

# التكنولوجيا المساعدة وتعزيز إدارة التنوع في غرف الأخبار بالصحف المصرية دراسة حالة للمحررين ذوي الإعاقة البصرية

د. فاطمة الزهراء عبدالفتاح\*

خلال الأعوام الأخيرة شهدت مصر اهتمامًا ملحوظًا بتمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الفعاليات العامة وتنظيم حصولهم على حقوقهم بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإنشاء المجلس القومي لشؤون الإعاقة في ٢٠١٨، وهو ذات العام الذي تم إعلانه عامًا لذوي الإعاقة، في حراك كانت له انعكاساته على الممارسات الإعلامية، حيث شهدت المحطات التلفزيونية تجارب غير مسبوقة بتوظيف مذيعات من ذوي الإعاقات البصرية والذهنية، كما أصدرت مؤسسة الأخبار مجلة متخصصة للمكفوفين ينتجها محررون مكفوفون، وهو ما يعزز فرص توظيف الكوادر الإعلامية من ذوي الإعاقة اللذين يتخرجون سنويًا في كليات ومعاهد الإعلام، ويظهر بعضهم فيها تفوقًا دراسيًا يؤهلهم للانضمام إلى هيئتها التدريسية.

وعلى الرغم من أن المؤسسات الصحفية المصرية لها تجارب قديمة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن ذلك الحراك يعزز الحاجة إلى البحث في مدى تهيئة بيئة العمل في غرف الأخبار لاستيعابه وضمّان استدامته، من خلال تغيير سياسات التوظيف والبنى التنظيمية والتجهيزات المكانية لتصبح أكثر إتاحة وشمولاً للتباينات الجسدية بين محرري غرف الأخبار، خاصة مع التطور غير المسبوق للتكنولوجيا المساعدة ودمج تطبيقاتها في نظم تشغيل الهواتف الذكية وتدعيمها بتقنيات الذكاء الاصطناعي.

فقد لعبت التكنولوجيا المساعدة دورًا كبيرًا في تعزيز عمل الصحفيين ذوي الإعاقة بشكل عام، والمكفوفين على وجه الخصوص، واستثمار طاقاتهم، وتمكينهم من أداء عملهم بسهولة وكفاءة، فمن خلال الهواتف الذكية يمكنهم قراءة الصحف ومتابعة التحديثات الإخبارية أولاً بأول، فضلاً عن قارئ الشاشات المتطورة والأجهزة المصممة خصيصًا للكتابة بطريقة برايل أو التحويل من طريقة كتابة أخرى، بما يساعدهم على إعداد مقالاتهم بكفاءة وسرعة، أخذًا في الاعتبار القيود المتعلقة بفجوة القدرات الرقمية والحاجة الدائمة لإنتاج الوسائط المتعددة التي لم تقدم

\* مدرس بقسم الصحافة كلية الإعلام جامعة الأهرام الكندية

التكنولوجيا المساعدة حلولاً جذرية لها، ولكن تظل الحلول التقنية لذوي الإعاقة البصرية نقطة تحول جذرية لفرص عملهم بغرف الأخبار(١)، بما يعزز مفاهيم الشمول ويقلل من تكلفة الإتاحة في مكان العمل والتي طالما كانت العائق الأكبر أمام توظيف ذوي الإعاقة.

وقد شهد العالم تجارب بارزة في مجال تهيئة بيئة العمل بالمؤسسات الإعلامية لتصبح أكثر إتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعد هيئة الإذاعة البريطانية من أبرز المؤسسات الإعلامية الدولية التي تعلن وتلتزم بمعايير الإتاحة في مكان العمل، ليس فقط للعاملين من ذوي الإعاقة وإنما أيضاً للزائرين ومرتادي الأبنية التابعة لها، سواء من حيث تصميمها أو مرافقها وتجهيزاتها<sup>(٢)</sup>، فضلاً عن إقرارها مجموعة من الخطط لتهيئة بيئة عمل أكثر شمولاً inclusive تضمنت رفع نسبة العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة من ٨% عام ٢٠٢٠ إلى ١٢% عام ٢٠٢٢<sup>(٣)</sup>، وهي الخطط التي تم في إطارها تنظيم منح تدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام وذوي الإعاقة البصرية على وجه الخصوص باسم "خلق عاليًا"، كما أطلقت برنامج لتوظيف الصحفيين ذوي الإعاقة لمدة عام قابلة للتجديد باسم Extend in news والذي قام بتوظيف ٣١ صحفي منذ انطلاقه عام ٢٠١٧<sup>(٤)</sup>.

كما تم إطلاق مبادرات دولية في نفس المجال مثل مشروع رؤية الإعاقة the Disability Visibility Project والذي يعمل على زيادة فرص تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتشجيعهم على التدوين الإلكتروني بإنتاج قصص عن تجاربهم بأنفسهم ونشرها على الإنترنت، فضلاً عن إلقاء الضوء على تجارب الصحفيين ذوي الإعاقة والتعريف بهم<sup>(٥)</sup>، وكذلك مشروع إنشاء قاعدة بيانات للكتاب والصحفيين والمصادر الصحفية من أصحاب الإعاقات بهدف زيادة فرص الوصول إليهم بما يزيد تمثيلهم إعلامياً كصناع للمحتوى<sup>(٦)</sup>، فيما أسست كلية الصحافة والاتصال بجامعة ولاية أيرزونا المركز الوطني للإعاقة والصحافة الذي يقدم موارد عديدة منها دعم الصحفيين من ذوي الإعاقة<sup>(٧)</sup>.

وتستند تلك الممارسات إلى مفاهيم التنوع والشمول والإتاحة التي باتت حاضرة في إدارة غرف الأخبار، ليس فقط من منظور المسؤولية الاجتماعية لوسائل الإعلام، وإنما من منظور مهني لإثراء المحتوى وتحسين الخدمة الإعلامية المقدمة لتتبع احتياجات فئات الجمهور المختلفة من خلال مقدمي محتوى يمثلونهم باختلافاتهم وتبايناتهم، ومن منظور

إداري واقتصادي أيضًا بتحسين أدائها وتطوير بيئة العمل فيها إلى جانب توسيع قطاعات السوق المستهدفة وتنويع الخدمات المقدمة إليها.

ويوفر مدخل إدارة التنوع في مكان العمل أساسًا نظريًا ملائمًا لتحليل الممارسات الإدارية في غرف الأخبار التي توظف محررين مكفوفين، وهو ما يتكامل مع مفاهيم الإتاحة بأبعادها المكانية والتنظيمية والاجتماعية وكذلك التقنية، التي تتمثل في التكنولوجيا المساعدة، وهو ما تهدف إليه الدراسة من منظور يركز على مدركات وتقييمات الأطراف المختلفة، مع طرح الحلول بالتركيز على فرص توظيف التكنولوجيا المساعدة التي باتت تخلق امتدادات غير مسبوقة لقدرات الجسد البشري.

### المشكلة البحثية:

تتمثل المشكلة البحثية للدراسة في: تحليل واقع الممارسات الإدارية في غرف الأخبار بالمؤسسات الصحفية المصرية التي توظف صحفيين مكفوفين من منظور التنوع في بيئة العمل، بما في ذلك الإجراءات التنظيمية والتجهيزات المكانية والتقنية وكذلك التفاعلات الاجتماعية التي تحدد فرص المحررين ذوي الإعاقة البصرية في التوظيف وواقع مزاولتهم للعمل الصحفي، وتقييم ذلك استنادًا إلى مفاهيم الإتاحة بمستوياتها المختلفة بما في ذلك توظيف التكنولوجيا المساعدة، انتهاء بطرح مقترحات بشأن تبني سياسات وإجراءات إدارية معززة بالتكنولوجيا في غرف الأخبار تعزز استيعاب التنوع في القدرات الجسدية بين عناصر مواردها البشرية.

### أهمية الدراسة:

على الرغم من كثرة الدراسات التي تتناول العلاقة بين الإعلام وقضايا الإعاقة من حيث التمثيل والاستخدام والتأثير، إلا إنه لا تتوافر أية دراسات عربية تبحث في ظاهرة الإعلاميين ذوي الإعاقة من حيث إتاحة فرص التدريب والتوظيف أو أعمال قواعد الإتاحة في أماكن العمل بما يعزز التنوع داخل تلك المؤسسات ويعزز مشاركة ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الإعلامي. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة بالنظر إلى:

- اهتمام الدراسة بمفاهيم التنوع في إدارة غرف الأخبار والتي تعد من المفاهيم الحديثة التي تعالج ظواهر التمثيل السلبي في المحتوى من خلال بحث إدارة إنتاج المحتوى ذاته والعناصر الفاعلة فيها.

- انعدام الدراسات العربية التي تبحث في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في غرف الأخبار في سياقها الإداري والمجتمعي، في مقابل اهتمام دراسات أجنبية برصد تلك

الظاهرة والبحث في مدلولاتها ذات الصلة بالأطر التنظيمية والقيمية والمهنية لإدارة المؤسسات الإعلامية.

- توفر الدراسة مجموعة من النتائج التي قد تكون أساساً لجهود بحثية مستقبلية ترصد أبعاداً غير مستكشفة للمنظومة الثقافية والقيمية المؤثرة في إدارة غرف الأخبار.
- تتجاوب الدراسة مع اتجاه بعض المؤسسات الإعلامية المصرية مؤخراً إلى توظيف عدد من ذوي الاحتياجات الجسدية والذهنية، ليس فقط في مراحل الإعداد ولكن ظهورهم لأول مرة على شاشة التلفزيون كمديعين، بما يسهم في تقويم ذلك الاتجاه من واقع الممارسات الإدارية والتكنولوجية الفعلية، بما يحول دون تحوله إلى ممارسات رمزية لا تعكس تغيراً حقيقياً في سياسات التوظيف وتهيئة بيئة العمل لاستيعاب التباينات الجسدية.

### الدراسات السابقة:

على الرغم من الاهتمام البحثي بالعلاقة بين الإعلام وقضايا الإعاقة، إلا إنه تركز بشكل واضح في دراسات الصورة وكيفية تجسيد الأشخاص ذوي الإعاقة في وسائل الإعلام، وكذلك استخدامهم لوسائل الإعلام المختلفة في إطار مداخل الإتاحة والاعتماد والاستخدامات والإشباع، فيما لم تحظ قضايا توظيفهم كإعلاميين في المؤسسات المختلفة باهتمام بحثي كبير على مستوى الدراسات الأجنبية فيما اندمجت تماماً على مستوى الدراسات العربية عدا اهتمام جزئي ونادر في إطار أبحاث تتناول إشكاليات بحثية أخرى.

فعلى صعيد الدراسات العربية، قدم العديد من الباحثين دراسات تحليلية لصورة وقضايا ذوي الإعاقة في المحتوى الذي تقدمه وسائل الإعلام المختلفة باستخدام منهجيات تحليل المضمون والخطاب وتحليل الأطر، مثل ريهام فرغلي (٢٠١٠)<sup>(٨)</sup> ونسرين أبو صالح (٢٠١٢)<sup>(٩)</sup> وعبدالباقي محمد عرفة (٢٠١٦)<sup>(١٠)</sup>، فيما اتجهت دراسات ميدانية على الجمهور من ذوي الإعاقة بتوظيف مداخل الاعتماد والاستخدامات والإشباع مثل ليلي فرج (٢٠١٢)<sup>(١١)</sup> ورحاب أحمد (٢٠١٤)<sup>(١٢)</sup> وعربي عبدالعزيز (٢٠١٥)<sup>(١٣)</sup> و فاطمة عبدالرحمن (٢٠١٧)<sup>(١٤)</sup> ونرمين طارق (٢٠١٩)<sup>(١٥)</sup>، فيما عنيت دراسات أخرى استخدمت المناهج التجريبية بتهيئة المحتوى الإعلامي للأشخاص ذوي الإعاقة وفق معايير الإتاحة، مثل يوسف الرفاعي (٢٠١١)<sup>(١٦)</sup>، وإبراهيم حلمي عمارة (٢٠١٢)<sup>(١٧)</sup> وإيناس محمود (٢٠١٤)<sup>(١٨)</sup>، إلا أن تلك الدراسات لم تنطرق إلى قضية "الإعلامي ذو الإعاقة" باستثناء دراسة أجراها

محمد معوض وآخرون (٢٠١١)<sup>(١٩)</sup> على أسر الأطفال ذوي الإعاقة والذين وضعوا الشخص ذو الإعاقة في المرتبة قبل الأخيرة كشخصية مناسبة لتقديم برنامج خاص بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وقضاياهم مقابل شخصية الطبيب في المرتبة الأولى.

وعلى نفس المنوال اهتمت الدراسات الأجنبية أيضًا بقضايا التمثيل، عبر منهجيات تحليل المضمون والأطر، وأوجه الاستخدامات وتقنيات الإتاحة، إلا إنها بخلاف الدراسات العربية قدمت أطروحات قيمة فيما يتعلق بتوظيف ذوي الإعاقة في المؤسسات الإعلامية.

وفي وقت مبكر، قدم Mark Popovich بحثًا رائدة في مجال توظيف ذوي الإعاقة بالصحف حيث أجرى مسحًا (١٩٨٥) شمل ٤٤٧ صحيفة يومية بالولايات المتحدة الأمريكية ورصد فيها ١٢٦ صحفي من ذوي الإعاقة<sup>(٢٠)</sup>، كما أجرى دراسة تجريبية (١٩٨٨)<sup>(٢١)</sup> اختبر فيها كفاءة طلاب الصحافة في استخدام وسائط التحرير الإلكترونية مقارنة بطلاب غير الصحافة، والتي أظهرت فيها مهارات أفضل بشأن الالتزام واللغة ما أشار إلى إمكانية الاستعانة بهم كمحررين مراجعين في غرف الأخبار.

إلا أن قضية تشغيل ذوي الإعاقة بالمؤسسات الإعلامية شهدت اهتمامًا أكبر في مطلع التسعينات عقب إقرار قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة ADA عام ١٩٩٠، حيث تناولتها أبحاث أوفر بالرصد والتحليل، ليس فقط بالتطبيق على الصحفيين ذوي الإعاقة أنفسهم أو الأطراف ذوي الصلة بعملهم، مثل دراسة Clogston (١٩٩١)<sup>(٢٢)</sup> التي استطلع فيها اتجاهات المحررين إزاء الأشخاص ذوي الإعاقة وتوصل فيها إلى أن وجود زميل في العمل من ذوي الإعاقة بشكل إيجابي إلى حد ما على تغطية الصحفيين زملائهم لقضايا تلك الفئة والأدوار التي ينسبونها إليهم في قصصهم الخبرية وإن لم يكن له تأثير على اللغة التي يستخدمونها في هذه القصص.

وعلى مستوى الإحصاء الكمي، قدم Keefe & Smith (١٩٩٣)<sup>(٢٣)</sup> مسحًا لإحصاء عدد الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين بالصحف الأمريكية ونوعية إعاقاتهم وطبيعة المهام التي يقومون بها، حيث قاما بمراسلة ١٦٢٦ جريدة يومية أمريكية، استجاب منهم ٣٢٦ جريدة قال ٨١ منهم إنهم يوظفون شخص واحد على الأقل من ذوي الإعاقة بإجمالي ١٣٣ شخصًا يعمل أغلبهم كمراسلين ومحررين ومصورين،

كما أظهر المسح أن غالبية إداراتهم لديهم اتجاهات إيجابية إزاء أداء هؤلاء الأشخاص.

ومع نمو التقنيات الحديثة وتطوير الأدوات التكنولوجية المساعدة لذوي الإعاقة، اتجهت العديد من الدراسات للبحث في أثر تلك التقنيات على توسيع فرص ذوي الإعاقة للعمل في غرف الأخبار، ومن الدراسات الرائدة في ذلك دراسة John (1994)<sup>(٢٤)</sup> حول أثر الأدوات التكنولوجية في تعزيز فرص ذوي الإعاقة في العمل الصحفي والتي سماها تقنيات التكيف adaptive technology والتي حددها في شاشات العرض ولوحات المفاتيح المعدلة وبرامج التدقيق، حيث أشار إلى أهميتها وضرورة توفيرها رغم بدائيتها بتلك الفترة وارتفاع أسعارها مقارنة بالتقنيات المتاحة حالياً.

