثة.

(ج): الإعاقة وتعريف الشخص المعاق:

تُعرّف الإعاقة بأنها: حالة تحد من قدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف

التي تعدّ أساسية في الحياة اليومية كالعناية بالذات أو ممارسة العلاقة الاجتماعية والنشاطات الاقتصادية وذلك ضمن الحدود التي تعدّ طبيعية. أو هي عدم تمكن المرء من الحصول على الاكتفاء الذاتي وجعله في حاجة مستمرة إلى معونة الآخرين، وإلى تربية خاصة تساعده على التغلب على إعاقته.

(<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9>)

والإعاقة هي إحدى المفاهيم التي يوجد جدال بشأنها، لأنها تحمل معاني مختلفة في مجتمعات مختلفة. (Oxford Dictionaries, ٢٠١٣) وقد يستخدم مصطلح "إعاقة" ليشير إلى السمات العقلية أو البدنية التي تعتبرها بعض المؤسسات، خاصة المؤسسات الطبية، احتياج ينبغي معالجته (النموذج الطبي) أو قد تشير أيضاً إلى القيود المفروضة على الأشخاص بواسطة معوقات المجتمع الذي يوجد به تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة (النموذج الاجتماعي) أو قد يستخدم المصطلح للإشارة إلى هوية الأشخاص ذوي الإعاقة. تعتبر القدرة الوظيفية النفسية هي مقياس مستوى أداء الفرد الذي يقيس قدرة الشخص على أداء المهام البدنية في الحياة اليومية ومدى سهولة أداء هذه المهام. ومن الملاحظ أن هذه القدرة الوظيفية النفسية للشخص تتراجع بالتقدم في العمر، لتتسبب في العجز والاضطرابات الإدراكية والبدنية وقد يؤدي كل ذلك إلى تسمية هؤلاء الأفراد بالأشخاص ذوي الإعاقة. (Online Etymology Dictionary, ٢٠١٣)

وتعني كلمة "معاق" وفقاً لإعلان الأمم المتحدة حول حقوق المعاقين، تعني الشخص العاجز عجزاً كلياً أو جزئياً عن ضمان حياة شخصية واجتماعية أو طبيعية نتيجة نقص خلقي وغير خلقي في قدراته الجسمية أو الفكرية.

(https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9#%D8%A7%D9%84%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%B2%D9%8A%D8%A9)

ورغم ما يُعانيه الأشخاص ذوي الإعاقة من مشكلات، إلا أن لهم قدرات وطاقات إيجابية، يجب وفقاً لهذه الدراسة اكتشافها لأنهم ذوي همم وأصحاب إرادة وعزيمة ولهم حقوقهم المشروعة دستورياً وقانونياً كغيرهم من مختلف فئات وقطاعات المجتمع، ومن ثم يجب العمل على تأهيلهم وتدريبهم ودمجهم في الحياة الاجتماعية للمجتمع.

بعض الأفراد الذين يعانون من صوراً للعجز لا يحبذون استخدام مصطلح "الإعاقة" بسبب

المعتقد بأنه يعني أن شخصاً ما لا يعمل ويقوم بالتسول مستخدماً قبعةً في يديه (Handicapped). ويبدو هذا، بالرغم من ذلك، أنه ليس بالمصدر الصحيح لتلك المفردة. فقد ظهرت لأول مرة في أحد ألعاب القمار تحت مسمى (هاند إن كاب) أو لعبة اليد في القلنسوة في القرن السابع عشر والتي يقوم اللاعبون فيها بوضع الأموال في القلنسوة. والتي تنتقل لاحقاً إلى حصانٍ يتسابق والتي تعني عودة أقوى المتنافسين إلى الميدان من خلال إعطائهم المزيد من الوزن الإضافي ليحملوه. وفي لعبة الجولف، أصبحت تلك الكلمة تشير إلى عدد الضربات التي يستطيع اللاعب أن يختصمها من المجموع بهدف منحه فرصةً ضد أفضل اللاعبين، ومن ثم فإن الإعاقة الأكبر هي ميزةً في لعبة الجولف.

