



الجمهورية الإسلامية الموريتانية

ملاحق قُطرية سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الجمهورية الإسلامية الموريتانية



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة

الإسكوا
ESCWA

رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

ملاحق قُطرية

سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الجمهورية الإسلامية الموريتانية



© 2023 الأمم المتحدة

جميع الحقوق محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

تُوجّه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،

صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

المحتويات

4.....	مقدمة.....
5.....	1. الإطار التشريعي العام.....
7.....	2. الإطار المؤسسي.....
8.....	ألف. وزارة العمل الاجتماعي والطفولة والأسرة.....
8.....	باء. وزارة الوظيفة العمومية والعمل.....
8.....	جيم. وزارة التشغيل والتكوين المهني.....
9.....	دال. وزارة الصحة.....
9.....	هاء. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.....
10.....	3. التوظيف والعمل.....
11.....	ألف. القطاع العام.....
12.....	باء. القطاع الخاص.....
13.....	4. التعليم والتأهيل المهني.....
15.....	5. الرعاية الصحية والاجتماعية.....
17.....	6. البيئة المساندة.....
19.....	7. الخلاصة.....
21.....	الحواشي.....

مقدمة

إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم في المجتمع على قدم المساواة مع جميع المواطنين.

ويتناول هذا التقرير جملةً من التشريعات والسياسات والاستراتيجيات والبرامج التي تُعنى بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في موريتانيا، ويحلّل مدى الاتساق في ما بينها، ويسلّط الضوء على الفجوات التي تعترضها في حال وجودها. ويعتمد هذا التقرير على الأطر التشريعية العامة الضامنة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى رأسها دستور الدولة، يليه «قانون حماية وترقية الأشخاص المعاقين» ومن ثمّ سائر القوانين المرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

اعتمدت معظم الدول العربية سياسات تهدف إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الشاملة والمتساوية في المجتمع، وذلك استجابةً للاتفاقيات والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة. وفي هذا الإطار، وقّعت معظمها على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة¹ أو صادقت عليها، وسعت إلى مواءمة تشريعاتها وسياساتها الوطنية مع بنود الاتفاقية.

وصدّقت السلطات الموريتانية على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري عام 2012، وأقرّت عدداً من السياسات والقوانين والاستراتيجيات التي تعزّز



الإطار التشريعي العام

ترمي الاستراتيجية
الوطنية لترقية الأشخاص
ذوي الإعاقة (2022-2030)
إلى إزالة الحواجز التي تقف في
وجه الأشخاص ذوي الإعاقة، في
سبيل تحقيق إدماجهم الكامل
ووصولهم الشامل إلى
الخدمات الاجتماعية.

يهدف دستور الجمهورية الإسلامية الموريتانية لعام 1991² إلى دعم مبادئ الديمقراطية على النحو المحدد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وشملت أحكامه منح الحق لكافة المواطنين بتقلد المهام والوظائف العمومية دون شروط أخرى سوى تلك التي يحددها القانون³. ولا يتضمن الدستور أي نصوص محددة في ما يتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة غير أنه نهى عن التمييز بين المواطنين⁴ لضمان تمتع الجميع بالحقوق نفسها وتأييدهم الواجبات نفسها تجاه الوطن⁵.

الاستراتيجية في الفقرة التي تنطرق إلى مسألة المساواة والقضاء على التمييز إلى ضرورة إنشاء مجلس أعلى للأشخاص ذوي الإعاقة يتبع مباشرة لرئاسة الجمهورية أو للوزارة الأولى على أن يضم 21 عضواً مؤرخين بالتساوي بين ممثلي الدولة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، ويكلف بتصور السياسات والاستراتيجيات في هذا المجال والتأكد من تنفيذها¹⁰.

في المقابل، أكدت الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية لعام 2013¹¹ أن الحماية الاجتماعية حق يجسد العقد الاجتماعي بين الدولة والمواطن ويعزز التماسك الوطني من خلال عدد من التدابير وآليات التضامن الاجتماعي القائمة على العدالة والإنصاف. كما أشارت الاستراتيجية إلى أن الحماية الاجتماعية تُعتبر أداة أساسية لحماية الفقراء لا سيما في حالات الأزمات. وتطرق نص الاستراتيجية إلى الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعانون عموماً من الفقر الشديد والنظرة التمييزية. وأوضحت الاستراتيجية عدّة عوامل مؤدية إلى هذه الهشاشة مثل غياب سياسة التعليم الدامج، وارتفاع معدلات البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة، وانعدام الوصول إلى البنى التحتية والخدمات الأساسية، ونقص وسائل التواصل الملائمة لشتى أنواع الإعاقات. وتمحورت أنشطة الاستراتيجية حول تحسين جمع المعلومات، ودعم أنشطة المنظمات المعنية بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة، واعتماد سياسة وطنية في مجال التعليم الدامج.