وفي دراسة موسعة، نظمت رابطة هيئات البث الكندية (٢٠٠٥)<sup>(٢٥)</sup> مشروعاً تضمن ٥٦ مقابلة وعقد منتدى نقاشي شارك فيه ممثلو منظمات غير حكومية لذوي الإعاقة، وعاملين في مجال البث من ذوي الإعاقة، ومسؤولين حكوميين، ومديرين في هيئات للبث، فضلاً عن دراسة تحليلية لأفضل الممارسات بكندا والولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بهدف بحث صورة وتمثيل ومشاركة ذوي الإعاقة في برامج التلفزيون. وقد أشارت الدراسة إلى مجموعة من المعوقات المرتبطة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من أبرزها عدم معرفة أصحاب الأعمال بالتجهيزات اللازمة لبيئة العمل بما يناسب ذوي الإعاقة ومبالغتهم في تقدير تكلفتها، فضلاً عن شعورهم بأن توظيفهم سيمثل عبء على شركاتهم، فضلاً عن الأحكام والمواقف المسبقة بشأن قدراتهم على أداء المهام بشكل يضاهاه أو يتجاوز غير المعاقين، ضعف قدرتهم على الوصول إلى المعلومات أو الوصول المكاني لأماكن التصوير والاستديوهات. كما أشار بعض المبحوثين إلى دور قطاع التعليم في تعزيز الاعتقاد بأن قطاع البث غير ملائم لعمل ذوي الإعاقات وعدم تشجيع الطلاب ذوي الإعاقة على مواصلة مسارهم المهني كعاملين في مجال البث.

وقد توصل Raynor & Hayward (٢٠٠٥)<sup>(٢٦)</sup> إلى نتائج مشابهة في الدراسة التي أجراها لصالح "نقابة ممثلي الشاشة" SAG على الممثلين ذوي الإعاقات حيث وجد أن ٦٠% منهم لا يطلبون مطلقاً أية تجهيزات خوفاً من رفض توظيفهم، كما إنهم يخشون من إبداء الإعاقة خوفاً من النظر إليهم بعين الشفقة أو باعتبارهم غير قادرين على أداء المهام المطلوبة منهم.

وأجرى Breeden (٢٠١٢)<sup>(٢٧)</sup> دراسة كيفية اعتمدت على تحليل مقابلات مسجلة بالفيديو مع مجموعة من الممثلين والناشطين الإعلاميين ذوي الإعاقات الجسدية الذين يعملون في التلفزيون والسينما والتي كشفت عن تبنيهم لأنماط من التكيف والتحفيز الذاتي لمواصلة مهنتهم وتجاوز والعوائق الاجتماعية التي تمنع مشاركتهم في الصناعة، وأشار في دراسته إلى تجاهل الممثلين ذوي الإعاقات سواء في الأدوار العادية أو التي تركز على الإعاقة وأن ١% فقط من الأدوار الدرامية لأشخاص من ذوي الإعاقة أداها شخص ذو إعاقة بالفعل.

وعلى مستوى العمل الصحفي، أجرت Jones (٢٠١٤)<sup>(٢٨)</sup> مقابلات معمقة مع خمس صحفيين كنديين من ذوي إعاقة، استعرضت فيها قضايا الاتجاهات والتمثيل واللغة والتأطير وحراسة البوابة المتصلة بنشر التقارير ذات الصلة بالإعاقة، وكذلك تقييمات هؤلاء الصحفيين لعلاقتهم بالمؤسسات التي يعملون بها، وقد جاءت تلك التقييمات متباينة ما بين النظر إليهم باعتبارهم ممثلين للمعاقين وتمركز دورهم حول ذلك أو الاعتقاد بأن "الأفراد المختلفين" لديهم مهارات مختلفة وكذلك قيود في العمل بغض النظر عن مسألة الإعاقة. ورغم أن الإعاقة ليست الموضوع الوحيد الذي يتخصصون في تغطيته إلا أنهم طالما تتم معاملتهم كممثلين لذوي الإعاقة وتتم مطالبتهم بالدفاع عن قضاياهم، وهو الدور الذي لا يريدون في الغالب أدائه، ويفضلون التعامل كممارسين للعمل الصحفي، الأمر الذي يعكس رفضهم للنظر إليهم دوماً من زاوية الإعاقة وحسب.

فيما أشار Goggin & Ellis (٢٠١٥)<sup>(٢٩)</sup> إلى دور الإعلام المجتمعي في توفير فرص للتدريب الإعلامي أمام ذوي الإعاقة لاسيما مع التطور التكنولوجي وما يوفره من فرص رخيصة لإنتاج ونشر المحتوى، رغم ما يعانيه هو الآخر من صعوبات في الموارد والتمويل فضلاً عن محدودية انتشاره، حيث حذرا في كتابات لاحقة (٢٠١٧) من اعتماد مبادرات توظيف ذوي الإعاقة بالإعلام على الإعلام المجتمعي محدود الموارد أو مبادرات التوظيف المؤقت أو قصير الأمد ما يحول دون تقديم حلول مستدامة في بيئة عمل عالية التنافسية، لتكمن النقطة المحورية في إقناع أصحاب الأعمال بجدوى توظيف ذوي الإعاقة مع اقتراح تجهيزات بسيطة وذات تكلفة متوازنة لتهيئة أماكن العمل<sup>(٣٠)</sup>.

وقد أشارت Ellis (٢٠١٦) إلى إشكاليات أخرى في هذا الشأن تتصل بالعلاقة بين تحسين التمثيل الإعلامي لذوي الإعاقة وعملهم كإعلاميين، وأيهما يأتي أولاً،

والمعضلات التي يواجهها الإعلاميون ذوي الإعاقة اللذين حصلوا على وظائف بالفعل في غرف الأخبار، ليس فقط من جانب تهيئة بيئة العمل وتوظيفهم الرمزي واستغلالهم في وظائف غير مدفوعة الأجر كمتدربين والاتجاهات السلبية ضدهم والاعتقاد بأنهم يستغلون إعاقتهم للحصول على مزايا غير عادلة، ولكن أيضاً المأزق المهني الذي يواجهونه بالعمل في مؤسسات ترسخ صور نمطية عن ذوي الإعاقة، وقد يشاركون أنفسهم في صناعتها أو يتحملون المهمة الصعبة لتقويمها وتقديم زوايا جديدة وغير نمطية<sup>(٣١)</sup>.

واتجهت بعض الدراسات إلى الربط بين التأهيل التعليمي والتدريب وفرص ذوي الإعاقة للتوظيف بالمؤسسات الإعلامية مثل Sgroir (٢٠١٦)<sup>(٣٢)</sup> في دراستها الكيفية التي اعتمدت فيها على إجراء مقابلات معمقة مع عاملين في المجال الإعلامي من ذوي الإعاقة بشأن تعليمهم ما بعد الثانوي وتجربتهم المهنية، إلى أن التأثير الكبير للمؤسسات التعليمية في تفكير ذوي الإعاقة في مواصلة مسيرتهم المهنية كإعلاميين، ليس فقط من خلال التسهيلات وتكييف المناهج الدراسية ولكن من خلال توجيهات أعضاء هيئة التدريس اللذين يتبنون مواقف سلبية إزاء قدرة ذوي الإعاقة على العمل في المجال الإعلامي من الأساس.

وعلى نفس الصعيد، أرجع Cabbage (٢٠١٧)<sup>(٣٣)</sup> أسباب ذلك التناقص في المؤسسات الإعلامية لقلة أعداد ذوي الإعاقة اللذين يكملون تعليمهم العالي بالولايات المتحدة بشكل عام وعدم توافر التسهيلات اللازمة في برامج الإنتاج الإعلامي بالجامعات والكليات.

ومن منظور ثقافي يركز على تآزر أفراد المجتمع لتعزيز المحتوى الذي يقدمه أشخاص من ذوي الإعاقة، قدمت Ellcessor (٢٠١٧) مفهوم الإتاحة الثقافية cultural accessibility للتعبير عن فرص وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للمجال العام عبر نماذج مبتكرة من تمويل الإنتاج الإعلامي التي تتيحها التكنولوجيا الحديثة، وذلك في إطار تحليلها لتجربة المسلسل الكوميدي my gimpy life الذي يحكي قصة ممثلة من مستخدمي الكراسي المتحركة تسعى للوصول إلى هوليوود، حيث تم تمويل الجزء الثاني من المسلسل من خلال موقع للتمويل الجماعي وعرضه على شبكة الإنترنت بعد تعثر إنتاجه بالشكل التقليدي، وهو ما اعتبرت إنه يفتح نافذة أمام وصول ذوي الإعاقة للمجال العام كصناع محتوى وبما يعزز مفاهيم التنوع في صناعة الإعلام<sup>(٣٤)</sup>.



ومن خلال توظيف مدخل التربية الإعلامية، أجرى Kasap & Gurcinar (٢٠١٨)<sup>(٣٥)</sup> خمسين مقابلة مع عاملين في منظمات معنية بحقوقهم في قبرص والتي تضمنت أسئلة حول مدى قدرة تلك المؤسسات على إيجاد وظائف للأشخاص ذوي الإعاقة في الإعلام وهو ما أعرب المشاركون عن صعوبته الشديدة في ظل الاتجاهات السلبية إزاء توظيف ذوي الإعاقة بشكل عام، والتي أشاروا إلى إن تغييرها يتوقف على مدى التعريف بقدرات ذوي الإعاقة وتمثيلهم إعلامياً، في علاقة صعبة من التأثير المتبادل.

وفي ظل العقبات التي تحول دون توظيف ذوي الإعاقة في المؤسسات الإعلامية التقليدية، أشار باحثون إلى الدور الذي قد تمارسه أنماط أخرى غير تقليدية لصناعة المحتوى في زيادة فرص "تمثيل" ذوي الإعاقة كصناع للمحتوى، سواء في منصات الإعلام الاجتماعي أو منصات الإعلام المجتمعي، حيث انشغلت العديد من الدراسات بإتاحة المحتوى الإعلامي لذوي الإعاقة، بإضافة أوصاف للصور، وكذلك ترجمة نصية للفيديوهات فضلاً عن تنوع وتطور أنماط توصيل المحتوى بما يلائم احتياجاتهم، مثل Goggin and Newell (٢٠٠٣)<sup>(٣٦)</sup> و Ellis & Kent (٢٠١١)<sup>(٣٧)</sup> و (٢٠١٦)<sup>(٣٨)</sup>.

وتطرقت دراسات أخرى إلى تأثير ذوي الإعاقة كصناع محتوى عبر وسائط الإعلام الجديد مثل وسائل التواصل الاجتماعي والمدونات، حيث باتت المواد الإعلامية التي يعبرون فيها عن قضاياهم على تلك المنصات مصدرًا لوسائل الإعلام التقليدية التي تستخدمها مصدرًا للأخبار، الأمر الذي أتاح فرص أفضل للتمثيل والوصول للمجال العام وهو ما أشار إليه Jaeger (٢٠١٢)<sup>(٣٩)</sup> و Ellis & et.al. (٢٠١٥)<sup>(٤٠)</sup> و Ellis & Goggin (٢٠١٥)<sup>(٤١)</sup> و Ellcessor (٢٠١٦)<sup>(٤٢)</sup> و Gill & Shpigelman (٢٠١٤)<sup>(٤٣)</sup>، كما عمدت دراسات إلى تحليل تلك الخطابات المنتجة مثل دراسة جينيفر كول (٢٠١١)<sup>(٤٤)</sup> وماثيو هال (٢٠١٧)<sup>(٤٥)</sup> والتي كشفت عن إنشاء تلك الوسائط الجديدة مساحات آمنة ومفتوحة لمشاركة التجارب عن الذات والهوية خارج الخطابات السائدة.

وعلى المستوى العربي، قدمت الدراسات أطروحات عديدة فيما يتعلق باستخدام ذوي الإعاقة لوسائل الإعلام الجديد، والتي ركز كثير منها على المكفوفين تحديداً لما أتاحتها تلك الأدوات من امتدادات غير مسبوقه لذوي الإعاقة البصرية مقارنة بأي إعاقة أخرى، مثل ريهام صلاح (٢٠١٥)<sup>(٤٦)</sup> وحازم أنور (٢٠١٦)<sup>(٤٧)</sup> في مصر،

ومحمد عوالمية (٢٠١٨)<sup>(٤٨)</sup> في الجزائر، وحليمة علي (٢٠١٦)<sup>(٤٩)</sup> بسلطنة عمان، وهي الدراسات التي غلب عليها توظيف مدخل الاستخدامات والإشباعات وأشارت إلى الفرص التي أتاحتها تلك الوسائط في حفز التفاعل والاندماج المجتمعي.

### .. في ضوء الأدبيات السابقة يمكن إدراج الملاحظات التالية:

- تعد الدراسات المعنية بالعلاقة بين قضايا الإعاقة والإعلام من نوعية الدراسات البيئية التي تجمع بين أكثر من تخصص وهو ما جعلها مجالاً للرصد والتحليل ليس فقط من جانب الباحثين الإعلاميين ولكن من جانب باحثي علوم الاجتماع والتربية والنفس أيضاً، والتي اتخذت كل منها مدخلاً مختلفاً لبحث أبعاد العلاقة المتشابكة بين الإعلام والأشخاص ذوي الإعاقة.
- ركزت الأدبيات السابقة على ثلاث مستويات رئيسية هي التمثيل representation وهو المستوى الذي عنيت فيه الدراسات ببحث الصورة التي يقدمها الإعلام عن الأشخاص ذوي الإعاقة وتأثيرها وكذلك إصدار الأدلة التحريرية لتغطية قضايا الإعاقة واللغة المستخدمة فيها، والمستوى الثاني الوصول access والذي يتمثل في بحوث الإتاحة على مستوى الوسيلة والرسالة، وأخيراً مستوى التوظيف employment والذي عني ببحث تجارب ذوي الإعاقة كعاملين في مؤسسات الإنتاج الإعلامي المختلفة وحجم توظيفهم والعوامل المؤثرة على ذلك، وهو المستوى الذي يندرج في إطاره هذا البحث.
- استحوذت الدراسات المعنية بالتمثيل والصورة على النصيب الأكبر من الأدبيات السابقة المهتمة بالعلاقة بين الإعلام وقضايا الإعاقة، فيما حظيت دراسات الوصول والتوظيف بنصيب أقل، وهو ما أشار إليه باحثون متخصصون في الأدبيات السابقة.
- ربطت الأدبيات السابقة بين التمثيل الوظيفي وتحسين الصورة التي يقدمها الإعلام عن ذوي الإعاقة ومستوى الاهتمام بها، وتأثير ظهور ذوي الإعاقة، خاصة في الإعلام المرئي، في تحسين اتجاهات الأفراد نحو ذوي الإعاقة وتوظيفهم، وأن وجود الصحفيين ذوي الإعاقة في غرف الأخبار يفيد الجمهور العام عبر تقديم تغطية متوازنة لقطاع واسع من المجتمع فضلاً عن وضع قضايا التنوع بشكل مستمر ضمن أولويات التغطية الصحفية.

- على المستوى المنهجي، تنتمي أغلب الدراسات السابقة المعنية بتوظيف ذوي الإعاقة في المؤسسات الإعلامية إلى نوعية الدراسات الكيفية التي تعتمد بشكل رئيسي على أدوات المقابلة المعمقة.

### أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي قوامه تقويم واقع الممارسات الإدارية في غرف الأخبار بالمؤسسات الصحفية المصرية التي توظف صحفيين مكفوفين من منظور إدارة التنوع في بيئة العمل الصحفي، وهو الهدف الذي يندرج تحته مجموعة من الأهداف الفرعية كالتالي:
- رصد الأبعاد التنظيمية ذات الصلة بفرص التوظيف وتوزيع المهام وفرص الترقى والتدريب.
- تحديد العوامل المؤثرة في توظيف غرف الأخبار للصحفيين من ذوي الإعاقة على وجه العموم والصحفيين المكفوفين على وجه الخصوص، ومتطلبات تحسين تلك الفرص
- استكشاف التفاعلات الاجتماعية في غرفة الأخبار والتصورات المتبادلة بين المحرر الكفيف وزملائه ومديره
- التعرف على تقنيات التكنولوجيا المساعدة الحديثة التي يمكن توظيفها في غرف الأخبار
- تقويم إدارة التنوع القائم على الإعاقة في غرف الأخبار استناداً إلى مفاهيم الإتاحة.
- طرح مقترحات بشأن تبني سياسات وإجراءات إدارية معززة بالتكنولوجيا في غرف الأخبار تعزز استيعاب التنوع في القدرات الجسدية بين عناصر مواردها البشرية.