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9#%D8%A7%D9%84%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%B2%D9%8A%D8%A9

(د): مبادرة حياة كريمة ودورها في مساعدة القطاع الخاص على توفير حياة كريمة لذوي الهمم:

اهتمت الدولة في الآونة الأخيرة بتنفيذ العديد من المبادرات التي تستهدف تحقيق حياة كريمة لجموع الشعب المصري بصفة عامة، ولذوي الهمم بصفة خاصة ومن هذه المبادرات مبادرة "حياة كريمة" التي أطلقها الرئيس عبد الفتاح السيسي، ومبادرة "مصر بكم أجمل" التي تنفذها وزارة القوى العاملة لتوفير فرص عمل للشباب المصري ولذوي الهمم. واهتمت مبادرة "حياة كريمة" بالعمل على إنشاء وحدات للاكتشاف المبكر للإعاقة في كل القرى المستهدفة من المبادرة، وهذه الخطوة من المتوقع أن تسهم في حصر جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في الريف، ومن ثم سيكون ذلك بمثابة نواة لقاعدة بيانات عن ذوي الهمم، يكون له كبير الأثر في تقديم خدمات التأهيل الشامل لهم. وهذه الفكرة يمكن التأسيس عليها وذلك من خلال العمل على حصر هذه الفئات على مستوى كل مجتمع محلي على مستوى الجمهورية في (الريف والحضر)، ومن ثم يُمكن من خلال ذلك مساعدة الشركات والمؤسسات الخاصة على مستوى المجتمع المحلي في الوصول السريع إلى من هم منهم في سن العمل والمشاركة في تنفيذ البرامج التأهيلية والتدريبية والتوظيفية لهم وتوفير بيئة عمل مناسبة وملائمة لهم.

ومن ثم مساعدتهم في الحصول على فرصة عمل بأجر، تُسهم بشكل كبير في تغيير نوعية حياتهم، وذلك لأن العمل يُمثل جانباً مهماً من حياة الإنسان. حيث إنه يمكّن الشخص من الاعتماد على نفسه والاستقلال والعيش بكرامة. فالعمل وحصول الشخص على أجر دور مهم في كسر الحلقة

المفرغة التي يعيش فيها معظم الفقراء، حيث إن تحسن المستوى الاقتصادي، يُسهم في الارتقاء بالمستوى الصحي والثقافي والاجتماعي، ومن ثم يكون سبباً رئيساً في خروج الكثيرون من الفقراء من دائرة الفقر.

سادساً: استنتاجات الدراسة ومستخلصاتها:

هناك العديد من المعوقات التي تحول دون دخول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل الخاص. يمكن أن تتراوح هذه المعوقات من نقص التعليم والتدريب أو نقص الموارد المالية التي تحد من الوصول إلى أسواق العمل. وتشمل الأسباب الأخرى طبيعة مكان العمل أو المهنة وتصورات صاحب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، ومن ثم يجب على شركات ومؤسسات القطاع الخاص الاضطلاع بمسؤولياتها للحد من هذه المعوقات.

يجب النظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم جزء وفئة من فئات المجتمع وهم كمواطنين قانونيين لهم الحق في التمتع بجميع المرافق الموجودة في الدولة وكذلك المشاركة في جميع جوانب وقطاعات التنمية في المجتمع، بما في ذلك التوظيف في سوق العمل، دون أي تمييز. سواء في القطاع الخاص أو العام، يجب على صاحب العمل التعامل مع طلبات الأشخاص ذوي الإعاقة دون أي تمييز، كما يتعاملون مع أي أشخاص مرشحين آخرين للعمل لديهم. لا ينبغي النظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة لمجرد التعاطف أو لتلبية المتطلبات التي يحددها المسؤولون أو تحددتها بعض الجهات المسؤولة.