ويُعتبر الأمر القانوني رقم 043-2006 الصادر في 23 تشرين الثاني/نوفمبر 2006 و«المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين»⁶ القانون الأساسي لصون وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيد الوطني، بالتوازي مع الدستور والتزام الجمهورية الموريتانية بالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد نص الأمر القانوني المذكور أعلاه على أن كل شخص اعترف بإعاقته له الحق بالحصول على بطاقة خاصة تثبت إعاقته وتسمى «بطاقة الشخص المعاق»⁷. وتتيح هذه البطاقة لحاملها حقوق ومزايا متصلة بالحياة اليومية وتسهل إدماجهم في المجتمع وسوق العمل. ومن بين هذه الحقوق والمزايا: الوصول إلى العلاجات وإعادة التأهيل والأدوات الفنية المساعدة والتربية والتكوين المهني والتوظيف والنقل. ويمكن أن يستفيد أيضاً مساعدو الأشخاص ذوي الإعاقة من امتيازات تسمح لهم بتأدية مهامهم على نحو أفضل⁸.

وتوازيًا مع النصوص القانونية، أطلقت الحكومة الموريتانية، ممثلة بوزارة العمل الاجتماعي والطفولة والأسرة، الاستراتيجية الوطنية لترقية الأشخاص ذوي الإعاقة (2022-2030)⁹ التي ترمي إلى إزالة الحواجز التي تقف في وجه الأشخاص ذوي الإعاقة، في سبيل تحقيق إدماجهم الكامل ووصولهم الشامل إلى الخدمات الاجتماعية. وتستند هذه الاستراتيجية إلى جملة من القيم، من بينها صون الكرامة وعدم التمييز والاستقلالية وتكافؤ الفرص والإدماج واحترام الاختلاف. وأشارت



الإطار المؤسسي

تُعنى مديرية
الأشخاص ذوي الإعاقة
في وزارة العمل الاجتماعي
والطفولة والأسرة بإعداد وتنفيذ
استراتيجية وطنية لحماية الأشخاص
ذوي الإعاقة ودعم تأهيلهم
المهني وإنشاء قاعدة
بيانات عنهم.

يبرز دور السلطات الموريتانية لجهة العمل على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل عبر العديد من الوزارات والهيئات الحكومية التي تُعنى بمختلف جوانب حياة الأشخاص ذوي الإعاقة اليومية. وفي ما يلي أبرز الجهات الحكومية الفاعلة في هذا الإطار:

ألف. وزارة العمل الاجتماعي والطفولة والأسرة.....

الإعاقة. كما أنها تُعنى بإعداد وتنفيذ استراتيجية وطنية لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة ودعم تأهيلهم المهني وإنشاء قاعدة بيانات عنهم. وتنقسم المديرية إلى ثلاث مصالح هي: مصلحة ترقية الأشخاص ذوي الإعاقة، ومصلحة البرامج الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، ومصلحة تحديد الأشخاص ذوي الإعاقة، ويُعنى كلٌ منها بجانب مختلف من جوانب إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، كمواءمة التشريعات والتعليم والتأهيل المهني وإدارة برنامج بطاقة الإعاقة.

تعتبر وزارة العمل الاجتماعي والطفولة والأسرة الجهة الأساسية المعنية بحماية وترقية الفئات الاجتماعية الهشة، لا سيما فئة الأشخاص ذوي الإعاقة. فهي تعمل على توفير شغل الحماية الاجتماعية بكافة أشكالها لضمان إدماجهم في المجتمع وتيسير حاجاتهم اليومية. وضمن هذه الوزارة، كُلِّفت مديرية الأشخاص ذوي الإعاقة بإعداد وتنسيق ومتابعة تنفيذ التشريعات المتعلقة بترقية الأشخاص ذوي الإعاقة ومواءمتها مع الدستور والاتفاقيات الدولية وأبرزها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي

باء. وزارة الوظيفة العمومية والعمل

شاملة للإعاقة، وتقديم خدمات دعم التوظيف. ويساعد هذا النهج على تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بما يلزم من معرفة ومهارات، مع تعزيز المواقف الإيجابية والأطر القانونية لمشاركتهم في القوى العاملة.

تعمل وزارة الوظيفة العمومية والعمل الموريتانية على تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال مبادرات مختلفة. ويشمل ذلك زيادة الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإمكاناتهم في سوق العمل، وسنّ تشريعات

جيم. وزارة التشغيل والتكوين المهني

العمل وجمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة، تسعى الوزارة جاهدةً إلى إنشاء نظام بيئي داعم يحث على تبني ممارسات التوظيف الشاملة داخل مؤسسات القطاعين الخاص والعام. ومن خلال التأكيد على فرص التدريب المهني والتصدي بفعالية للحواجز التي تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تساهم وزارة التشغيل والتكوين المهني إلى حدٍ بعيد في تنمية سوق عمل شامل ومتنوع في موريتانيا.