### الإطار النظري: إدارة التنوع Diversity management:

تشير إدارة التنوع إلى إدماج أفراد من خلفيات مختلفة في هيكل المنظمة من خلال سياسات وبرامج محددة تتبناها المنظمة بشكل طوعي وتحقق من خلالها فوائد ملموسة عبر خلق بيئة عمل إيجابية تُقدّر التباينات بين الأفراد، بما يحقق أعلى استفادة من قدراتهم ويزيد من مساهماتهم في الأهداف والغايات الاستراتيجية للمؤسسة<sup>(٥٠)</sup>، بالتركيز على المنفعة الاقتصادية التي يفترض أن تكون متأصلة في قوى عاملة متنوعة<sup>(٥١)</sup>.

فإذا كان التنوع يشمل كافة الاختلافات بين البشر من حيث الدين والنوع والسن والعرق وكذلك القدرات الجسدية، فإن إدارة التنوع هو مدخل يركز على توظيف ذلك التنوع لخدمة أهداف المؤسسات وخلق بيئة عمل إيجابية تنعكس في أداء المنظمة ككل<sup>(٥٢)</sup>، في مسعى لزيادة الإنتاجية والربحية من خلال ثقافة تنظيمية تشجع التنوع في القيم والخلفيات الثقافية<sup>(٥٣)</sup>، وبما يعمل على تطوير بيئة أعمال إيجابية وتوظيف عاملين عاليي الكفاءة مع إتاحة الفرصة أمام توليد الأفكار المبتكرة<sup>(٥٤)</sup>، الأمر الذي يشجع المؤسسات على مراجعة سياساتها في هذا الشأن من منطلق إدراكها للمنافع المتحققة منها<sup>(٥٥)</sup>.

ويعتبر روزفلت توماس من أبرز مؤسسي المدخل في التسعينات<sup>(٥٦)</sup> حيث قدم طرحاً يتجاوز المداخل الاجتماعية والفردية ومداخل تكافؤ الفرص، بالتركيز على المكاسب التنظيمية والاقتصادية من التنوع في بيئة العمل، إلى جانب التأكيد على التغيير المؤسسي التنظيمي أكثر من فئات الأفراد، بالتركيز على إنه ليس من المهم فقط توظيف قوة عاملة متنوعة على مستوى النوع والجنس والعقيدة وغيره وإنما الأهم استثمار الطاقة الكامنة لذلك التنوع في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الميزات التنافسية.

وتختلف مدخل إدارة التنوع عن مدخل تكافؤ الفرص بالنظر إلى الأسس التي يستند عليها كل منهما، ففيما يعتمد الأخير على المبادرات الخارجية عن المؤسسات لتحقيق تكافؤ فرص إعمالاً للمميزات الإيجابية التي يفرضها القانون وترتكز على الزيادات الكمية في تمثيل الفئات المتنوعة في رد فعل على إشكالية ضعف تمثيلها، تعتمد إدارة التنوع على تعزيز المبادرة الذاتية والداخلية للمؤسسات لتنويع مواردها البشرية بما يتوافق مع أهدافها الاقتصادية والإدارية، كسياسة استباقية تعتمد على استغلال الفرص التي يتيحها هذا التنوع وليس حل المشكلات، وبالتركيز على تعزيز الجودة والكفاءة من منظور فردي، أي استثمار المزايا التي يضيفها فرد معين لأهداف منظومة بعينها، وليس جماعي، بمعالجة إشكالية تمثيل جماعة أو فئة بعينها<sup>(٥٧)</sup>.

حيث يستند المدخل إلى مبدئين رئيسيين، أولها: التقليل من عواقب الاختلاف أمام قيمة القدرات والمواهب المتنوعة التي تزيد من فرص الإبداع وتحسين الأداء بالتركيز على العوائد الاقتصادية المتحققة من تنوع الموارد البشرية والتبني التطوعي لسياسات التنوع دون إكراه قانوني بما يعزز استدامتها ويجعلها أكثر ملاءمة لفكر الأعمال<sup>(٥٨)</sup>، وثانيها: التركيز على الخصائص التنظيمية والعناصر الهيكلية أكثر من

التصورات الذاتية للفاعلين الأفراد، بحيث تتبنى الشركة برامج وإجراءات واضحة وداعمة للتنوع وتهيئة بيئة عمل مدربة وواعية تحقق تغييراً في بنية المؤسسة نفسها مثل برامج مكافحة التحرش، وإعادة تصميم الوظائف لملاءمة العاملين الأكبر سناً، وكذلك تعزيز الإتاحة المكانية لذوي الإعاقة<sup>(٥٩)</sup>.

وتعد الإعاقات الجسدية ضمن طيف التباينات التي اهتم المدخل بشمولها في بيئة العمل، وجزء من تنوع الموارد البشرية على مستوى السن والعرق والجنسية والعقيدة والقدرات الجسدية، بما يعزز المزايا التنافسية للمؤسسة ويحسن فرصها في الأسواق التعددية<sup>(٦٠)</sup>، خاصة مع المهارات النوعية التي يمتلكها ذوي الإعاقة وتعد ذات أهمية لسوق العمل، حيث يمتلكون قدرات متطورة في حل المشكلات وإدارة التغيير في ظل بيئة تفرض عليهم تحديات عديدة في الإتاحة والوصول، واضطرابهم المستمر على التكيف مع المستجدات<sup>(٦١)</sup>.

ومن نفس المنظور أصدرت منظمة العمل الدولية دليلاً بأهم الممارسات العالمية فيما يتعلق بالإعاقة في مكان العمل، والذي صدرته بقائمة عدت فيها الفوائد الاقتصادية لتوظيف ذوي الإعاقة والتي حددتها في ارتفاع الإنتاجية، استثمار مصدر غير مستغل للمهارات والموهب، تنشيط قطاع مهم في السوق، وأخيراً تعزيز التنوع والإبداع وتحسين صورة الشركة بين موظفيها وأمام المجتمع<sup>(٦٢)</sup>.

وتتبنى الدراسة مدخل إدارة التنوع، وما يتصل به من مفاهيم الإتاحة والتكنولوجيا المساعدة في دراسة بيئة العمل الصحفي التي تتضمن صحفيين مكفوفين، لما يوفره من أساس نظري يسهم في تحويل النظرة السلبية للمجموعات "المختلفة" باعتبارها جماعات محرومة إلى نظرة إيجابية قوامها أن ذلك الاختلاف هو مصدر قوة ذات عائد اقتصادي، الأمر الذي يتلاءم مع مقاصد الصحفيين المكفوفين أنفسهم في إثبات موهبتهم وقيمتهم الصحفية من ناحية، وينسجم مع الواقع الاقتصادي للمؤسسات الصحفية بحيث تعيد النظر في مسائل توظيف ذوي الإعاقة كفرص محتملة وليس كأعباء إضافية.

### الإطار المنهجي:

تنتمي هذه الدراسة إلى نوعية الدراسات الوصفية ذات الطابع التقويمي، وهي تتبع منهج دراسة الحالة باعتباره الأكثر ملائمة للأبحاث التي تستهدف نطاقاً محدوداً بهدف الخروج باستخلاصات ذات دلالة، وذلك عبر الدراسة المعمقة لحالة أو عدد محدود من الحالات التي قد تتمثل في شخص أو مجموعة أو مؤسسة<sup>(٦٣)</sup>، كما وظفت

الدراسة أسلوب المقارنة المنهجية للمقارنة بين بيئات العمل بغرف الأخبار المختلفة التي توظف محررين مكفوفين، حيث اعتمدت الدراسة أسلوب العرض المقارن الأفقي في عرض النتائج.

ومن حيث الأدوات المستخدمة فهي تأتي ضمن فئة البحوث الكيفية التي تستهدف جمع بيانات غير إحصائية لفهم آراء الناس عن خبراتهم المعاشة، وإدراكهم للمشاكل والقضايا، والتي تعد أكثر ملاءمة للموضوعات الجديدة أو التي تنصف بالحساسية وكذلك التي تتداخل بها عوامل متشابكة<sup>(٦٤)</sup>، وهو ما يعد ملائمًا لمشكلة البحث وموضوعه، كما يتوافق مع غالبية الدراسات السابقة التي اعتمدت على أدوات كيفية في جمع البيانات وتحليلها.

وقد استعانت الدراسة بأداتين كيفيتين لجمع البيانات اللازمة للإجابة على تساؤلات الدراسة الرئيسية وتحقيق أهدافها وهما المقابلات المعمقة لرصد الممارسات الإدارية في غرف الأخبار محل الدراسة، وكذلك جماعة النقاش المركزة لتعزيز الجانب التقويمي وطرح مقترحات للتطوير باتجاه تعزيز التنوع في ضوء مفاهيم الإتاحة بالتركيز على توظيف التكنولوجيا المساعدة، وقد تم جمع البيانات على أربعة مستويات ذات صلة بتقويم إدارة التنوع في غرف الأخبار بالمؤسسات الصحفية استنادًا إلى أبعاد الإتاحة والتكنولوجيا المساعدة، وذلك كالتالي:

١- **الأبعاد التنظيمية:** سواء باتباع سياسات واضحة نحو الصحفيين ذوي الإعاقة كتوفير برامج تدريبية لهم وتضمين أهداف تخصصهم ضمن استراتيجيات وخطط عمل المؤسسة، أو موقفهم من السياسات العامة للمؤسسة ذات الصلة بالتوظيف وتوزيع المهام والتدريب والرواتب والحوافز المالية وفرص الترقى والتقويم المستمر ونظام الحضور والانصراف والدمج في دوائر العمل وصناعة القرار.

٢- **التفاعل الاجتماعي:** ويتعلق هذا المحور بتعلق بالعلاقات الاجتماعية التي تربط الصحفي بزملائه وشعوره بتقديرهم له مهنيًا وشخصيًا ومدى تعرضه لأي مضايقات أو مميزات ذات صلة بإعاقة.

٣- **التجهيزات المكانية:** بتوفير مساند لتسهيل التنقل، وتوفير مراحيض ملائمة، واستخدام الألوان المتباينة لمساعدة ضعاف البصر على تمييز المداخل والممرات، والإرشادات الناطقة في المصاعد، مع توفير لافتات بطريقة برايل، والأرضيات اللمسية ذات النتوءات التي تسهل الحركة للمكفوفين، فضلاً عن تنظيم المكان والحفاظ على إزالة العوائق من الممرات.

٤- **التجهيزات التقنية:** بتوفير أجهزة التكنولوجيا المساعدة مثل المفكرات الذكية والأسطر الإلكترونية وماسح النصوص المطبوعة، أو التطبيقات مثل قارئات الشاشة وبرامج تحويل النصوص لملفات صوتية وبرمجيات تمييز الأشياء، فضلاً عن توفير الأجهزة ونظم التشغيل الأكثر إتاحة وتوافقاً مع تطبيقات التكنولوجيا المساعدة.

### الإطار الإجرائي:

نظراً لعدم وجود إطار واضح بشأن أعداد الصحفيين المكفوفين أو أماكن توظيفهم، اعتمدت الباحثة في إجراءات الدراسة على ثلاث مستويات، **الأول استكشافي** باتباع أسلوب كرة الثلج للوصول إلى الصحفيين المكفوفين المصريين العاملين بمؤسسات صحفية سواء بدوام كامل أو جزئي أو تحت التمرين، وهو ما قاد إلى **المستوى الثاني توصيفي** بتحديد عينة المؤسسات التي ستخضع نظمها للرصد والتحليل وتحديد عينة المقابلات فيها لرصد واقع الممارسات الإتاحة فيها، انتهاءً إلى **المستوى الثالث التقويمي** الذي استند بشكل رئيسي لجماعات النقاش المركزة والمقابلات المعمقة سواء مع خبراء أو ممارسين.

### ١ - عينة المؤسسات الصحفية:

اعتمدت الباحثة في اختيار المؤسسات محل الدراسة على معيار يسمح بتطبيق أبعاد القياس المتعلقة بالممارسات الإتاحة في أبعادها التنظيمية والاجتماعية والمكانية والتقنية عليها، وهو: أن تكون مؤسسة صحفية مصرية توظف صحفي كفيف واحد على الأقل ضمن طاقة العمل الرئيسية لإصداراتها أو أقسامها، وأن يتقاضى منها أجر نظير عمله وأن يكون لديه مقر عمل داخلها.. وهو ما أدى إلى استبعاد:

- المؤسسات الصحفية التي تستضيف صحفيين مكفوفين كمتدربين دون أجر.
  - المؤسسات الصحفية التي يعمل بها مكفوفين يعملون بشكل كامل من الخارج دون أن يكون لديهم مقر عمل داخل المؤسسة يستخدمونه ولو بشكل جزئي.
- وفي ضوء ذلك المعيار تم اختيار عينة المؤسسات الصحفية محل الدراسة الميدانية كالتالي:

(١) **الوطن:** وهي مؤسسة صحفية مصرية يصدر عنها إصدار ورقي وعدة منصات إلكترونية، وهي متعاقدة بنظام التعيين مع صحفي كفيف، يعمل لديها بدوام كامل ويرأس وحدة المتابعة الخبرية في موقعها الإلكتروني. وتوفر المؤسسة مقر عمل

ثابت للصحفي وينخرط بشكل كامل في اجتماعات العمل وإجراءاته كما انضم لعضوية نقابة الصحفيين من خلالها.

(٢) **الدستور:** وهي مؤسسة صحفية مصرية يصدر عنها إصدار ورقي و عدة منصات إلكترونية، ويعمل لديها محرر كفيف بالقسم الرياضي بنظام الدوام الكامل وهو مسؤول عن تغطية مصدر صحفي كأقرانه من المحررين (النادي الأهلي) وتوفر له المؤسسة مقر عمل ثابت ويتقاضى راتبه منها.

(٣) **المصري اليوم:** وهي مؤسسة صحفية مصرية يصدر عنها إصدار ورقي و عدة منصات إلكترونية، وهي متعاقدة بنظام التعيين مع صحفي كفيف منذ عشر سنوات، انتقل خلالها بين الأقسام المختلفة، ويعمل حالياً كمحرر بقسم الأخبار (مسؤول الملف الثقافي) وينتج موضوعات صحفية بانتظام للإصدارات الورقية والإلكترونية على السواء. وتوفر المؤسسة مقر عمل ثابت للصحفي وينخرط بشكل كامل في اجتماعات العمل وإجراءاته كما انضم لعضوية نقابة الصحفيين من خلالها.

(٤) **الأخبار برايل:** وهي صحيفة مطبوعة بنظام برايل تصدر عن مؤسسة الأخبار، وتعتمد بشكل كامل على طاقم عمل من الصحفيين المكفوفين (باستثناء رئيس التحرير) بدءاً من التخطيط للإصدار إلى إعداد الموضوعات الصحفية حتى القيام بأعمال المراجعة والتصحيح، وعلى الرغم من عدم تعيين هؤلاء الصحفيين وفق قرار وقف التعيينات بالمؤسسات الصحفية المصرية، إلا إن الإصدار يعتمد عليهم اعتماداً كاملاً وتوفر لهم المؤسسة مقر عمل وينخرطون بشكل كامل في اجتماعات العمل وإجراءاته، كما يتقاضون أجراً نظير عملهم.

## ٢ – عينة المقابلات وجماعات النقاش المركزة:

أجرت الباحثة المقابلات المعمقة على عينة عمدية وفق مستويين:

- **الأول،** مستوى المؤسسات الصحفية محل الدراسة بهدف تحديد واقع الممارسات الإتاحية فيها استناداً إلى معايير الإتاحة بأماكن العمل من حيث قدرات نظمها الإدارية والتحريرية والتجهيزات المكانية والتقنية على استيعاب الصحفيين المكفوفين واستثمار قدراتهم وتطويرها، وهو ما تم وفق أربعة مستويات داخلية: الصحفيون المكفوفون<sup>(٦٥)</sup>، الإدارة التحريرية<sup>(٦٦)</sup>، الزملاء في العمل<sup>(٦٧)</sup>، المسؤولون الإداريون<sup>(٦٨)</sup>، مسؤولو الدعم التقني<sup>(٦٩)</sup>.



- **الثاني، مستوى الصحفيين المكفوفين من خارج المؤسسات محل الدراسة أو مع خبراء ومتخصصين بهدف مناقشة سبل تعزيز الممارسات الإتاحية في المؤسسات الصحفية<sup>(٧٠)</sup>.**

وفيما يتعلق بجماعات النقاش المركزة، فقد تم عقد مجموعتين الأولى ضمت سبعة من الصحفيين المكفوفين بمؤسسات مختلفة<sup>(٧١)</sup> والثانية تضمنت خمس خبراء ومتخصصين في التكنولوجيا المساعدة لذوي الإعاقة البصرية<sup>(٧٢)</sup>، حيث يتراوح عدد المشاركين في مجموعات النقاش للأغراض المتخصصة وغير التجارية ما بين خمس إلى ثمان مشاركين<sup>(٧٣)</sup>، وقد استهدفت المجموعتين تقويم فرص التوظيف والعوامل المؤثرة وطرح الحلول، مع اقتراح أفضل أدوات التكنولوجيا المساعدة التي يمكن توظيفها في غرف الأخبار ومنهجية تحقيق ذلك، وهو ما أضاف أبعادًا للنقاش والتداول لا تتحقق في أسلوب المقابلات الأحادية.