عادة ما يلجأ الضحايا من المعاقين إلى ترك العمل على الرغم من أنهم لم يكونوا مضطرين لذلك، إلا بسبب بيئة العمل غير الملائمة (غير الصديقة لذوي الهمم) ومن ثم يجب العمل على توفير الآتي: -

- ١- بيئة مادية (من حيث الإضاءة، توفر دورات المياه المناسبة، المصاعد... الخ) خالية من العوائق ومناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- توفير وسائل النقل المناسبة لهم للوصول إلى مكان العمل.
- ٣- تعديل مكان العمل وجعله أكثر سهولة. ومن شأن مثل هذه التسهيلات أن تشجعهم على العودة إلى العمل والاستفادة من خبراتهم.
- ٤- المعاملة الجيدة واللائقة من أصحاب العمل والزملاء، والرواتب التي تتناسب مع مؤهلاتهم ونوع المهام الموكلة إليهم والتي تجعلهم يشعرون بالرضا.

لا يزال هناك العديد من المعاقين عاطلين عن العمل، ومن ثم يجب أن يوليهم القطاع الخاص اهتماماً كبيراً من حيث التأهيل والتدريب والتوظيف. وبالنسبة لمن يعمل منهم يجب أن تكون رواتبهم التي يتقاضونها متمشية مع مؤهلاتهم الأكاديمية.

ما زالت الشركات والمؤسسات الخاصة لا تعتمد بشكل كبير على المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلم النفس من الإخصائيين الاجتماعيين والنفسيين المؤهلين القادرين على دراسة احتياجات ومشكلات ذوي الهمم المختلفة ودراسة قدراتهم ومواهبهم ومن ثم مساعدتهم وتوجيههم ومساعدة هذه الشركات والمؤسسات على وضع خطط وبرامج التدخل المهني المختلفة من (تأهيل- تدريب-توظيف-ورعاية اجتماعية ونفسية وصحية وثقافية) التي من شأنها أن تحقق مصلحة الأفراد من ذوي الهمم ومصلحة الشركة أو المؤسسة والمجتمع بشكل عام.

لا تزال المعاملة التمييزية (سواء من قبل أصحاب العمل أو الزملاء) متفشية على الرغم من وجود قانون الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر. وهذا يثبت أن القانون غير ناجح في حماية ذوي الإعاقة من التمييز أو الاستغلال.

يجب مراجعة قانون الإعاقة الحالي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ في مصر لمعالجة التحديات والقضايا التي تواجه ذوي الإعاقة والتي تم إبرازها في هذه الورقة، حيث إنه يمكن أن تُسهم نتائج هذه الدراسة بشكل كبير في تشكيل سياسات اجتماعية أكثر ملاءمة لذوي الإعاقة، بما يساعد في تحقيق تطلعات الأمة في استراتيجيتها للتنمية الشاملة ٢٠٣٠ حتى تصبح في مصاف الدول المتقدمة.

المراجع المستخدمة

- ١- منظمة الصحة العالمية (٢٠١١). موجز التقرير العالمي حول الإعاقة موجز البنك الدولي، البنك الدولي، جنيف، سويسرا، متاح على الرابط التالي:
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_ar.pdf?ua=1
- ٢- منظمة الصحة العالمية، الإعاقة والصحة، حقائق رئيسية، ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١. متاح على الرابط التالي:
<https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- ٣ - Brault, M. W. (٢٠١٢). *Americans with disabilities: ٢٠١٠*. (Report no. P٧٠-١٣١). Washington, DC: U.S. Census Bureau. Google Scholar.
- ٤ - Department for Work & Pensions. Office of Disability Issues (٢٠١٤). *Official statistics: Disability facts and figures*. Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/disability-facts-and-figures/disability-facts-and-figures>. Accessed ٨ Nov ٢٠١٨.
- ٥ - Australian Bureau of Statistics (٢٠١٦). *Disability, ageing and careers, Australia: Summary of findings, ٢٠١٥* [#٤٤٣٠,٠]. Available at: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/4430,0main+features202015>. Accessed ٨ Nov ٢٠١٨.
- ٦ - Elraz, H. (٢٠١٨). *Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness*, Human Relations, ٧١(٥). Article Google Scholar