تؤدي وزارة التشغيل والتكوين المهني في موريتانيا، المكلفة بالإشراف على سياسات التوظيف ومبادرات التدريب المهني، مهام أساسية في تعزيز بيئة مؤاتية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وإعداد يد عاملة كفوءة. وينطوي التركيز الأساسي لهذه الوزارة على تطوير وتنفيذ برامج تدريب مهني شاملة مصممة لتلبية الاحتياجات والقدرات المحددة للأشخاص ذوي الإعاقة، ونقل المهارات الأساسية إلى العمل الحقيقي. ومن خلال التعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك أصحاب

دال. وزارة الصحة

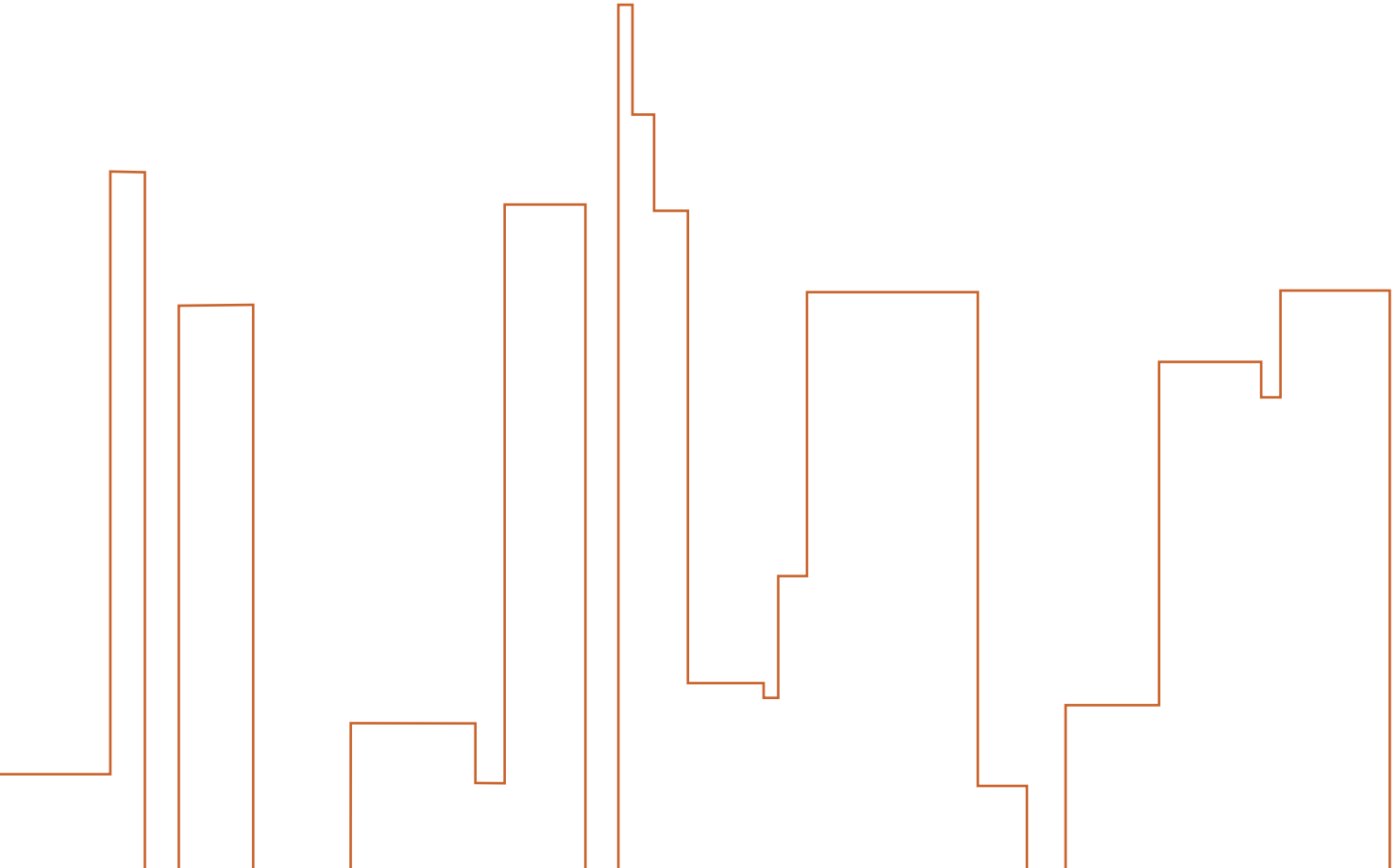
إلى ذلك، يمكن للوزارة أن تتعاون مع الدوائر الحكومية الأخرى وأصحاب المصلحة لتنفيذ السياسات والمبادرات التي تركز على صحة الأشخاص ذوي الإعاقة ورفاههم، في سبيل إيجاد بيئة مؤاتية لمشاركتهم الكاملة في القوى العاملة. ويتمشى هذا النهج التعاوني مع الهدف الأوسع المتمثل في تحقيق مجتمع أكثر شمولاً وإنصافاً للأشخاص ذوي الإعاقة، مع التركيز على مسألتي الصحة والإدماج في سوق العمل.