### **التعريفات الإجرائية:**

**الإتاحة في مكان العمل:** تهيئة مكان العمل لاستيعاب ذوي الإعاقة بحيث يتمكنون من الوصول للموارد والخدمات وأداء مهامهم والحصول على حقوقهم الوظيفية بشكل متكافئ وآمن، دون عوائق مكانية أو تنظيمية أو سلوكية أو تقنية، وتستند الدراسة إلى الأبعاد التي حددتها شبكة مساعدة الشركات في شمول ذوي الإعاقة الأمريكية والتي تشمل: الإتاحة المكانية Physical accessibility المتمثلة في جعل أماكن العمل بما في ذلك المصاعد والمكاتب وأماكن الخدمات صالحة للوصول والانتقال بأمان واستقلالية، والإتاحة التقنية Technological accessibility والتي تتمثل في توفير والتوافق مع أجهزة وتطبيقات التكنولوجيا المساعدة، وأخيرًا ما سمته التوعية السلوكية Attitudinal awareness والذي تمثل في تجنب السلوكيات غير الملائمة في التعامل مع ذوي الإعاقة والتي جددتها في: الدونية، الشفقة، الصور النمطية، التجنب، الاعتقاد بحصولهم على مزايا غير عادلة بسبب إعاقته، المبالغة في تقدير أعمالهم<sup>(٧٤)</sup>، وقد وسّعت الدراسة تعريف البعد الأخير ليشمل كافة التفاعلات الاجتماعية في مكان العمل، بما في ذلك المعاملات اليومية والتقدير الشخصي وغيرها من التفاعلات التي تتجاوز حدود ارتكاب سلوك غير ملائم ولكنها تؤثر على تقدير المحرر لمكانته بين زملائه وفي مكان العمل، كما أضافت بعد رابع متمثل في الأبعاد التنظيمية ذات الصلة بسياسات التوظيف والترقي وتوزيع المهام والتدريب

والمزايا المالية بما يتوافق مع الإطار النظري المستخدم، والمعني بالتغييرات على المستوى المؤسسي التنظيمي وليس القنوات والمدرجات الشخصية.

**التكنولوجيا المساعدة:** هي الأجهزة والتطبيقات التي تعزز فرص التعلم والعمل والحياة اليومية للأشخاص ذوي الإعاقة، وقد حددت المؤسسة الأمريكية للمكفوفين أهم أدوات التكنولوجيا المساعدة لذوي الإعاقة البصرية في: أجهزة تكبير الشاشة، قارئات الشاشات، أجهزة المساعد الرقمي الناطقة، وتقنيات الكتابة بلغة برايل، ومشغلات الكتب الرقمية الناطقة، والماسح الضوئي وتطبيقات التعرف الضوئي على الحروف، وتطبيقات التوضع الجغرافي ذات التعليمات الناطقة، وكذلك الأجهزة المهنية لذوي الإعاقة البصرية<sup>(٧٥)</sup>.

**الإعاقة البصرية:** تستند الدراسة إلى التعريف الذي حدده القانون رقم (١٠) للعام ٢٠١٠ بشأن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي اعتبر الشخص ذو إعاقة بصرية "متى نقصت بشدة قدرته على الرؤية، وتندرج من حالات فقد البصر الكلي إلى حالات فقد البصر الجزئي، والتي لا يمكن علاجها بالعمليات الجراحية أو استخدام النظارات الطبية، وتصنف على أنها نتاج لعوامل وراثية أو أمراض مزمنة أو إصابات أو أمراض العيون، وتؤثر على أدائه الأنشطة الحياة اليومية".

**الكفيف:** تعني الدراسة بالكفيف أي الأشخاص المكفوفين جزئياً أو كلياً وتستند في ذلك إلى التعريف الذي حدده قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث عرّف الكفيف الجزئي بأنه الشخص الذي يستعمل البصر المحدود في بعض الخواص الوظيفية ويحتاج إلى خاصية اللمس والسمع ويكون إبصاره أقل من ٣ / ٩٠ أو يكون مجال الرؤية ١٠ أو أقل، والكفيف الكلي الذي يستعمل اللمس والسمع للقيام بالوظائف الأساسية ويكون إبصاره أقل من ٣ / ٦٠ أو يكون مجال الرؤية أقل من ٥.

### نتائج الدراسة:

#### أولاً – نتائج المقابلات في المؤسسات الصحفية الموظفة لمكفوفين:

أجرت الباحثة ٢٣ مقابلة في مؤسسات الأخبار/ الأخبار برايل، والمصري اليوم، والوطن، والدستور، شملت ٧ من المحررين المكفوفين، و٨ مسؤولين تحريريين ما بين رئيس تحرير ومدير تحرير ورئيس قسم، و٦ صحفيين من المزمالمين للمحررين المكفوفين بأقسامهم الصحفية (تم استثناء الأخبار برايل من تلك الفئة نظراً لاعتمادها بشكل كامل على محررين مكفوفين باستثناء رئيس التحرير) و٣ مسؤولين

إداريين ما بين مدير عام ومدير للموارد البشرية والعاملين (يلاحظ وجود مدير موارد بشرية واحد لكل من الوطن والدستور)، و ٦ مسؤولين تقنيين، وهي المقابلات التي تم توظيفها بشكل متكامل للكشف عن واقع الممارسات الإدارية والتحريرية والتفاعلات الاجتماعية والتجهيزات المكانية والتقنية بغرف الأخبار التي يعمل بها محررون مكفوفون، من خلال أربعة محاور رئيسية تم عرض فيها نتائج غرف الأخبار محل الدراسة بشكل أفقي مقارن(\*) .

## ١ – الأبعاد التنظيمية:

- لا تمتلك أي من غرف الأخبار التي تم دراستها سياسة أو إجراءات إدارية واضحة بشأن التعامل مع الصحفي الكفيف، وكشفت المقابلات مع المحررين المكفوفين أو مع المسؤولين التحريريين والإداريين أن الأمر يتصل إلى حد كبير بقناعات صانع القرار (رئيس تحرير/ رئيس مجلس إدارة)، وهو ما يناهز إلى حد بعيد مبادئ إدارة التنوع التي تركز على التغييرات التنظيمية وليس على قناعات المديرين، بما يضمن استمرارية الإجراءات واستدامتها.

- ففي ظل عدم اعتماد المؤسسات الصحفية على سياسات توظيف تنافسية (إعلان مسابقات مثلا) فقد كان للتأثير الشخصي أثر كبير في توظيف الصحفيين المكفوفين بالمؤسسات محل الدراسة (دوائر الصلات والمعارف الشخصية)، وهو ما يكشف عن أثر القيادة التحريرية والإدارية بالمؤسسات في إتاحة الفرصة أمام الصحفيين ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام، وكلما كانت تلك القيادة منفتحة على توظيف المحررين ذوي الإعاقة كلما كان الوضع أفضل سواء في إتاحة الفرصة بالتدريب والتوظيف، أو تكاليف العمل أو فرص الترقى ... إلخ، والعكس صحيح.

- وعلى غرار السائد بالمؤسسات الصحفية، لا تمتلك غرف الأخبار محل الدراسة سياسات واضحة بشأن معايير التوظيف وإجراءاته والتحق المحررون المكفوفون للعمل إليها استناداً للعلاقات والترشيحات الشخصية، باستثناء الوطن التي تعين فيها المحرر بعد فترة تدريب، أما باقي حالات الدراسة فقد تم تعيين إحداها بدعم من أستاذ جامعي يشغل منصب تحريري، وتعين آخر بقرار من رئيس مجلس الإدارة على الهواء خلال مقابلة تلفزيونية، وفي الأخبار برايل تم الاعتماد على ترشيحات محررين أو علاقات رئيس التحرير السابقة بحكم عمله بصحف موجهة للمكفوفين من قبل.

- توافقت اتجاهات المديرين التحريريين مع الصحفيين المبحوثين بشأن التأثير السلبي للضغوط التي تمر بها المؤسسات الصحفية سواء في عدم وجود تعيينات أو الاستثمار في إعداد تسهيلات وهو ما أشارت إليه دراسات أجنبية أوضحت التأثير السلبي للأزمة التي تمر بها وسائل الإعلام في ظل تراجع أرباحها وهو ما يجعل الحصول على وظيفة فيها أمر صعب، ويزداد صعوبة مع الأشخاص ذوي الإعاقة اللذين يكون أصحاب الأعمال أقل رغبة في توظيفهم بأوقات الصعوبات الاقتصادية<sup>(٧٦)</sup>.
- يخضع المحرر الكفيف لكافة التنظيمات التي يخضع لها زملائه باستثناء الحضور والانصراف والدوام، حيث لا تلزم المصري اليوم والوطن والدستور المحرر الكفيف بـ"بصمة" الحضور، فيما تعتمد الأخبار برايل إلى حد كبير على العمل عن بعد والاكفاء بالاجتماع بمقر الجريدة لتوزيع المهام أو النشر، وهو ما كان بشكل عام محل ترحيب من جانبهم بسبب "صعوبة الانتقال داخل القاهرة في ظل انعدام قواعد الإتاحة بالشوارع ووسائل النقل والمواصلات".
- على الرغم من قبول المؤسسات الصحفية توظيف صحفيين مكفوفين (رغم عددهم المحدود للغاية) إلا إنها تظل أقل انفتاحًا بشأن منحهم التكاليف الملحة أو الأكثر أهمية، ويظل الأمر متوقف على إصرار الصحفي وما يبذله من جهد كبير لإثبات جدارته، فيما يتراجع هذا الانفتاح بشدة عند طرح الصحفي الكفيف لمنصب إشرافي، وهو ما يوجد بالفعل بصحيفة الوطن، بشكل مشارك، فيما بدا طرح الأمر بمؤسسات أخرى مستبعد تمامًا.
- أشار المحررون المكفوفون والمديرون التحريريون على السواء إلى معيار الكفاءة باعتباره العامل الحاسم للتوظيف وتوزيع المهام، ولكن شدد المديرون التحريريون على تأثير السمات الشخصية للصحفي نفسه وأنه "كلما كان أكثر انفتاحًا على زملائه وتفاعلاً معهم ويتمتع بروح طيبة كلما ساعده ذلك على النجاح والاندماج في بيئة العمل، على خلاف الشخص الحساس أو الذي يبني حواجز بينه وبين زملائه" وأن هذا الانفتاح "يضع العلاقة معه في إطار الزمالة والصدقة دون النظر لمعاناته من إعاقة أو عدمه"، أما إذا كان "شديد الحساسية ويشعر دائمًا إنه تحت الاختبار، فهذا يجعله يفسر الأمور بشكل خاطيء".
- وتباينت مواقف المحررين بشأن قدرتهم على تنفيذ كافة المهام الصحفية من عدمه، ففيما أقر البعض بعدم قدرته، أصر آخرون على صلاحيتهم لأداء مختلف المهام

الصحفية، ولكن مواقف المديرون التحريريون لم تكن متباينة في هذا الشأن حيث توافقوا على عدم قدرة الصحفي الكفيف القيام بكافة المهام، أخذًا في الاعتبار الفروق الفردية بين كل صحفي وآخر، إذ "يمكن للصحفي الكفيف القيام بأعمال الحوار والتحقيق أو المتابعات الخيرية التي تعتمد على الإنترنت وإجراء الاتصالات، ولكن من الصعب الاعتماد عليه في التغطيات الميدانية التي تتطلب الملاحظة البصرية، وتكليفه بأعمال يصعب عليه إجرائها بترتيب عليها فشله أو بالأصح إجباره على الفشل"

- كشفت المقابلات عن اتجاه المحررين المكفوفين لتفسير بعض الصعوبات التنظيمية التي يواجهونها من منظور الإعاقة رغم ارتباطها بعوامل أخرى كالغاء نشر بعض الموضوعات (نسبة قليلة من إنتاجهم) أو التأخير في استصدار كارنيه المؤسسة أو غيرها من الأمور التي يصعب تفسيرها من زاوية الإعاقة فحسب، وهو ما ظهر بوضوح مع المحررين حديثي التوظيف.

- أظهرت المقابلات عدة عوامل تؤثر إيجابًا على الوضع الوظيفي للمحرر أولها دعم القيادة التحريرية (وهو ما قد يؤثر في تكاليفات العمل وتوفير التسهيلات وليس التفاعل الاجتماعي)، وكذلك التميز المهني للمحرر والذي يعزز ثقة زملائه فيه، إلى جانب الطبيعة الشخصية للمحرر حيث يحظى الأقل قلقًا والأكثر قدرة على التفاوض و"التصادم" بأوضاع أفضل.

- رغم أن الصحفيين ذوي الإعاقة يرون أن عليهم دور في التغيير إلا أنهم هم أنفسهم يرفضون أداء مهام تتصل بالإعاقة خوفًا من القولبة وحصرهم في مهام تعتبرهم ممثلين لذوي الإعاقة فحسب، وهو ما أكدته المقابلات حيث يقول أحد المشاركين "أفضل العمل بعيدًا عن قضايا الإعاقة، فكرة التصنيف في حد ذاتها هي المشكلة، لا أريد أن أكون فئة" ويقول آخر "أنا أريد أن أنسى أنني كفيف وكذلك المؤسسة لا تتعامل معي على هذا الأساس"، ويعزز من ذلك اعتقادهم بأن هذا التصنيف يعزز مفهوم "التمثيل الرمزي" باعتبارهم يعبرون عن فئة أو أن أي ممارسات من من ذوي الإعاقة (والتي يقيمونها سلبًا بشكل ملحوظ) محسوبة عليهم.

- فيما يتعلق بتقلد المناصب الإشرافية، تظهر الدراسة حالتين متباينتين، أولهما المصري اليوم حيث لم يتم تقليد المحرر الكفيف رغم عمله لأكثر من عشر سنوات بالمؤسسة بأي مناصب إشرافية أو إدارية، مقابل الوطن التي يتقلد فيها المحرر مهمة الإشراف على قسم بالمشاركة مع زميل غير كفيف (وصفته الإدارة

التحريرية بالداعم والمساند)، وهو ما يفسره المحررون بتعاون/عدم تعاون الإدارة التحريرية، فيما تفسره الإدارة التحريرية بالرغبة في إتاحة الفرصة وتقييمها لمستوى المحرر وقدراته.

- أشار المحررون المكفوفون والمديرون التحريريون على السواء لما سموه ظاهرة "استغلال الإعاقة" في إشارة لممارسات بعض ذوي الإعاقة اللذين يرغبون في الحصول على مزايا غير مستحقة، وهو ما أشارت إليه دراسات سابقة تطرقت إلى استغلال الإعاقة للحصول على المزيد من الامتيازات<sup>(٧٧)</sup>، واستخدم المحررون في المقابلات مفردات قاسية للتعبير عن ذلك مثل "التسول بالإعاقة" حيث "يدخل أشخاص من ذوي الإعاقة غير الأكفاء للمجال الإعلامي، ويستغلون إعاقتهم من أجل إثارة تعاطف زملائهم ومديريهم إلى الحد الذي يصل لطلب المساعدات المالية، هي ظاهرة تسيء إلى الإعلاميين الجادين اللذين يرغبون في فرص عمل حقيقية".

- تبنى المديرون التحريريون مواقف محايدة بشأن أهمية توفير الدعم والإرشاد لهم عند توظيف صحفي من ذوي الإعاقة، باستثناء الدستور التي أقر الرئيس المباشر للمحرر بأنه "كان يفضل الحصول على هذا النوع من الدعم أو على الأقل مجموعة من الإرشادات التي تساعد في التعامل معه بدلاً من الاعتماد على التجربة والخطأ أو التجربة الشخصية"، وترى الباحثة إن هذا الموقف بسبب حداثة تعيين المحرر وصغر سنه وعدم تكوينه علاقة راسخة بعد مع زملائه ومديريه، في مقابل المصري اليوم والوطن التي يتمتع المبحوثان فيها بخبرة أطول ويعملون فيها لسنوات طويلة، وكذلك الأخبار برايل التي يمتلك مديرها خبرة طويلة في التعامل مع المحررين المكفوفين بحكم تأسيسه صحف موجهة للمكفوفين من قبل فضلاً عن عمل المحررين غالبية الوقت من المنزل.