- ٧ – Breslin, C., Lay, M., Jetha, A., & Smith, P. (٢٠١٨). *Occupational health and safety vulnerability among Canadian workers with disabilities: Examining pathways that perpetuate health disparities*, Disability and Rehabilitation
- ٨ – Erickson, W. A., von Schrader, S., Bruyère, S. M., & VanLooy, S. A. (٢٠١٤). *The employment environment: Employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities*, Rehabilitation Counseling Bulletin, ٥٧(٤).
- ٩ – Bruyere, Susanne M. (٢٠٠٠). *Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*. Available at: <https://ecommons.cornell.edu/handle/١٨١٣/٨٩٧٩٣>

١٠- هبه حسام (الإثنين، ٠٣ ديسمبر ٢٠١٨). الإحصاء: نسب ذوي الاحتياجات الخاصة في مصر تصل لـ ٢,٦١%، موقع جريدة اليوم السابع الإلكترونية، متاح على الرابط التالي:
<https://www.youm7.com/story/٢٠١٨/١٢/٣/%D8%A7%D9%8%D8%A%D8%AD%D8%B%D8%A%D8%A1-%D9%8%D8%B%D8%A-%D8%B%D9%8%D9%89-%D8%A7%D9%8%D8%A7%D8%AD%D8%AA%D9%8%D8%A7%D8%AC%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%8%D8%AE%D8%A7%D8%B%D8%A9-%D9%8%D9%89-%D9%8%D8%B%D8%B1-%D8%AA%D8%B%D9%8-%D9%8%D9%80-٢/٤٠٥٤٢١٠>

١١- الأمم المتحدة (٢٠١٩). *اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة*، اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حقوق الإنسان، مكتب المفوض السامي. متاح على الرابط التالي:
<https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx#١٩>

١٢- بتصريف (أنظر): عماد عبد المحسن (السبت، ٢٠ نوفمبر ٢٠٢١). حياة كريمة.. توفير فرص عمل لنوبي الاحتياجات الخاصة، موقع جريدة اليوم السابع الإلكترونية، متاح على الرابط التالي:

<https://www.youm7.com/story/٢٠٢١/١١/٢٠/%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9-%D9%83%D8%B1%D9%8A%D9%85%D8%A9-%D8%AA%D9%88%D9%81%D9%8A%D8%B1-%D9%81%D8%B1%D8%B5-%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%84%D8%B0%D9%88%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%AA%D9%8A%D8%A7%D8%AC%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%B5%D8%A9/٥٥٤٥٩٦١>

١٣- غادة حلمي. حقوق ذوي الإعاقة في مصر، دراسات في حقوق الإنسان، الهيئة العامة للاستعلامات، الموقع الإلكتروني. متاح على الرابط التالي:

<https://hrightsstudies.sis.gov.eg/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%AA%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B1/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA/%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%B0%D9%88%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D9%80%D9%80%D9%80%D8%A7%D9%82%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D9%85%D8%B5%D8%B1/>

١٤ - Jayasooria D, et al (١٩٩٧). *Disabled people in a newly industrializing economy: Opportunities and challenges in Malaysia*, Disability and Society; ١٢(٣). Available at:

<http://dx.doi.org/١٠.١٠.٨٠/٠٩٦٨٧٥٩٩٧٢٧٢٨١>.