تضطلع وزارة الصحة الموريتانية بدور حاسم في تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بسبل مختلفة. فالوزارة مسؤولة عن ضمان الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية، وبرامج إعادة التأهيل، وأنظمة الدعم التي تساهم في تحقيق الرفاه العام للأشخاص ذوي الإعاقة. وبتعزيز البيئة الصحية والشاملة، تدعم وزارة الصحة بصورة غير مباشرة قابلية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال معالجة الحواجز المتعلقة بالصحة. بالإضافة

هاء. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

يمكن الوصول إليها والموارد التعليمية المتخصصة. علاوةً على ذلك، تتيح الجهود التعاونية مع المؤسسات الأكاديمية إعداد وتنفيذ برامج مصفمة خصيصاً لتزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهارات والمعرفة الأساسية للانتقال الناجح إلى سوق العمل. ومن خلال التأكيد على فرص التعليم والبحث الشاملين، تساهم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى حد كبير في إزالة الحواجز التعليمية لتحفيز الوصول العادل للأشخاص ذوي الإعاقة إلى الفرص التعليمية، وتعزيز فرص توظيفهم.

تضطلع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في موريتانيا بدور محوري في تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال إعطاء الأولوية للتعليم وتنمية المهارات، وإنشاء بيئة تعليم عالٍ شاملة يسهل الوصول إليها وتلبي الاحتياجات المتنوعة للطلاب ذوي الإعاقة. وتعمل الوزارة بنشاط على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من متابعة تعليمهم العالي، وذلك من خلال صياغة وتنفيذ السياسات الشاملة وتوفير التسهيلات الضرورية وخدمات الدعم مثل البنية التحتية التي





التوظيف والعمل

نص «الأمر
القانوني المتعلق
بترقية وحماية الأشخاص
المعاقين»، على ضرورة ألا
تكون الإعاقة سبباً لحرمان الشخص
من العمل في القطاعين العام
والخاص، وأن يكون المعيار
المعتمد للتوظيف هو
المؤهلات.

كزس الدستور الموريتاني العديد من الحقوق والحريات العامة لجميع المواطنين، إلا أنه لم ينص على حق العمل والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة على وجه الخصوص بل اكتفى بالإشارة إلى حق التوظيف للجميع في مؤسسات الدولة بموجب القوانين المرعية الإجراء¹². كذلك، نص الدستور على عدم التمييز بحسب الأصل والعرق والجنس والمكانة الاجتماعية بين أفراد المجتمع¹³.

في ما يتعلق بالقطاع العام، صدر القانون رقم 93-09 المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة¹⁷، والذي يُصنّف بموجبه الموظفون بحسب ماهية تعاقدهم مع السلطات الموريتانية لشغل المناصب العامة. أما في ما يتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، فقد خصص المشرع الموريتاني مدونة الشغل الصادرة بموجب القانون رقم 2004-017 الصادر بتاريخ 6 تموز/يوليو 2004¹⁸ لتكريس حقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعاملين لديه.

بالإضافة إلى ذلك، كفلت أحكام «الأمر القانوني رقم 2006-043 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين»¹⁴، حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، ونصت على ضرورة ألا تكون الإعاقة سبباً لحرمان الشخص من العمل في القطاعين العام والخاص، وأن يكون المعيار المعتمد للتوظيف هو المؤهلات لا نوع الإعاقة¹⁵. وأنزل القانون عقوبة دفع غرامة على كل جهاز حكومي أو مؤسسة خاصة ترفض ترشح شخص ذي إعاقة لديه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة، وذلك بذريعة الإعاقة¹⁶.

الف. القطاع العام

أن تمثل رادعاً أمام ترشح الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لديهم المؤهلات المطلوبة للوظيفة، ويمكنهم تأدية مهامهم الوظيفية أسوةً بزملائهم من غير ذوي الإعاقة في حال توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل.