- أظهرت مناظرة نتائج مقابلات المديرين التحريريين مع مقابلات الصحفيين المكفوفين وجود فجوة كبيرة بين الطرفين على عدة مستويات، كالتالي:

أ - **التقييم العام لأوضاع المحرر الكفيف**، ففيما اتسمت تقييمات المديرين التحريريين بشكل عام بالإيجابية، أكدت المقابلات مع المحررين المكفوفين "عدم رضاهم" عن أوضاعهم الوظيفية بغض النظر عن الوضع الوظيفي (منصب إشرافي - دوام كامل - جزئي)، ولكنها تباينت ما بين العاملين في بيئة عمل تجمع مكفوفين وغير مكفوفين أو بيئة العمل القاصرة على المكفوفين (الأخبار برايل)، حيث

ارتبط عدم الرضا في الحالة الأولى بتكليفات العمل، فيما ارتبطت في الحالة الثانية بضعف العائد المادي ورفض التعيين رغم عدم وجود أي صحفيين معينين على قوة المجلة سوى رئيس التحرير (غير كفيف).

ب – الاعتقاد بالتأثير الإيجابي لعبارات التشجيع والتحفيز، فعلى الرغم من إقرار المديرين التحريريين بتأكيدهم على تشجيع المحرر الكفيف الذي يعمل تحت رئاستهم وتحفيزه بعبارة إيجابية، إلا أن المحررون أجمعوا خلال المقابلات على عدم ترحيبهم بعبارة التحفيز الإيجابي وإنها في حقيقتها تعكس ثقافة التمييز وعدم القدرة على التعامل بشكل متساو مع المختلف جسدياً، فيقول أحد المبحوثين "لا أريد سوى التعامل معي بشكل عادي، كان لدى مدير يعاملني بشكل طبيعي كمحرر وليس كمحرر ذوي إعاقة، فكان يوجه لي الملاحظات ويصحح أخطائي، ورغم إنه معاملته كانت جافة إلى حد ما، ولكنني كنت سعيد جداً لأنه يتعامل معي بشكل طبيعي ويوجه ملاحظات تساعدني على تطور أدائي".

ج – الاعتقاد بالفرص "غير التقليدية" المتاحة للصحفيين ذوي الإعاقة، فعلى الرغم مما أظهرته المقابلات مع الصحفيين المكفوفين من اعتقادهم بعدم التقدير الكافي من جانب إدارتهم لحدود قدراتهم، إلا أن بعض المقابلات مع المحررين والمسؤولين التحريريين أظهرت عكس ذلك بل واعتقادهم بأن "إعاقتهم" تتيح لهم فرص غير متاحة لأقرانهم من غير ذوي الإعاقة، وأن المصادر "تتجاوب" معهم بشكل أكبر فيتمكنون من إجراء الحوارات والحصول على انفرادات قد تثير غير زملائهم، فيقول أحد المسؤولين "كثير من المصادر تتجاوب معهم من باب التعاطف أو من باب أخذ اللقطة ومشاركة صورتهم وهم يدعمون صحفياً ذوي إعاقة، هو يعتقد إنه متميز صحفياً وهو كذلك فعلاً، إلا أن كثير مما حققه لم يكن يتحقق إن لم يكن معاقاً"، وعلى الرغم من دلالات تلك النظرة ثقافياً ومهنيًا.

د – اعتماد المدخل الإنساني، فعلى الرغم من تأكيد المحررين المبحوثين رفض معاملتهم من "منظور إنساني"، إلا أن الإدارة التحريرية أشارت بوضوح لتأثير العامل الإنساني وهو ما انعكس في استخدام المسؤولين التحريريين اللذين تمت مقابلتهم مفردات "التعاطف" و"مراعاة الحالة" حتى وإن أكدوا على أولوية اعتبارات الكفاءة المهنية، ف"لا يمكن أن تتم معاملته أو مطالبته كما يتم مطالبة زميله من غير ذوي الإعاقة، فيتم إعفائه من الإمضاء وعدم توقيع الخصومات

عليه وكذلك إعفائه من الحضور في بعض الحالات مراعاة لظروفه"، وترى الباحثة أن السبب في ذلك عدم وجود قواعد إدارية واضحة ومنظمة تضيي الطابع المؤسسي على التسهيلات التي يتم منحها للصحفي ذي الإعاقة بما يرفع الحرج عن الصحفي كما يحقق التوازن المطلوب بين الواجبات والحقوق.

هـ - **الرفض التام لـ"التمييز الإيجابي" في توظيف الصحفيين ذوي الإعاقة، فعلى** الرغم من تباين مواقف الصحفيين المكفوفين في هذا الشأن ما بين موافق ومعارض، إلا أن المسؤولين التحريريين اللذين تم مقابلتهم أجمعوا على رفض أي تفعيل لنسبة الـ ٥% بالعمل الصحفي أو أي وجه من أوجه التمييز الإيجابي لصالح الصحفيين ذوي الإعاقة من منطلق اعتماد العمل الصحفي على الموهبة والإبداع والتي يصعب معها أعمال قواعد الحصص والتخصيصات القائمة على معايير غير مهنية

و - **الاعتقاد بعدم حاجة الصحفي الكفيف لتسهيلات إضافية،** فيقول أحد رؤساء التحرير اللذين تم مقابلتهم عن موقف المؤسسة من توفير أي تسهيلات للإتاحة المكانية أو التقنية "لا اعتقد إنه ينقصه شيء، هو لم يطلب أساساً"، فالصحفي الكفيف الذي يتخرج من "الطلب"، تنظر إليه الإدارة التحريرية التي يغيب عنها الوعي بعناصر الإتاحة باعتباره في غير حاجة لأي نوع من التهيئة، وهنا تظهر المعضلة المترتبة على مخاوف الصحفي من "التصنيف" أو الاستبعاد للاعتقاد بأن وجود "مكلف" أو "مرهق"، والتي تدفعه لعدم التواصل مع الإدارة الصحفية بشأن احتياجاته، وبالتالي عدم مبادرة الإدارة لتوفير أي تسهيلات ليست على علم بها أو لم تتم مطالبتها بها، ما يؤشر مرة أخرى للتداعيات السلبية المترتبة على خوف الصحفي ذو الإعاقة من التصنيف، والتي تعود لعدد من العوامل النفسية والثقافية المتشابكة.

- وعلى صعيد الإدارة غير التحريرية، لم يتبن المسؤولون الإداريون (مديرو العموم - مديرو موارد بشرية وعاملين) أي اتجاهات واضحة إزاء الموضوع، وإن وجدوه إيجابياً بشكل عام، ويرتبط ذلك بإدراكهم لأدوارهم داخل المؤسسة باعتبارهم منفذين لـ"إرادة المالك" أو "رئيس مجلس الإدارة"، وهو ما تم الإقرار به بوضوح في المقابلات التي عقدتها الباحثة والقول بأن "ما توجه إليه القيادة الإدارية وهو ما يتم تنفيذه"، فمدرج العجلات المتحركة في مدخل الأخبار تم إنشائه بتوجيه مباشر من رئيس مجلس الإدارة، وكذلك إصدار تعاقده فوري



للمحرر الكفيف بالدستور (لا يحدث ذلك في العادة سوى بعد فترة تدريب) كان بأمر من رئيس مجلس الإدارة، ورغم أن توفير تسهيلات مثل المساند أو لافتات برايل أو المصاعد الناطقة أمر مكلف خاصة عند توفيره لشخص واحد إلا إنه يمكن تنفيذه إذا أصدر "المالك" أو "رئيس مجلس الإدارة" بذلك.

## ٢ – التفاعل الاجتماعي:

- على صعيد العلاقات الاجتماعية والوعي السلوكي، كشفت المقابلات عن اتجاهات إيجابية من الزملاء في العمل والمديرين تجاه الصحفيين المكفوفين، والعكس، إلا أن بعض الصحفيين المكفوفين أشاروا في الوقت ذاته إلى وجود بعض الممارسات غير المهنية مثل التعاطف الزائد أو الإشادة المبالغ فيها بالأمر العادية، وهو ما يعكس الأثر السلبي لعدم الوعي بحدود قدرات الكفيف خاصة في ظل ما توفره التكنولوجيا من امتدادات كبيرة لتلك القدرات.

فقد أظهرت المقابلات مع المحررين المكفوفين وزملائهم بغرفة الأخبار (زملاء تعاملوا معهم بشكل مباشر ولا تربطهم بهم علاقة إشرافية) عن فجوة كبيرة بين تصورات المحررين وزملائهم لعلاقات التفاعل الاجتماعي السائدة، فعلى مستوى المحررين الزملاء:

- سادت الاتجاهات الإيجابية العامة لدى المحررين الزملاء بشأن العلاقات الاجتماعية مع المحررين المكفوفين وكذلك سماتهم الشخصية، وهو ما ظهر بشكل أكبر في المصري اليوم والوطن التي مكث بها المبحوثون لفترة طويلة مقابل الدستور التي لازال المبحوث فيها حديث التوظيف، وإن أبدى المحررون في الأخيرة ترحيبهم بالمحرر وتعريفه بقواعد العمل.

- الاعتقاد بأن توظيف الصحفي الكفيف يسهم في تحسين صورة المؤسسة الصحفية وأن اتجاه الدولة العام لدعم ذوي الإعاقة يحفز فرص توظيفهم ويشجع القيادات العليا على اتخاذ قرارات داعمة لهم.

- النفي التام لوجود أي حالة من التتمر أو الإساءة.

.. بالمقابل، كشف المقابلات مع المحررين المكفوفين عن وجهات نظر شديدة التباين، وذلك كالتالي:

- أكدت المقابلات على تعرض المحررين المكفوفين للعديد من المواقف التي تسببت في ألم نفسي عميق لبعضهم، سواء بأفعال غير مباشرة كعدم الدعوة للمشاركة في

الأنشطة الاجتماعية أو بأفعال مباشرة، فيقول أحد المشاركين "كنت أجلس مع زميل لي في الكافيتريا، وعندما كنت اتحدث تركني أوصل كلامي وذهب لصالة التحرير ثم عاد لي مرة أخرى، اكتشفت ذلك لاحقاً ولكني لم أعاتبه ولم ألومه وإنما قطعت صلتني به تماماً"، فيما ذكر آخر إن البعض ينظر في اتجاه آخر عندما يتحدث إليه أو يستخدم هاتفه في إشارة على عدم الاحترام "وعندما أخبره إنه ينبغي أن ينظر إلي عندما يتحدث إلي يسألني كيف عرفت؟ والمشكلة ليست في معرفتي التي اكتسبها مع مرور الوقت وإحساسي باتجاه الصوت ولكن في تصرفه الذي ينم عن قلة احترام".

- أشار المحررون خلال المقابلات إلى استيعابهم للموروث الاجتماعي المضاد للإعاقة وأنهم باتوا يتعاملون مع المواقف التي يتعرضون لها بالسخرية، إلا إن ذلك لم يمنع استيائهم الشديد، خاصة الأصغر سناً، من اللغة المستخدمة معهم في بيئة العمل، حتى وإن كانت على نحو إيجابي ولكنها تأتي في إطار "المساعدة" و"إدخال السرور على شخص طيب" و"جبر خاطر" لشخص "وجوده بركة" - وفق الأوصاف التي استخدموها - فيقول أحد المشاركين "ينظر الناس لي من منظور الإعاقة، ولكني أصر على مزاولتي عملي كصحفي محترف، اتواصل مع المصدر وأحدد الموعد وأجري المقابلة، ولكنهم يصرون على النظر إلى عملي دوماً كـ"تجربة".

- أظهرت المقابلات عدة عوامل تؤثر في تقييم المحرر الكيف للسياق الاجتماعي لبيئة العمل، أبرزها:

- تأثير التجربة الأولى، فالمبوهين اللذين حظوا بتجربة أولى سيئة دفعتهم لترك مؤسساتهم أظهروا حساسية وتفسيرات أكثر سلبية لتصرفات زملائهم ورؤسائهم بل إن البعض يعبر عن رضاه للعمل أونلاين دون أي احتكاك.
- الإنجاز المهني، والذي يعزز ثقة المحرر في نفسه وثقة زملائه وتقديرهم له أيضاً، وهو الإنجاز الذي لا يشترط تحقيقه داخل المؤسسة الصحفية وإنما يكون على مستوى المشاركة العامة والصحفية للمحرر.
- المكوث لفترة أطول بذات المؤسسة، ويلاحظ في ذلك تأثير الشبكات والعلاقات الاجتماعية التي يبنيها المحرر مع زملائه وتساعدهم على قبوله كما تساعد على تفهمهم والتفاعل الإيجابي معهم.

- العمل في مؤسسة بها أكثر من محرر أو كلها محررين من ذوي الإعاقة (في حالة الأخبار برايل) حيث لا يعد وجودهم استثناء.
- العمل مع مديرين وزملاء لهم خبرة إيجابية سابقة مع محررين من ذوي الإعاقة (كما سيتضح في مقابلات المديرين التحريريين لاحقاً).
- فيما يتعلق بطريقة تعاملهم مع التمييز الاجتماعي أو الممارسات الاجتماعية المضادة في بيئة العمل، تباينت ردود الفعل ما بين التجاهل أو التفهم وأخذها في كثير من الأحيان على محمل السخرية (خاصة بين الأكبر سنًا الذين استطاعوا تكوين روابط اجتماعية مع زملائهم) فيما أكدوا جميعًا على إن علاج ذلك لا يتعلق بالقرارات أو النظم الإدارية وإنما بالثقافة العامة التي تنطوي على عناصر تمييزية متأصلة مجتمعياً تتجاوز حدود بيئة العمل الصحفي.
- أشار المحررون المكفوفون إلى أن التعامل "غير السوي" مع الإعاقة – التعاطف التعجيزي أو التمييز المضاد - هو موروث اجتماعي متأصل، فرغم النزول للعمل الإعلامي والميداني، تظل لديهم مخاوف تنطوي على عدم الاقتناع الكامل بقدرات ذي الإعاقة وقدرته على ممارسة أنشطة الحياة ومهام العمل بشكل كفاء، وهو ما يؤدي لما سموه "إنكار الإعاقة" الذي يعد نتاجًا للتشكيك المستمر في قدرات الصحفي والتعامل معه كاستثناء، "وإنه حتى لو حقق نجاحًا فهو حقه رغم إنه معاق" تلك المفردات التي تعزز حالة الإنكار وتبني حاجزًا أمام تكيف الصحفي داخل بيئة العمل، فيعلق أحد المشاركين الذي حظى بتجربة للتدريب في لندن "أهم شيء تعلمته في بي بي سي أن اعترف أنني كفيف، إنني أحيانًا أحتاج إلى المساعدة وأن من حقي أن أطلبها، لم أكن أوجل من طلب أي تسهيلات لأنني واثق إن هذا لن يؤثر على نظرتهم لي أو ثقتهم في قدراتي".

### ٣ – التهيئة المكانية:

- لا توفر أي مؤسسة من المؤسسات محل الدراسة تسهيلات مكانية للمحررين المكفوفين العاملين في غرف الأخبار، ولم تبد إداراتها التحريرية وغير التحريرية رغبة في توفيرها بالنظر لـ "وجود محرر واحد فقط لا يستدعي إجراء تغييرات مكانية مكلفة"، وإن أبدت القيادة التحريرية للوطن استعدادها لتوفيرها حال توفير الإرشادات اللازمة لكيفية تحقيق ذلك، فضلاً عن توفير خدمات إضافية للمحرر الكفيف مثل توصيل المشروبات لمكتبه أو التنبيه على العاملين والأمن بمساعدتهم وإرشادهم.

- وقد أكدت مقابلات المحررين المكفوفين الأمر ذاته، حيث أكدوا أن مؤسساتهم لا تتمتع بأي نوع من التهيئة المكانية من حيث اللافتات المكتوبة بطريقة برايل أو تهيئة المصاعد والمداخل والمخارج ودورات المياه والعلامات الأرضية والمساند وغير ذلك، إلا إنهم اعتبروا ذلك جزء من ظاهرة عامة في كافة المنشآت بمصر التي يتجاهل أغلبها قواعد الإتاحة المكانية.