١٥- Gouvier WD, et al (٢٠٠٣). *Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job, complexity*

- and public contact*, Rehabilitation Psychology; ٤٨(٣). Available at:
<http://dx.doi.org/10.1037/0090-0050.48.3.170>
- ١٦- Barnes C (١٩٩٢). *Disability and employment*, Personnel Review; ٢١(٦). Available at: <http://dx.doi.org/10.1108/0048348921002108>.
- ١٧- Haq FS (٢٠٠٣). *Career and employment opportunities for women with disabilities in Malaysia*, Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal; ١٤(١). Vol. ٢٤, No.١, ٢٠١٣; doi 10.5463/DCID.v24i1.142. Available at: www.dcidj.org
- ١٨ - Abha Khetarpal (٢٠١٥). *Information and Communication Technology (ICT) and Disability*, Vol (٦), Issue (١). Available at:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0974929215060117>
- ١٩ - Rebecca and et al., (٢٠١٠). *Integrating people with disabilities: their right – our responsibility*, Volume. ٢٥. Issue. (٥), SAGE Journals. Available at:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687099.2010.489314>
- ٢٠ - Roland M.& Solveig O. (٢٠١٣). *Social responsibility at company level and inclusion of disabled persons: the case of Norway*, Volume ١٧, Issue ٢, Scandinavian Journal of Disability Research. Available at:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15017419.2013.814586>
- ٢١ - Tiun, L. T. & Khoo, S. L. (٢٠١٣). *Challenges Faced by Malaysians with Disabilities in the World of Employment*, Article in Disability CBR & Inclusive Development · Available at:
https://www.researchgate.net/profile/Suet-Khoo/publication/271123097_Challenges_Faced_by_Malaysians_with_

Disabilities_in_the_World_of_Employment/links/09c38a38.fYe9b21a82
fcb1a/Challenges-Faced-by-Malaysians-with-Disabilities-in-the-
World-of-Employment.pdf

- ٢٢ – Hunt P (١٩٦٦). *Stigma: The Experience of Disability*, London: Geoffrey Chapman, (ed.).
- ٢٣ – Colella A, De Nisi AS, Varma A (١٩٩٨). *The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner*, Journal of Applied Psychology. Available ata; <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.102>. PMID:9494442
- ٢٤ – Perry DA (٢٠٠٢). *Promoting employment of people with disabilities: The ILO perspective*, Paper presented at the seminar on Employment for the Disabled, Kuala Lumpur.
- ٢٥ – Sára Csillag, Zsuzsanna Gyori, Réka Matolay (٢٠١٨). *The Critical State of Corporate Social Responsibility in Europe*, ISBN: 978-1-78706-100-2, eISBN: 978-1-78706-149-6, ISSN: 2043-9009. Available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2043-90092018000012003/full/html>
- ٢٦ – Kailasapathy,Pavithra & Chinnaiyah, S (٢٠١٠). *An exploratory study on human resource policies and practices adopted for persons with disabilities by private sector organization in Sri Lanka*, International Conference on Business and Information, University of Kelaniya. Available at: <http://archive.cmb.ac.lk:8080/research/handle/70130/5084>

٢٧- محمود علي عطية بالي (٢٠١١). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المسؤولية الاجتماعية لأرباب الأسر الممتدة للنفقة على أقاربهم من الفقراء، بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، ج.م.ع، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

٢٨- ابن حجر العسقلاني (١٤٢١ - ١٩٨٦). فتح الباري بشرح صحيح البخاري، ط١، ج٥، القاهرة، مكتبة مصر.

٢٩ - <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9>

٣٠ - "Definition of handicap in Oxford Dictionaries (British & World English)". Retrieved April ١٢, ٢٠١٣.

٣١ - "Online Etymology Dictionary". Retrieved April ١٢, ٢٠١٣.

٣٢-

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9#%D8%A7%D9%84%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%B2%D9%8A%D8%A9

٣٣- Snopes.com نسخة محفوظة ٢٨-١٢-٢٠٢١ على موقع واي باك مشين. متاحة على الرابط التالي:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9#%D8%A7%D9%84%D8%A0%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%B2%D9%8A%D8%A9