أما في ما يتعلق بالاكنتاب في الوظيفة العامة، فقد نص قانون الموظفين العموميين على آلية الاكنتاب في الوظائف العامة بالاستناد إلى نظام المسابقات المفتوحة والمتخصصة²⁰، ولكنه أغفل الإشارة إلى توفير الترتيبات اللازم مراعاتها عند إجراء مسابقات للأشخاص ذوي الإعاقة.

وعولجت هذه الثغرات في قانون الوظيفة العمومية بموجب نصوص «الأمر القانوني رقم 2006-043 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين». فالشخص ذو إعاقة له الحق في العمل من جهة²¹ وله الحق في الأولوية في مجال التحويلات داخل الوظيفة العمومية من جهة أخرى²²، إلا أنه من الأجدى تضمين هذه النصوص في متن نظام الموظفين العموميين.

يبدو جلياً أن الدستور الموريتاني قد أعطى الحق بالتوظيف لجميع الراغبين بالترشح لوظيفة عمومية من دون تمييز وضمن إطار القوانين الناظمة للقطاع الإداري، وهذا ما تجسد تنظيمياً في القانون رقم 93-09 المذكور أعلاه. وتسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المعيّنين في وظيفة مدنية دائمة والمرسمين في درجة من سلم إدارات الدولة ومؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري والذين لهم على هذا الأساس صفة موظفين، باستثناء القضاة وأفراد الجيش والحرس الوطني والشرطة الوطنية والأمن¹⁹. ولا يتضمن القانون أي نصوص متعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن أحكامه تسري على الموظفين ذوي الإعاقة من دون تفرقة بينهم وبين زملائهم من غير ذوي الإعاقة، وذلك عملاً بمبدأ المساواة وعدم التمييز المذكور في الدستور.

وحدد القانون جملةً من الشروط الأساسية التي تتيح للمرشح الاكنتاب بصفة موظف، من بينها القدرة البدنية والعقلية اللازمة. ويجدر بالمشرع تعديل شرط اللياقة وربطه باستثناءات خاصة للمرشح ذي الإعاقة، لأن اللياقة البدنية أو العقلية يمكن

باء. القطاع الخاص

نظّم المشرّع علاقات العمل في القطاع الخاص وفق مدونة الشغل الصادرة بموجب القانون رقم 017-2004، إلا أنها لم تلحظ في نصوصها أي قواعد تحكم عمل الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً بل أتى مضمونها عاماً يسري على جميع العاملين.

وبموازاة التشريع القائم، تضمنت الاستراتيجية الوطنية لترقية الأشخاص ذوي الإعاقة (2022-2030)²³ بنداً بعنوان «رافعة التمكين والتشغيل» يهدف إلى ترقية تشغيل لا يقصي أحداً وإلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على عمل دائم ولائق، يُمارَس في ظروف تتسم بالحرية والإنصاف والأمان والكرامة.



التعليم والتأهيل المهني

اكتسبت مسألة
التعليم حيزاً مهماً في
الاستراتيجية الوطنية لترقية
الأشخاص ذوي الإعاقة التي
نصّت على لزوم إدماج الأشخاص
ذوي الإعاقة لا سيما الفتيات
منهم في النظام التعليمي
العام.

لم يُبشر الدستور الموريتاني إلى حقّ التعليم بشكلٍ مباشر على غرار حقّ العمل، إلاّ أنّه كرس في ديباجته الحقوق الاجتماعية التي يندرج ضمنها الحقّ في التعليم. وفي هذا السياق، ينصّ الباب الرابع من الأمر القانوني رقم 043-2006 «المتعلّق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين»، على حقّ الأشخاص ذوي الإعاقة في التعلّم والوصول إلى المرافق التعليمية والتربوية، وعلى وجوب أن تكون المباني والبنى التحتية للمؤسسات التعليمية مراعية لاحتياجاتهم²⁴. كذلك، تطرّق الأمر القانوني إلى إعفاء الأشخاص ذوي الإعاقة من رسوم التسجيل في المدارس العمومية، وإعطائهم حقّ الأسبقية في الحصول على المنح الدراسية، ومنحهم تخفيضات على تكاليف التعلّم في القطاع الخاص²⁵.

التمهين وريادة الأعمال. كما تعتمد الاستراتيجية على عنصرين أساسيين للتنفيذ هما الرقمنة وضمان جودة التعليم العالي.

وبما أنّ التأهيل المهني هو جزء لا يتجزأ من تعزيز إمكانية الأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على عمل لائق، فقد خصّص «الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلّق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين» فصلاً لهذا الغرض. وأناط القانون بوزارة التشغيل والتكوين المهني مهام إنشاء مؤسسات للتكوين المهني، وجعلها بمتناول الأشخاص ذوي الإعاقة من الناحية المادية والبرامج التربوية والفنية، والمصادقة على الشهادات الصادرة عنها²⁷.