- كما أشار المحررون إلى أن الإتاحة المكانية لا تتعلق بالإضافات المادية فحسب، وإنما تمتد إلى تعريفهم بالمكان، من حيث المكاتب وغرف الخدمات ودورات المياه لمساعدتهم على تكوين خريطة ذهنية للمكان، وكذلك إعلامهم بالتغييرات المكانية، كقفل مكتب أو تغيير مكان ماكينة البصمة أو التعديلات في دورات المياه، والحفاظ على الممرات بدون عقبات كترك الكراسي في أماكنها، وهو ما يعزز اعتمادهم على أنفسهم في التحرك بشكل عام، وهي العناصر التي تفتقد إليها مؤسساتهم ويرون أنها تعد من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية.

- فيما يتعلق باستخدام الوسائل المساعدة للحركة، تباينت مواقف المحررين بشدة بين مؤيد ورافض لاستخدامها العصا المساعدة، فيرى الرافضون أن "العصا لها ثقافة ينبغي أن يفهمها الآخرون، استخدام العصا يعني أن يفسح لي الآخرون الطريق ويتجنبوا التخطي بي وأن تتوقف السيارات عند رفعها حتى تستطيع عبور الطريق، ولكن مع غياب ذلك يستبدل الناس تلك الممارسات بعبارات الشفقة والطبوبة على الأكتاف"، وأن "مصر أكثر مكان يحتاج الكفيف لاستخدام العصا فيه ولكنه آخر مكان أيضًا يستطيع أن يستخدمها فيه" أما المؤيدون (اثنين فقط من إجمالي من تمت مقابلتهم، منهم واحد يستخدمها بعد السفر للخارج) فيرون أنهم بحاجة إليها ولا يكثرثون بما يظنه الناس أو ما يقولونه، وقد كشفت المقابلات عن تداعيات القبول المجتمعي للتمايز الجسدي في حفز ذوي الإعاقة على استخدام الوسائل المساعدة، فيقول أحد الباحثين "كنت أرفض استخدام العصا رفضًا تامًا بسبب الصورة النمطية للكفيف ومحاولات المساعدة التي تتحول لمضايقات، ولكنني بدأت مؤخرًا في استخدامها رغم صعوبات ذلك، ولكنها تساعد الآخرين على معرفة أنني كفيف، فعندما وازنت بين احتياجي لها ونظرة المجتمع، اخترت استخدامها، ولم اعد أكثرث بنظرة الناس لي، اعتقد أن استخدامي لها ارتبط بمقدار ثقتي في نفسي".

#### ٤ - الإتاحة التقنية:

يعتمد المحررون المكفوفون بشكل كامل على أنفسهم في توفير التقنيات اللازمة لعملهم وشراء أي معدات يستخدمونها، كما لا تمتلك القيادات التحريرية أو الإدارية أو الزملاء في العمل بل والمسؤولين التقنيين خلفية أو خبرة بشأن تلك التقنيات، حيث أظهرت المقابلات مع تلك الفئات التالي:

- لم تكن لدى المديرين التحريريين، حتى في الأخبار برايل، معرفة واضحة بالتطبيقات الإلكترونية والأجهزة المتخصصة التي يستخدمها المكفوفين في عملهم، رغم عملهم معًا لسنوات، ولكنهم باتوا يدركون دورها في تطوير قدراتهم التحريرية وإنتاج قصصهم باستقلالية.

- المحررون المزماملين أكدوا أنهم لم تكن لديهم أي معرفة بقدرة المحرر الكفيف على استخدام الوسائط الرقمية وأصلاً، ولكنهم باتوا يعرفون بحكم الاحتكاك القدرات التي تتيحها تلك التقنيات وإن كانوا يجهلون ماهيتها تحديداً.

- المسؤولين التقنيون أقرروا بعض معرفتهم لنوعية التطبيقات التي قد يحتاجها أو يستخدمها الصحفي الكفيف، باستثناء مباحث واحد له كان على علم بالناطق الصوتي لنظام ويندوز، إلا أنهم قالوا أن ما يريده المحرر من تطبيقات يقوم بتوفير مصدرها ثم يساعده في تنصيبها على الجهاز، وحتى في الأخبار برايل التي تعتمد على مجموعة من المحررين المكفوفين، لم توفر المؤسسة أي تسهيلات أو تدريبات تقنية للمحررين، ولم يكن القسم التقني على معرفة بهذا النوع من التقنيات بالأساس.

.. على مستوى المحررين المكفوفين، أظهرت المقابلات:

- اعتماد المحررين المكفوفين الكامل على أنفسهم في توفير الهواتف الذكية وأجهزة الحاسب الخاصة بهم، وهو ما ينطبق عليهم وعلى كافة زملائهم بالمؤسسات التي لا تقدم هذا النوع من الدعم، إلا إن تجاربهم تباينت من حيث توفير التطبيقات الناطقة من جانب وحدة الدعم التقني، ففيما قال البعض إنهم لم يطلبوا ذلك لاعتمادهم على أدواتهم الخاصة، قال البعض الآخر إن فرق الدعم التقني ليس لديها أي معرفة بهذا النوع من التطبيقات وإنهم يعرفونها بها وكيفية تنصيبها، وهو ما يتجاوزون معه بشكل عام مع تفاوت ذلك من شخص لآخر، وهو ما يرجعونه لصفاتهم الشخصية وكذلك سرعتهم أو تقاعسهم عن أداء مهامهم.

- لا يمتلك أي من المحررين المكفوفين القدرة على التعامل مع لوحة التحكم للمواقع الإخبارية التي يعملون بها نظراً لعدم توافرها مع قارئ الشاشة، وهو ما يشكل عبئاً في سرعة نقل ونشر الأخبار، حيث يضطرون لإرسالها لزميل لرفعها على لوحة التحكم.
- لم يتلق أي من الباحثين تدريباً احترافياً على استخدام المنصات الرقمية واعتمدوا في تعلم استخدامها على أنفسهم أو معاونة أصدقائهم، باستثناء المهارات الأساسية للحاسب التي حصل عليها بعضهم في المدارس والمراكز النموذجية لرعاية وتأهيل المكفوفين، وكذلك تلقى صحفيين اثنين تدريباً احترافياً في منحة أجنبية.
- أظهرت المقابلات تباينات بين الباحثين من حيث الأجهزة والتطبيقات التي يستخدمونها، كالتالي:
  - كافة الباحثين يمتلكون هواتف ذكية تعمل بنظام أيفون وهو ما يرجعوه إلى ارتفاع درجة الإتاحة بهذا النظام، وهو ما اعتبروه عبئاً مادياً في ظل ارتفاع أسعار هذه الأجهزة ولجوء بعضهم لشراء المستعمل منها، فيما قال مبحثين اثنين فقط إنهما يمتلكان أجهزة تعمل بنظام أندرويد وهو ما أرجعه أحدهما للاعتياد بحكم إنه أول جهاز يتعامل معه، فيما أرجع الآخر ذلك لأسباب لها صلة بالإمكانيات المادية نظراً لارتفاع أسعار أجهزة أيفون.
  - تمثلت عناصر الإتاحة التي ذكرها الباحثين في أجهزة أيفون في: توافر خاصية الكتابة بلغة برايل، المكون العربي الناطق أفضل Voice over ولا يتطلب تنزيل تطبيق إضافي Built-in ، كفاءة المساعد الصوتي Siri.
  - لم يكن أي من الباحثين يمتلك جهاز إلكتروني من الأجهزة المخصصة للمكفوفين، وهو ما أرجعوه لغلاء أسعارها من ناحية فضلاً عن تطور إمكانيات الهواتف الذكية بشكل يسمح لهم بالاستغناء عنها.
  - لم يكن أي من الباحثين يستخدم تطبيقات إضافية مخصصة لذوي الاحتياجات البصرية باستثناء البرامج المساعدة على التجول lazarillo accessible GPS ، وكذلك استعانة مبحث واحد بتطبيقات على هاتفه الذكي متوافقة مع ناطق الشاشة بحكم استخدامه لها في مشروع تخرجه من منحة تدريب أجنبية مخصصة للصحفيين ذوي الإعاقة.

■ لم يبد أي من المبحوثين استعداداً للاشتراك في تطبيقات الهواتف الذكية "المدفوعة" المخصصة للمكفوفين وهو ما أرجعوه لعدم اعتياد الدفع نظير خدمات إلكترونية فضلاً عن كفاية إمكانيات التقنيات الذكية لهم خاصة وإنهم يتعاملون مع مواقع وتطبيقات أغلبها متوافق مع ناطق الشاشة، باستثناء مبحوث واحد أبدى استعداده للدفع نظير تطبيق Envision لمساعدته في قراءة الملفات ليس لأغراض صحفية وإنما للإطلاع على الأبحاث والكتب بحكم دراسته في برنامج الدراسات العليا بكلية الإعلام.

■ لم يكن كافة المحررين على دراية بالتطبيقات المساعدة وخاصة التي تعمل بنظام الذكاء الاصطناعي (تم استعراضها لهم خلال المقابلات) وأبدوا رغبة في تعريفهم بها وتدريبهم عليها.

■ يمتلك كافة المحررين أجهزة حاسب (لابتوب) يتوفر عليها البرامج الناطقة ما بين NVDA أو Jaws ، ولكنهم لم يفضلوا الاعتماد على النطاقات المنصبة ضمن برامج التشغيل مثل speech في نظام ويندوز وكذلك أقل استخداماً لبرامج المساعد الصوتي مثل Cortana من Microsoft والمدمج ضمن نظام تشغيل windows10 أيضاً.

■ تباينت تفضيلات المبحوثين لقراءات الشاشة حسب التعود أو تقييمهم الخاص لكفاءة البرنامج.

■ لا يستخدم أي من المحررين ملحقات إضافية لأجهزتهم الذكية باستثناء مبحوث واحد يستخدم لوحة مفاتيح بلوتوث حيث تساعده في الكتابة أسرع من شاشة اللمس.

- عدم الوعي بالتكنولوجيات المساعدة أو كيفية استخدام الكيف للحاسب بشكل متميز عن المبصر يحمل مردوداً سلبياً في المجال الاجتماعي داخل بيئة العمل الصحفي، فيقول أحد المشاركين "تعرض حاسوبي الشخصي لعطل اضطرني للاستعانة بالأجهزة داخل مؤسستي، فطلبت من الدعم الفني وحدة تحكم CPU ولوحة مفاتيح فقط، أنا بالفعل لا أحتاج الشاشة ولا اعتمد عليها، مارست عملي بشكل طبيعي وأرسلت القصص التي كنت أعمل عليها عبر الشبكة الداخلية، ما دفع الجميع للتعجب وتجمعوا ليشاهدوا كيف أعمل بدون شاشة، الموقف كان سخيفاً للغاية ولكنني أخذته على محمل الدعابة، ولكن الموقف ساعد في أن يعتادوا وجود طريقة عمل مختلفة ومتطلبات مختلفة".

- يظهر التأثير الإيجابي لتطور التقنيات الذكية والمساعدة في العمل الصحفي من خلال تجارب المحررين الذين عاصروا العمل بطريقة الإملاء ثم انتقلوا لاستخدام الوسائط الرقمية، وهما مبحوثين اثنين من إجمالي المبحوثين المكفوفين المشاركين بالدراسة، الأول يعمل كمحرر منذ ١٥ عامًا وتحول لاستخدام الهاتف الذكي والحاسب الآلي بعد منحة تدريبية ساعدته في التخلي تمامًا عن الإملاء واعتماده على نفسه في البحث عن المصادر وكتابة الموضوعات وإرسالها، أما الآخر فيعمل محررًا لأكثر من ٣٠ عامًا وتعرف على كيفية استخدام الهاتف الذكي منذ عامين فقط إلا إنه يعتمد عليه في مطالعة المواقع فقط ولازال يعتمد على طريقة الإملاء، وهو التباين الذي يظهر أهمية التدريب في تطوير أداء الصحفي الكفيف وزيادة اعتماده على نفسه.

### **ثانيًا – نتائج جماعة النقاش المركزة للصحفيين المكفوفين:**

تم تنظيم مجموعة نقاش مركزة للمحررين المكفوفين اللذين ينتمون لمؤسسات صحفية مختلفة استهدفت إضافة الأبعاد التقييمية التي تتجاوز حدود التجارب الفردية وبما ينتهي إلى مجموعة من المقترحات تعكس رؤى الصحفيين أنفسهم بشأن تحسين فرص التوظيف وملاءمة بيئة العمل للصحفيين ذوي الإعاقة في غرف الأخبار، وهو ما سيتم عرضه في إطار ثلاثة محاور رئيسية: تقييم فرص التوظيف للصحفيين ذوي الإعاقة، تقييم بيئة العمل بغرف الأخبار، وأخيرًا مقترحات التقييم وتحسين الفرص.

#### **١ – تقييم فرص توظيف الصحفيين ذوي الإعاقة:**

- اتفق المشاركون بجماعة النقاش المركزة على صعوبة أن يجد الصحفي الكفيف فرصة عمل في المؤسسات الصحفية دون دعم أو مساندة، تتم في العادة من شخص نافذ يدعم توظيفهم، يكن في العادة ضمن القيادة التحريرية، فيما يكن الأمر أكثر سهولة في حال التدريب أو العمل دون أجر، حيث توفر بعض المؤسسات فرص تدريبية يتم فيها تكليف الصحفي بمهام متعددة وكثيرة، ولكن أغلبها يستمر لفترة طويلة بدون مقابل مادي أو بمقابل مادي زهيد دون أن يأخذ مسار التعيين الجدي، بل وتم إنهائه دون تنبيه أو اعتذار.

- على الرغم من الإجماع على أهمية الوساطة أو المساندة الشخصية للحصول على فرص للتوظيف والتدريب داخل المؤسسات الصحفية، إلا إنهم يجمعون أيضًا على أن الاستمرار في العمل يتوقف بشكل رئيسي على الأداء والكفاءة المهنية.



- تباينت مواقف المشاركين في جماعة النقاش بشأن الإقرار بوجود حدود لطبيعة المهام التي يمكنهم القيام بها، وهو التباين الذي استند لعناصر السن والخبرة، ففيما كان الأصغر سنًا من المبتدئين هم الأكثر نفيًا لوجود قيود أمام المهام التي يمكن القيام بها حتى مونتاج الفيديو (التقطيع استرشادًا بالصوت)، كان الأكبر سنًا مقرين بوجود حدود للمهام التي يمكنهم القيام بها كالصحافة التلفزيونية، والحاجة لمراقب بالعمل الميداني، وإنه حتى في حال اضطلاعهم بتلك المهام فلن يتم أدائها على النحو الأمثل، ويلاحظ في ذلك تأثير كفاءة استخدام الوسائط الرقمية والتي تعزز قدرة الصحفي على جمع المعلومات وإنتاج القصص على نحو أكثر سرعة وكفاءة.
- حدد المشاركون عدة أسباب تحول دون توظيف ذوي الإعاقة، بعضها يرتبط بالمؤسسات الصحفية نفسها وبعضها الآخر يرتبط بذوي الإعاقة أنفسهم، وذلك كالتالي:

- صعوبة التوظيف بالمجال الإعلامي بشكل عام، وخاصة الصحفي، لاسيما مع الصعوبات المالية التي باتت المؤسسات الصحفية تعاني منها ما يدفعها للبحث عن الصحفي الشامل الذي يقوم بمهام متعددة من أجل توفير النفقات، وهو "ما يستحيل على الصحفي الكفيف والذي لا يناسبه مفهوم "One man crew"
- التأثير السلبي للثقافة السائدة إزاء قدرات ذوي الإعاقة، وحتى مع التجربة وإثبات الصحفي لقدرته على أداء المهام المختلفة، تستمر الإدارة التحريرية في تكليفه بمهام محدودة ونمطية لا تتناسب في كثير من الأحيان مع قدراته مهارية أو التدريبات والتأهيل الدولي في بعض الأحيان الذي يحصل عليه.
- عدم وجود ميزة واضحة لتوظيف الصحفي ذوي الإعاقة، خاصة الإعاقات الكلية، مقارنة بأقرانه من غير ذوي الإعاقة.
- النظرة السلبية والأحكام المسبقة بخصوص مهارات ذوي الإعاقة بشكل عام والمكفوفين على وجه الخصوص، من حيث قدرتهم على الاضطلاع بالمهام وكفاءة أدائهم لأعمالهم.
- "الجهل" بالإمكانيات المتطورة التي باتت تتيح للصحفي الكفيف فرص لممارسة مهامه بكفاءة مثل التعامل مع الحواسيب والهواتف الذكية والتواصل بشكل لا يختلف عن غير ذوي الإعاقة.

- عدم تطوير بعض الصحفيين المكفوفين لمهاراتهم بالشكل اللازم، بل وتقدم البعض للعمل الإعلامي لـ "الاستعراض" والتباهي دون تطوير الذات بالشكل الذي يسمح له بالتنافس المهني.
- التصرفات غير المقبولة من جانب بعض ذوي الإعاقة من خلال "الإتجار بالاختلاف دون امتلاك موهبة حقيقية أو سعي للتطوير للذات بما يسيء لأي نموذج ذو موهبة ومؤهل للحصول على فرصة حقيقية كصحفي".
- غلب على المبحوثين اتهام "قطاع عريض" من ذوي الإعاقة بالركون إلى العجز بسبب "المعاملة الاستثنائية" التي تتجاوز حدود التهيئة والإتاحة إلى التعجيز والتشجيع على عدم العمل والاستسلام، وأن "من يطالب بالندية ويسعى للعمل بشكل تنافسي ويطور ذاته هم أقلية في أوساط ذوي الإعاقة".
- انتقد مشاركون إجراءات التوظيف التي تشترط "السلامة البدنية" من خلال الكشف الطبي، وروى أحدهم عن رفض منحه الموافقة الطبية على التعيين لعدم استيفاء الشروط نظرًا لكونه كفيف، وإلزامه بالتعيين ضمن نسبة الـ ٥%، الأمر الذي يتجاوز معه بعض الصحفيون فيما يرفضه آخرون ويصرون على التعيين بعقد "عادي" رغم ضغط مؤسساتهم لـ "التعاقد ضمن نسبة الـ ٥% لاستيفاء المتطلبات القانونية" مع وصف ذلك بـ "النظرة غير الواقعية والمصلحية".
- رفض التوظيف ضمن فئة الـ ٥% يأتي ضمن رفض التصنيف كـ "صحفي ذي إعاقة" بشكل عام، بما يتضمنه ذلك من "اختزال للمهارات المهنية في فكرة الإعاقة أو إضفاء البطولة على مهام عمل عادية تعكس في مضمونها عدم الإيمان بمهارات الصحفيين ذوي الإعاقة بالأساس"، وكذلك الممارسات الخاطئة التي تضمنها تطبيق القانون (وظائف غير مناسبة للمؤهل – التوظيف دون عمل حقيقي ما يترتب عليه بطالة مقنعة) "أنا متساوئيش بواحد قاعد في بيتهم وبيقبض من غير شغل، وكأنها منحة أو مساعدة".
- بشكل عام، كان تفعيل توظيف نسبة ٥% من ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات الإعلامية، محل خلاف كبير بين المشاركين، ففيما أيده البعض باعتباره تفعيلًا البنود القانونية التي تمنحهم الحق في التدريب والحق في توفير الإمكانيات، وبما يتجاوز القيود الثقافية وحوازج التنميط التي يصعب تغييرها بل وقد يسهم في تغييرها، مع إمكانية تنظيم ذلك بوضع قواعد للقبول تضمن الكفاءة، وصفه آخرون بـ "الحل الكارثي" الذي سبق فشله في أماكن عديدة، وإنه يتسبب في

عمالة وهمية بغرض استيفاء المتطلبات القانونية دون أثر حقيقي، فضلاً عن تسلل غير المؤهلين للعمل الصحفي تحت ستار النسبة القانونية، فيصبح "الحصول على الوظيفة من منطلق الإعاقة وليس التميز المهني، وهو ما يعد معياراً ظالمًا".

- رغم خلاف المشاركين بشأن "التمييز الإيجابي" لصالح توظيف الصحفيين ذوي الإعاقة، إلا إنهم توافقوا بشأن أهمية تخصيص فرص لهم كمتدربين من باب إتاحة الفرصة ثم إعمال قواعد الكفاءة للتعيين والترقي، وكذلك مراعاة المرونة في قواعد الحضور والانتقال.

## ٢ - متطلبات تحسين فرص الصحفيين ذوي الإعاقة في التوظيف:

تباينت آراء المشاركين بشأن حدود المسؤولية بين المؤسسات الصحفية والصحفيين المكفوفين، ففيما رأى البعض أن الإمكانيات هي مفتاح وجود وإبداع وعمل الصحفي بالأساس، رأى البعض الآخر إن الصحفي هو الذي يتحمل مسؤولية كبيرة في هذا الشأن، ولكنهم بشكل عام حددوا مجموعة من المتطلبات الأساسية لتحسين فرص الصحفيين ذوي الإعاقة في العمل بغرف الأخبار، كالتالي:

- **التأكيد على الجدوى المهنية وكذلك الاقتصادية لتوظيف الصحفيين ذوي الإعاقة،** فمن خلالهم تستطيع المؤسسات الصحفية أن "تخاطب شريحة ليست بالقليلة ولا بد من وجود من يمثلهم، ويعبر عنهم، ووجوده سيجذب تلك الشريحة الكبيرة، كما سيضخ دماء جديدة تساعد تلك المؤسسات على الاستمرار".

- **توفير الإمكانيات اللازمة بالمؤسسات الصحفية،** والتي يرون إنها لا تتضمن أموراً مكلفة بقدر ما تتضمن إرادة لتيسير عمل هذا الصحفي ودعمه، كتنزيل التطبيقات اللازمة وتكليفه بالمهام الملائمة، وقد قام بعض المشاركين اللذين انخرطوا في تدريبات تابعة لهيئات أجنبية بالمقارنة بينها وبين أوضاع المؤسسات المصرية التي يعملون بها، حيث ساعدهم توفير الدعم المادي بالتهيئة المكانية والتكنولوجية والدعم المعنوي بالتعامل الندي وتقدير الذات على تحرير إمكانياتهم الإبداعية وتعزيز ثقتهم بأنفسهم؛ "عملت عشرة سنين في مؤسستي لم أحصل على فلاشة أو خط تليفون ولم تتح لي أية برامج مساعدة، فلا يتم توفير أي إمكانيات مطلقاً واعتمد على نفسي ومجهوداتي الفردية بشكل كامل".

- **التأكيد على معقولية التسهيلات الإتاحتية reasonable facilities** والتي تحقق توزيعاً بين الحقوق والواجبات بما يعزز الفرص والإمكانيات لتصبح الكفاءة هي

- معيار التقييم، وبما يحد من نهج "التدليل" الذي تتبعه بعض الإدارات من باب "مراعاة الظروف" و"الشفقة" والتي تحول دون تطوير المحرر مهنيًا.
- **توعية الطواقم التحريرية والتقنية والإدارية بمفاهيم الإتاحة**، وتعريفهم بالتقنيات المساعدة بما يعزز التواصل ويعرفهم بحدود المهام التي يمكن القيام بها، مع إدخال مفاهيم الإتاحة للعمل الصحفي المؤسسي ليس فقط من أجل الصحفيين والعاملين ذوي الإعاقة وإنما أيضًا للمتابعين والمستخدمين من ذوي الإعاقة بما يجعل المواقع الإخبارية والخدمات أكثر إتاحة وتوافقًا مع البرامج الناطقة، بما يكسبها شريحة مستخدمين ليست بالقليلة وغير مستغلة بعد.
- **التأهيل المهني للصحفيين ذوي الإعاقة واضطلاعهم بمسؤوليتهم في ذلك**، ف"مهنة الصحافة ليست مهنة سهلة، وعدد ذوي الإعاقة والمكفوفين تحديدًا اللذين يخوضونها محدود للغاية، ولكن الرهان يصبح في توفير الفرصة قبل الاستغراب أو الرفض وهو ما يدفع الكثيرين للإحباط من ذلك الرفض المسبق، لأن هذه الفرصة ليست نهائية وإنما يظل العمل والمهارة والقدرة على إثبات الكفاءة هي المعيار للاستمرار وإقناع الآخرين بالجدارة، بل وتغيير وجهة نظر من كانوا يرفضونك في السابق بموهبتك".
- **التأهيل النفسي والاجتماعي** بحيث يصبح الصحفي قادرًا على مواجهة الضغوط و"الصددمات" التي تفرضها نظرة المجتمع ككل والمؤسسات الصحفية جزء منها، "ليصبح الهدف الرئيسي هو كيف ندرّب أنفسنا على تحمل للصددمات لأن المجتمع بحاجة لمليون سنة من أجل أن يتغير، بل إنه لن يتغير سوى بتغيير ذوي الإعاقة أنفسهم ويصبحون قادرين على تحمل المصاعب التي تعرقل عملهم".
- **تطوير التأهيل الأكاديمي للصحفيين ذوي الإعاقة خلال فترة الدراسة الجامعية** "التي يمنح فيها الأساتذة إعفاءات بالجملة لذوي الإعاقة باعتبارهم "حالات خاصة"، حتى وإن لم تكن حالتهم الصحية أو البدنية تستلزم تلك الإعفاءات، الأمر الذي يحفزهم على الركون للاستسهال واستغلال اختلافهم الجسدي، وبما يحول دون تأهيلهم التأهيل "الندي" و"التنافسي" الذي يجعلهم صالحين للعمل فيما بعد.
- **التهيئة التقنية**، من خلال توفير برامج ناطقة وضبطها على الأجهزة وتدريب فرق الدعم التقني عليها، وهي البرامج التي تحمل أهمية خاصة للصحفيين ذوي الإعاقة البصرية مقارنة بأي إعاقة أخرى، وهو التدريب الذي يتضمن تعريفهم بها وتدريبهم عليها بما يساعد في تطوير أدائهم، ف"البطء في الكتابة على الهاتف أثناء

التغطيات الميدانية والفورية يفقد الصحفي متطلب رئيسي لعمله"، إلا أن تعريفه بالخصائص التي تتيحها الهواتف الذكية كالكتابة بطريقة برايل على هواتف أيفون مثلاً، أو استخدام أجهزة إضافية كلوحة مفاتيح الجيب، وتدريبه على استخدامها، يسهم في تطوير أدائه واستيفاء متطلبات العمل في غرف الأخبار.

- **الإتاحة المكانية**، مثل الإرشادات الناطقة خاصة في المصاعد، وكذلك توفير المساند على الحوائط لمساعدة الكفيف على تتبعه والانتقال من مكان لآخر، وهو ما يمكن أن يتم بتكلفة محدودة أو بالتعاون مع الجمعيات العاملة في هذا الشأن، فضلاً عن تعريف إدارات الموارد البشرية بمفاهيم الإتاحة وكيفية التعامل مع ذوي الإعاقة خاصة في أيام انضمامهم الأولى للمؤسسة بما يضمن لهم التحرك الآمن والمستقل.

- **الدعم المؤسسي والتنظيمي لإعمال إدارة التنوع** ونبذ التمييز بناء على الإعاقة، بإدراج ذلك ضمن المخالفات المهنية التي قد ترتكبها المؤسسات الإعلامية، مع الإقرار بمبادئ التعاون والمساواة ونبذ التمييز وعدم التهميش بين العاملين في المجال الصحفي بمواثيق الشرف والأكواد المهنية، وتشكيل لجنة بالهيئة الوطنية للصحافة وليس نقابة الصحفيين، نظراً لضعف تأثير النقابة من وجهة نظرهم، تضطلع بمتطلبات تهيئة بيئة العمل للصحفيين ذوي الإعاقة بشكل عام والمكفوفين على وجه الخصوص، على أن تضم في عضويتها شخص من قدامى الصحفيين المكفوفين لتعزيز الثقة فيها.

- **التوعية بحقوق ذوي الإعاقة وقواعد تغطية قضاياهم داخل المؤسسات الصحفية** نفسها لما في ذلك من أهمية في تطوير الرسائل التي تقدمها تلك المؤسسات عن قضايا الإعاقة للمجال العام بالمقام الأول، فضلاً عن أهميتها في تطوير قيم التنوع ونبذ التمييز بناء على التنوع الجسدي داخل بيئة العمل الإعلامي التي يفترض إنها تأخذ زمام المبادرة للتغيير.

### **ثالثاً – نتائج جماعة النقاش المركزة للمتخصصين في التكنولوجيا المساعدة:**

استهدفت الدراسة تقييم توظيف التكنولوجيا المساعدة في غرف الأخبار واستكشاف أبرز التقنيات التي يمكن توظيفها في غرف الأخبار، بما يعزز فرص المحررين ذوي الإعاقة من ممارسة عملهم التحريري بقدرة وكفاءة، وهو ما تم عقد جماعة نقاش مركزة مع عدد من المتخصصين في مجال التكنولوجيا المساعدة، وذلك يوم ٣٠ نوفمبر ٢٠١٩، وقد تم مراعاة أن تجمع الحلقة بين متخصصين ذوي خلفية

تقنية وآخرين ذوي خلفية إعلامية، واللذين اكتسبوا الخبرة والتخصص من التعامل مع برامج تطوير تلك التقنيات في المؤسسات التقنية العالمية.

## ١ – منهجية توظيف التكنولوجيا المساعدة في غرف الأخبار:

- رغم وجود أجهزة مصممة خصيصاً لذوي الإعاقة إلا أن الأفضل دمجهم في المنظومة القائمة وتكييف الأجهزة من خلال التطبيقات أو الملحقات التي لا تغير في نظامها التشغيلي، بما ييسر عمليات التأهيل الإتاحي لبيئة العمل، خاصة مع ارتفاع أسعار تلك الأجهزة بما يدفع إدارات غرف الأخبار للعزوف عن الاستثمار فيها لاسيما مع القلة العددية لذوي الإعاقة الممتننين الصحافة.

- توظيف التطبيقات المخصصة للمكفوفين وكذلك خيارات نظم التشغيل للحاسب والهواتف الذكية التي باتت جزءاً من تصميم تلك النظم دون الحاجة لأية إضافات خارجية في ظل اتجاه الشركات التقنية الكبرى بعناصر الإتاحة، مثل المكون الناطق narrator في نظام تشغيل ويندوز، وكذلك خاصية الكتابة بلغة برايل على هواتف أيفون وتحويل الهواتف لوضع الكيف (قارئ الشاشة) – وتقليل الحساسية للمس الشاشة، والذي تتوافر بالفعل في الأجهزة العادية دون الحاجة لشراء معدات أو تطبيقات إضافية.

- تعزيز ثقافة الدفع نظير استخدام التطبيقات الرقمية لدى المكفوفين من مستخدمي الهواتف الذكية، خاصة في ظل عدم ارتفاع تكلفتها وحرمان المستخدم من مميزات متقدمة حال اعتماد النسخ غير الأصلية أو النسخ المجانية، وهي ثقافة سائدة بين المستخدمين في مصر بشكل عام.

- تعريف مديري غرف الأخبار بتطبيقات التكنولوجيا المساعدة الحديثة وإمكاناتها وما توفره للصحفي ذي الإعاقة من قدرات غير مسبوقه زادت من مساحة المهام التي يمكن تكليفه بها وسرعته في أدائها، وهو ما يدرأ الكثير من المخاوف والأحكام المسبقة، أو الاعتقاد بأن برايل هي الطريقة الوحيدة للقراءة لدى المكفوفين.

- الاهتمام المبكر بتطوير الإمكانيات الرقمية لذوي الإعاقة من طلاب كليات وأقسام الإعلام، وتعريفهم بتطبيقات التكنولوجيا المساعدة التي تعزز قدراتهم الصحفية المختلفة.

- التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات الدولة التي تهتم بالتأهيل التقني لذوي الإعاقة مثل الأكاديمية الوطنية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز تأهيل الصحفيين ذوي الإعاقات، خاصة الأكبر سناً غير المعتادين على استخدام الوسائط الرقمية، وكذلك دعمهم في امتلاك الوسائط الرقمية التي تتمتع بسمات إتاحة أفضل، وهو ما يمكن أن يتم من خلال نقابة الصحفيين والمجلس الأعلى للإعلام والهيئة الوطنية للصحافة.

- تشجيع المؤسسات الصحفية على تعزيز إتاحة مواقعها وتطبيقاتها الرقمية بحيث تصبح مهيئة للمكفوفين بما يوسع شريحة زوارها ويزيد من إتاحة المحتوى الصحفي الرقمي، وذلك من خلال توفير وصف للصور والمكونات الجرافيكية، والتوافق مع نواطق الشاشة.

- تهيئة نظم غرف الأخبار لتصبح أكثر ملائمة لنواطق الشاشات ليس فقط لتطبيق المعايير الإتاحة ولكن بما يتوافق مع الاتجاه العالمي للتصميم الشامل Inclusive design.

- تعريف فرق الدعم التقني بالمكونات الإتاحة في الأنظمة والبرامج العادية الشاملة، أو بالتطبيقات المخصصة للمكفوفين مثل نواطق الشاشات، وكيفية ضبطها، وتوعيتهم بعدم تأثيرها على كفاءة الأجهزة أو استخدام غير ذوي الإعاقة لها.