وتماشياً مع التشريع، اكتسبت مسألة التعليم حيزاً مهماً في الاستراتيجية الوطنية لترقية الأشخاص ذوي الإعاقة التي نصّت على لزوم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة لا سيما الفتيات منهم في النظام التعليمي العام. كما تناولت الاستراتيجية أهمية إقامة برنامج للتشخيص المبكر والاستعانة بتقنيات التعلّم وتطوير مناهج دامجّة للطلاب ذوي الإعاقة.

وارتكزت الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي في أفق 2030²⁶ على أربعة محاور مهمّة هي: تحسين الولوج إلى التعليم العالي وتنويع عروض التكوين، وتحسين حكامه منظومة التعليم العالي، وتعزيز الفاعلية الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، ودعم



الرعاية الصحية والاجتماعية

نصّ «الأمر القانوني»
على أنّ الدولة تضمن العلاجات
الطبية وشبه الطبية الضرورية لصحة
الأشخاص ذوي الإعاقة البدنية
والعقلية.

كّرس الفصل الثاني من «الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين» حقّ التأهيل وإعادة التأهيل. ونصّ القانون على أنّ الدولة تقوم بإنشاء ودعم مراكز للتأهيل وإعادة التأهيل لكافة أنواع الإعاقة، وتشجّع وتدعم إنشاء مثل هذه المراكز من قبل جمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة. وتخضع هذه المراكز لمراقبة الدولة طبقاً للقوانين المعمول بها²⁸.

والحقوق الجمركية، وذلك بناءً على طلب الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية³². كذلك، تشجّع الدولة إنشاء مصانع إنتاج البدائل الاصطناعية والأدوات الفنية المساعدة، ويمكن أن تُعفى من الضرائب والإتاوات والحقوق الجمركية كافة الأدوات والتجهيزات والسيارات المخصصة لجمعيات ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة³³.

وتتواءم مع الأمر القانوني المشار إليه أعلاه، أوردت الاستراتيجية الوطنية لترقية الأشخاص ذوي الإعاقة (2022-2030)³⁴ في الفقرة المخصصة للصحة والحماية الاجتماعية عدّة تدخلات في مجال الصحة مثل الحد من حوادث العمل المسببة للإعاقات، والكشف عن الأمراض الوراثية، وتوفير خدمات وأدوات التأهيل الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

علاوةً على ذلك، نصّ الأمر القانوني على أنّ الدولة تضمن العلاجات الطبية وشبه الطبية الضرورية لصحة الأشخاص ذوي الإعاقة البدنية والعقلية²⁹. كما أكدّ القانون على مجانية هذه العلاجات في المؤسسات الطبية التابعة للدولة لحاملي «بطاقة الشخص المعاق»³⁰؛ هذا بالإضافة إلى مجانية البدائل الاصطناعية والأدوات الفنية المساعدة الضرورية لحاملي «بطاقة الشخص المعاق» الذين لا يستفيدون من التغطية الاجتماعية³¹.

وتشجيعاً من الدولة على إتاحة سبل العلاج للأشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل وصولهم إليها، نصّ الأمر القانوني أعلاه على إعفاءات مالية لبعض الخدمات والمعدات الأساسية المعدة لهذا الغرض. فعلى سبيل المثال، يعفي القانون أجهزة تقويم العظام والأدوات الفنية المساعدة والتجهيزات المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة ولجمعياتهم من الضرائب والإتاوات



البيئة المساندة

لحظ القانون مسألة استخدام الشعارات الدولية لتبيان الخدمات المخصّصة للأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى البنايات والمساحات والعمارات المفتوحة للجمهور.

نص الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق «بترقية وحماية الأشخاص المعاقين» على العديد من البنود التي تعزّز آلية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى البيئة العمرانية وسُبل الاتصالات والمواصلات. كذلك، تعمل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات الخاصة على جعل التجهيزات وأدوات الاتصال الموضوعة تحت تصرّفها في تناول الأشخاص ذوي الإعاقة³⁵.

الممرات والأزقة الفاصلة بين المساكن الشخصية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من الوصول إليها، كما أنه أجاز للأشخاص ذوي الإعاقة التكلّف بذلك مقابل إعفاءات ضريبية تشجيعاً لمبادراتهم⁴⁰. وتطال هذه الإجراءات أيضاً قطاع النقل لتيسير تنقّلات الأشخاص ذوي الإعاقة داخلياً. فعلى سبيل المثال، تُخصّص بموجب القانون مساحات لركن السيارات في كافة العمارات والمكاتب الإدارية والمصالح العمومية أو ذات النفع العام، وذلك لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة، ويستفيد من ذلك حامل «بطاقة الشخص المعاق»⁴¹. وفي ما يتعلق بآليات التنقّل، نص القانون على جملة إعفاءات جمركية على السيارات المستوردة تستفيد منها جمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة⁴². كذلك، يمنح القانون تخفيضات على مستوى النقل الحضري والجوي لحاملي «بطاقة الشخص المعاق» ومرافقيهم⁴³.

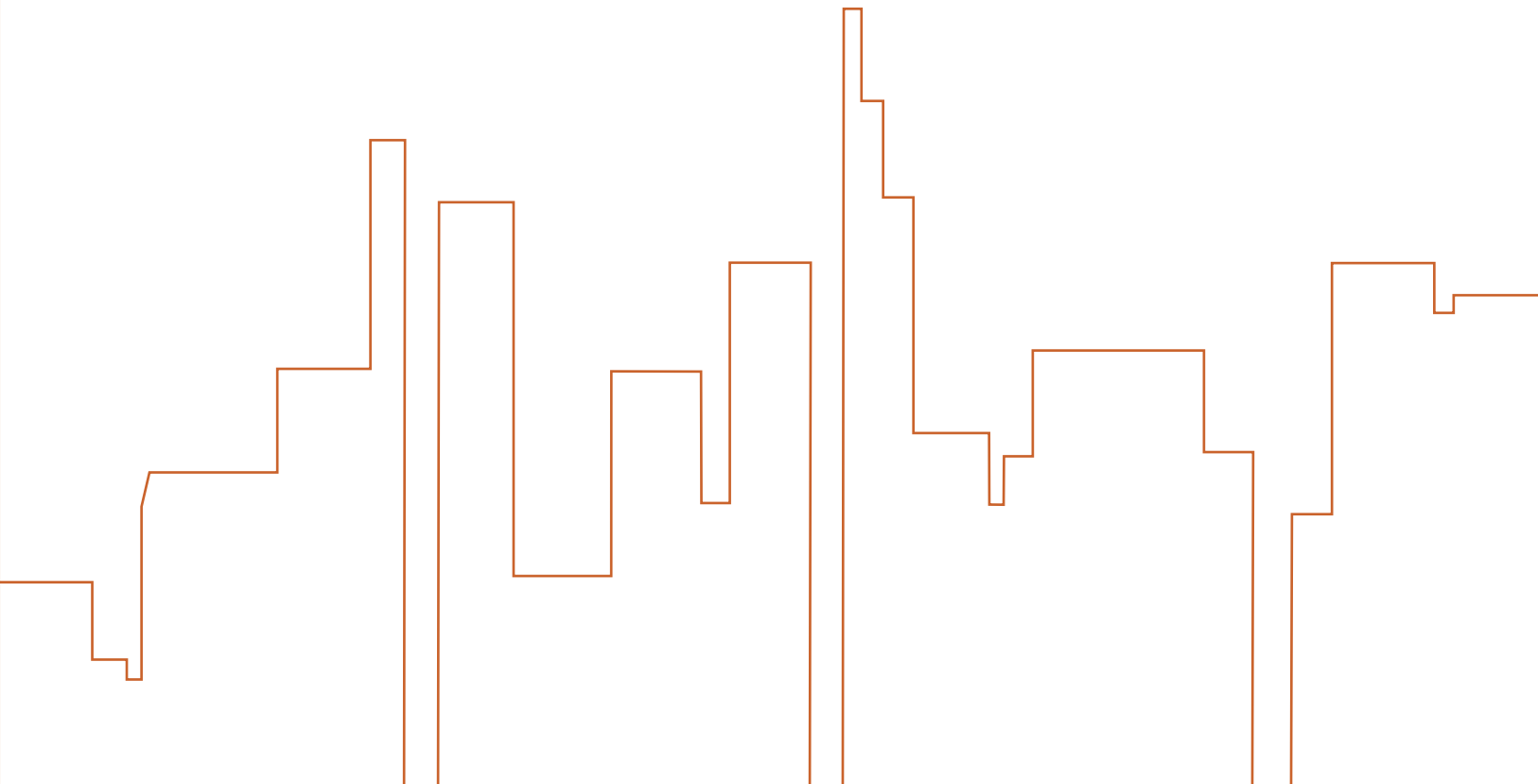
في المقابل، لم يتطرق الأمر القانوني رقم 043-2006 في المشار إليه أعلاه إلى أي تدابير تتعلق بالوصول إلى خدمات الاتصالات الإلكترونية.

وفي ما يتعلق بحق الوصول إلى المعلومات والنفاذية الرقمية، نص الأمر القانوني المذكور أعلاه على توحيد لغة الإشارة للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية لتسهيل لهم الاتصال، وذلك باستعانة محطات التلفزيون العمومية والخاصة بخدمات الاختصاصيين في مجال لغة الإشارة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية من متابعة النشرات المصورة³⁶. كما لحظ القانون عينه مسألة استخدام الشعارات الدولية لتبيان الخدمات المخصّصة للأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى البنايات والمساحات والعمارات المفتوحة للجمهور³⁷. ونص القانون على واجب الدولة والمجموعات المحلية والأجهزة العمومية والخاصة المفتوحة أمام الجمهور، كلّ في مجاله وتبعاً لمعايير الوصول الدولية، أن تقوم بتكثيف العمارات والطرق والممرات والمساحات الخارجية لوسائل النقل والاتصال بطريقة تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إليها والتنقّل داخلها واستخدام مصالحها والاستفادة من خدماتها³⁸. وتعدّ هذه الاجراءات أساساً لإصدار رخص البناء أو ترميم العمارات التي تستقبل الجمهور³⁹. كما أناط القانون بالبلديات مهام استصلاح



الخلاصة

أولت الجمهورية الإسلامية الموريتانية اهتماماً خاصاً لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف المجالات بهدف إدماجهم في المجتمع، بما في ذلك حقهم في التعلّم والعمل والصحة. وتضمّنت أحكام القوانين الراحبة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مواد مختلفة تدعم الوصول إلى هذه الحقوق. ورغم ذلك، يبقى التحدي الأكبر تعميم قضايا الإعاقة في السياسات والخطط والبرامج ووضع آليات التنفيذ المناسبة.



الحواشي

- 1 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري.
- 2 https://biblioteka.sejm.gov.pl/wp-content/uploads/2017/07/Mauretania_ar_010117.pdf
- 3 المادة (12) من الدستور الموريتاني لعام 1991.
- 4 المرجع نفسه. المادة (1).
- 5 المرجع نفسه. المادة (19).
- 6 <https://www.fonctionpublique.gov.mr/IMG/pdf/2021-3.pdf>، ص. 22-29.
- 7 المادة (3) من الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين.
- 8 المرجع نفسه. المادة (5).
- 9 https://docs.google.com/document/d/1KDrpB5ApsAc2OuDo1ismQ7K7r1E84_p/edit#heading=h.gjdgxs
- 10 الاستراتيجية الوطنية لترقية الأشخاص ذوي الإعاقة (2020-2030)، بند رافعة المساواة والإنصاف والنوع.
- 11 <https://e-inclusion.unescwa.org/ar/resources/1050>
- 12 المادة (12) من الدستور الموريتاني لعام 1991.
- 13 المرجع نفسه. المادة (1).
- 14 <https://www.fonctionpublique.gov.mr/IMG/pdf/2021-3.pdf>، ص. 22-29.
- 15 المادة (46) من الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين.
- 16 المرجع نفسه. المادة (50).
- 17 <https://www.fonctionpublique.gov.mr/IMG/pdf/2021-3.pdf>، ص. 154.
- 18 <https://www.justice.gov.mr/IMG/pdf/>
- 19 المادة (2) من القانون رقم 09-93 المتضمن للنظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة.
- 20 المرجع نفسه. الفقرتان (1) و(2) من المادة (52).
- 21 المادة (46) من الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين.
- 22 المرجع نفسه. المادة (48).
- 23 https://docs.google.com/document/d/1KDrpB5ApsAc2OuDo1ismQ7K7r1E84_p/edit#heading=h.gjdgxs
- 24 المادة (38) من الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين.
- 25 المرجع نفسه. المادة (40).
- 26 الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي في أفق 2030، كانون الأول/ديسمبر 2022.
- 27 المادة (43) من الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين.
- 28 المرجع نفسه. المادة (23).
- 29 المرجع نفسه. المادة (18).
- 30 المرجع نفسه. المادة (19).
- 31 المرجع نفسه. المادة (20).
- 32 المرجع نفسه. المادة (22).
- 33 المرجع نفسه. المادة (21).
- 34 https://docs.google.com/document/d/1KDrpB5ApsAc2OuDo1ismQ7K7r1E84_p/edit#heading=h.gjdgxs
- 35 المادة (8) من الأمر القانوني رقم 043-2006 المتعلق بترقية وحماية الأشخاص المعاقين.
- 36 المرجع نفسه. المادة (9).
- 37 المرجع نفسه. المادة (7).
- 38 المرجع نفسه. المادة (24).
- 39 المرجع نفسه. المادة (25).
- 40 المرجع نفسه. المادة (27).
- 41 المرجع نفسه. المادة (32).
- 42 المرجع نفسه. المادة (31).
- 43 المرجع نفسه. المادة (29).