## ٢ - تطبيقات التكنولوجيا المساعدة التي يمكن توظيفها في غرف الأخبار:

- **التكنولوجيا المساعدة الداعمة للكتابة:** سواء باستخدام السمات المتاحة بالفعل على أنظمة التشغيل مثل خيار الكتابة بلغة برايل على هواتف أيفون ، أو اعتماد استخدام برامج التحرير الأكثر إتاحة مثل notepad ضمن البرامج التي يتم التعامل بها في غرفة الأخبار (كلما كان التطبيق أقل من حيث التفاصيل والعناصر الجرافيكية كلما كان أكثر إتاحة)

- **التكنولوجيا المساعدة الداعمة للقراءة والإطلاع على مصادر المعرفة:** التي تتمثل بشكل رئيسي في:

▪ **المكونات الناطقة بأنظمة التشغيل،** سواء أنظمة التشغيل للحواسب مثل Narrator في نظام ويندوز والذي شهد تحسينات كبيرة في السنوات الأخيرة بإضافة إمكانية التحول الآلي من لغة إلى أخرى Auto-switching أو أنظمة الهواتف الذكية مثل ناطق الشاشة Voice Over في

الهواتف العاملة بنظام IOS باللغة العربية ونظام Talkback في Android .

- **التطبيقات الناطقة للشاشات:** وهي برامج يمكن تحميلها بسهولة على الأجهزة العادية دون الحاجة لإعدادات خاصة مثل Jaws و NVDA اللذين يعدان الأكثر رواجًا واستخدامًا والأكثر توافقًا مع برامج التحرير وتصفح الإنترنت مقارنة بنطاق الشاشات الأخرى، مع توافر المولدات الصوتية الداعمة للغة العربية Speech engine بها، هذا بخلاف القواريء المخصصة للهواتف مثل قاريء شاشة مخصص لنظام اندرويد commentary screen reader for android ، وقد أوصى المشاركون في الحلقة النقاشية باستخدام تلك التطبيقات بالتكامل نظرًا لجدارة كل منها في مجال بعينه مقارنة بالآخر، ولكن تم ترجيح الاستعانة بتطبيق NVDA باعتباره الأكثر سهولة فضلًا عن كونه مفتوح المصدر، أخذًا في الاعتبار احتمالات تراجع تلك التطبيقات في ظل تطوير المكونات الناطقة المدمجة بنظم التشغيل والتي تعني عن الحاجة لتنزيل برامج خاصة ومكلفة.
  - **تطبيقات المساعد الشخصي الناطقة،** مثل سيرري من آبل، وجوجل ناو من جوجل، وكذلك كورتانا المطور من شركة مايكروسوفت والذي تم دمجها في أنظمة ويندوز.
  - **البرامج المخصصة لقراءة الملفات:** وهي تطبيقات مخصصة لذوي الإعاقة البصرية تتيح البحث في الملفات ووضع العلامات وغيرها من السمات المساعدة على قراءة النصوص الطويلة، ومن أهمها KURZWeIL1000 لأنظمة ويندوز و Voice dream reader للهواتف الذكية.
  - **تطبيقات التعرف الضوئي على الرموز OCR** والتي تحول النصوص المصورة إلى نصوص يمكن للحواسيب معالجتها وبالتالي قرائتها من قبل نواطق الشاشات، ومن أبرزها وأكثر كفاءة في التعامل مع النصوص العربية تطبيق Envision AI و Jaws2020
- **التكنولوجيا المساعدة الداعمة للتنقل:** والتي تسمح للصحفي بالانتقال بسهولة لتغطية الأحداث وإجراء المقابلات، والتي رشح فيها المشاركون عدة أنواع كالتالي:



- تطبيقات خرائط التجول الأكثر إتاحة مثل lazarillo accessible GPS
- التطبيقات المساعدة على التنقل في الأماكن المغلقة عبر الكاميرا مثل Clew والذي يقود المستخدم من خلال الكاميرا.
- برمجيات الذكاء الاصطناعي للتعرف على الوجوه والأشياء، والتي يمكن تخزين صور أشخاص معينين والتعرف عليهم لاحقاً فضلاً عن تمييز الألوان والعملات والأشياء، فضلاً عن استخلاص النصوص من الصور بما يساعد على قراءة اللافتات، ومن أهمها Taptapsee و seeing AI و Envision AI
- التطبيقات المعتمدة على التشبيك الاجتماعي ومن أشهرها Be my eyes والذي يقوم على التواصل عبر شبكة عالمية مع مستخدمين يمكنهم مساعدة الكفيف عبر الكاميرا للتنقل أو التعرف على الأشياء.
- التكنولوجيا المساعدة الداعمة لتحرير الملفات الصوتية: والتي تمكن الصحفي الكفيف من القيام بعمليات المونتاج للمقاطع الصوتية المختلفة بما يعزز فرص توظيفهم في مشروعات البودكاست، وقد رشح المشاركون برامج شاملة ولكنها أكثر إتاحة وتوافقاً للمكفوفين ومن أبرزها Gold wave و Reaper و Sound vorgue
- تطبيقات تحويل الملفات النصية إلى ملفات صوتية: والتي تساعد الصحفي في استخدام مصادر المعرفة خاصة كبير الحجم، ومنها موقع RoboBraille الذي يحول المستندات أو النصوص عبر الإنترنت إلى مجموعة من التنسيقات الإتاحة بما في ذلك Braille و mp3 والكتب الإلكترونية و Daisy

### ٣ – أجهزة التكنولوجيا المساعدة التي يمكن توظيفها في غرف الأخبار:

تتوافر العديد من الأجهزة المخصصة لذوي الإعاقة البصرية والتي تساعدهم في الكتابة والقراءة والدخول على الإنترنت باستخدام وسائل إدخال ومخرجات متنوعة وقابلة للاستخدام سواء بلغة برايل أو الصوت أو غير ذلك من التنسيقات التي تتمتع بالإتاحة، ولكن ترتفع أسعار هذه الأجهزة بشكل كبير في حين تتيح التطبيقات السابق الإشارة إليها إمكانات مشابهة بتكلفة بسيطة أو مجاناً، وفي ضوء النهج الذي قدمته

نتائج حلقة النقاش والقائم على دمج ذوي الإعاقة في التجهيزات القائمة دون تخصيص تجهيزات مصممة خصيصا له، تقترح الدراسة توظيف بعض الأجهزة التي يمكن تعميم الاستفادة منها لكافة محرري غرفة الأخبار دون استثناء ويشمل ذلك:

- أجهزة التسجيل الرقمية digital recorder ذات الحساسية العالية للصوت والتي يمكن استخدامها في تسجيل المقابلات الصحفية.
- الهواتف الأكثر إتاحة والتي تتمتع بسمات مضمنة فيها Built-in وفي مقدمتها الأجهزة المنتجة من شركة آبل.
- مثبت الماسح الضوئي باستخدام الهاتف Scan stand والذي يتم استخدامه من كافة الأشخاص ولكنه يحمل أهمية أكبر لذوي الإعاقة البصرية للذين يعتمدون بشكل كبير على كاميرا الهاتف في التعرف على النصوص والصور والتي ينبغي مسحها بشكل ثابت وواضح.

### مناقشة النتائج:

بالنظر إلى نتائج الدراسة الميدانية، والتقييمات والمقترحات التي طرحتها مجموعات النقاش المركزة، يمكن إبداء مجموعة من الملاحظات كالتالي:

- قدمت غرف الأخبار بالمؤسسات الصحفية تجارب جيدة في توظيف أشخاص من ذوي الإعاقة البصرية، واستمرارهم بالعمل لسنوات، وعلى الرغم من أن تلك الممارسات تأتي بمبادرات فردية لا تعكس تبني برامج إدارية واضحة لتعزيز التنوع في الموارد البشرية، إلا أن المؤسسات الصحفية لديها الاستعداد لتوفير المتطلبات "غير المكلفة" مثل تنزيل برامج خاصة على الأجهزة أو المرونة في مواعيد الحضور والانصراف أو غيرها، وهو ما يمكن البناء عليه بالتركيز على المكاسب المشتركة، لاسيما مع الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها تلك المؤسسات.

- يطرح مبدأ "المعقولة" في التسهيلات الإتاحة لتعزيز إدارة التنوع القائم على الإعاقة، والذي أشارت إليه الأطراف المختلفة بالدراسة بما فيهم الصحفيين المكفوفين، إلى أهمية تحقيق التوازن بين المتطلبات التي تيسر إتمام المهام والتكلفة الاقتصادية التي تشكل العائق الأهم أمام توظيف ذوي الإعاقة، وهو الأمر الذي يتوافق مع ما أشارت إليه موسوعة منظمة العمل الدولية للصحة والسلامة المهنية التي ربطت الإتاحة في مكان العمل

بـ"التسهيلات المعقولة" والتي حددتها في توفير تسهيلات لا تضع عبئاً لا داع له على صاحب العمل وتمكن ذوي الإعاقة من أداء مهامهم الأساسية في بيئة عمل مفتوحة وأمنة وغير باهظة التكلفة<sup>(٧٨)</sup>.

- توظيف تقنيات التكنولوجيا المساعدة التي باتت متاحة بشكل مجاني أو برسوم زهيدة مقارنة بالماضي والإمكانات التي تتيحها، تعزز مفهوم "التسهيلات المعقولة"، والتي يمكن دعمها بإجراءات أخرى مثل التعديلات في البنية المكانية القائمة بإضافة لوحات برايل أو تنظيم الكراسي والممرات وتوفير الإرشادات المكانية وتنبيه المحرر عند تعديل الأماكن، هذا إلى جانب توفير تدريب مبسط للمحررين الزملاء وطواقم الإدارة التحريرية والإدارية والتقنية بقواعد التعامل وماهية التقنيات المساعدة ودورها في إتمام المهام التحريرية.

- لازالت الإدارات الصحفية تتعامل من منظور المسؤولية الاجتماعية أو الالتزام القانوني والتعاطف الانساني أكثر من التفكير في الجدوى الاقتصادية لتوظيف ذوي الإعاقة، وهو ما تتداخل فيه عوامل عديدة ذات صلة بالثقافة السائدة أو ممارسات بعض المحررين ذوي الإعاقة أنفسهم، وهو ما يستلزم تغييراً على مستوى الثقافة التنظيمية، كما تعتمد المؤسسات الصحفية على نهج قوامه "عدم الممانعة" وليس "المبادرة" أي إنها لا تمنع من توظيف صحفي كفيف ذو مهارة أو أن تسمح له بتحميل برامج الخاصة، ولكنها لم تقدم مبادرات جادة باستثناء إصدار برايل الذي يعد في حد ذاته مبادرة لتوظيف الصحفيين المكفوفين.

- تبدو هناك حلقة مفقودة في التواصل بين الصحفي الكفيف وإدارات المؤسسات، ففيما يعتقد الأول بوجود عقبات تحول دون تعظيم حدود قدراته الصحفية، يخلق غياب الضوابط الإدارية وسيطرة العامل الشخصي وغياب التأهيل والإرشادات مشكلة كبيرة في تحقيق التوازن بين التعاطف مع الكفيف وإخضاعه لضوابط العمل التي تحفظ حقوق الجميع.

- يغيب مفهوم الإتاحة المكانية والتقنية عن إدارات المؤسسات، حتى في الإجراءات البسيطة مثل توفير تعريف مكاني للمحرر عند بدء توظيفه، وهو ما يكشف عن ارتباطه بالوعي أكثر من القدرة الاقتصادية، فضلاً عن النظر إلى متطلبات تهيئة بيئة العمل، كالتعليمات الناطقة في المصاعد أو توفير تدريبات خاصة أو دعم الحصول على أجهزة تتمتع بإتاحة أكبر، باعتبارها

"امتيازات" إضافية غير ملزمة، خاصة في ظل محدودية عدد الصحفيين المكفوفين تحديداً وذوي الإعاقة بشكل عام، وإنه في ظل غياب أي شكوى من جانب الصحفي وقدرته على أداء مهامه فالأمور تبدو بغير حاجة للتطوير أو التعديل، في حين إن الصحفي الكفيف ينأى عن توجيه الشكاوى أو الطلبات خوفاً من التصنيف أو الظهور كعيب، وهو ما يعيد الأمر مرة أخرى لغياب سياسات تقويمية في المؤسسات الصحفية تستطلع آراء العاملين وتبادر إلى بحث متطلباتهم والنظر في إمكانية تنفيذها.

- يرفض الصحفي ذو الإعاقة التصنيف وفق إعاقته حتى وإن تضمن ذلك حرمانه من حقوقه القانونية (الإعانة الشهرية من النقابة حال ترك وظيفته – التعيين ضمن نسبة الـ ٥% - الحصول على كارنيه متحدي الإعاقة من وزارة التضامن الإجتماعي) وهو ما ينطوي عن رفضه للتصورات السلبية إزاء "ذوي الإعاقة" بشكل عام، ومخاوفه من اختزال إنجاز المهني في "تحدي الإعاقة" أو "دعم ذوي الإعاقة" أو "التمييز الإيجابي لصالح ذوي الإعاقة"، وهو ما يحمل تداعيات سلبية واضحة إزاء قبول ومبادرة بعض الصحفيين ذوي الإعاقة للقيام بدور إيجابي إزاء قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة، أو مساندة أي تحركات للتكامل أو تحسين تمثيل تلك القضايا في الإعلام، لاسيما من يملكون منابر صحفية بالفعل، الأمر الذي يتناقض مع المنطلق الذي اتخذته غالبية الدراسات الأجنبية التي تبنت فرضية مفادها أن توظيف ذوي الإعاقة كإعلاميين يعمل على تحسين تمثيل ذوي الإعاقة والتعبير عن قضاياهم، وهو ما يضع عمليات التأهيل النفسي والمجتمعي وتصحيح الصورة في أولوية متقدمة ضمن متطلبات تحسين فرص ذوي الإعاقة في التوظيف كإعلاميين وبما لا يقل أهمية على أبعاد الإتاحة المكانية والتقنية لتهيئة بيئة عملهم.

- تبدو هناك حلقة مفقودة في التواصل بين الصحفي الكفيف وإدارات المؤسسات، ففيما يعتقد الأول بوجود عقبات تحول دون تعظيم حدود قدراته الصحفية، يخلق غياب الضوابط الإدارية وسيطرة العامل الشخصي وغياب التأهيل والإرشادات مشكلة كبيرة في تحقيق التوازن بين التعاطف مع الكفيف وإخضاعه لضوابط العمل التي تحفظ حقوق الجميع.

- تظل العوامل المتصلة بثقافة بيئة العمل والتصورات السائدة والعلاقات الاجتماعية والسمات النفسية من أهم العوامل المؤثرة في إدارة التنوع القائم على الإعاقة في غرف الأخبار، ما يجعل من مبادرات التغيير الثقافي طويلة الأمد والتي تباشرها مؤسسات إعلامية أو أكاديمية أو روابط تمثيلية أمراً هاماً.
- لا تقتصر إشكاليات إدارة التنوع على النسبة العددية وإنما تتصل بالتحليل النوعي للوظائف والمهام بما يحول دون ظواهر التوظيف الرمزي وعدم التقدير الوظيفي.
- تكشف الدراسة عن استعدادية بعض الطواقم التحريرية والإدارية للتغيير وإدخال التهيئة المكانية والتقنية اللازمة ولكنها بحاجة إلى طرف ثالث يقوم بدور إرشادي وتوجيهي، وهو الدور الذي قد يقوم به المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة بالتعاون مع الهيئات المستحدثة للدعم التكنولوجي وكذلك الهيئات الإعلامية التنظيمية ونقابة الصحفيين، مع التأكيد على دور الأخيرة في تقديم الدعم المهني والخدمي لمنتسبيها من ذوي الاحتياجات الخاصة والذين لا يتوفر لديها أي إحصاءات بشأنهم، وفقاً تبين للباحثة من مقابلات أجرتها في النقابة والاستعلام بمركز المعلومات فيها.
- أهمية تعزيز قيم التعاون والمسؤولية المشتركة وتبادل المعرفة وذلك عبر بناء شبكات فعالة من الصحفيين المكفوفين وكذلك المختصين بالتكنولوجيا المساعدة أو غيرها من الأمور التي تحسن استقلالية وكفاءة أداءهم لمهامهم الصحفية.
- على الرغم من التطور الكبير في التكنولوجيا المساعدة، ولكن تظل قدرات الصحفيين المكفوفين متفاوتة بشأن استخدام الكثير منها أو معرفة البرامج الأكثر إتاحة بالنسبة لهم، خاصة مع غياب التدريب المخصص لهم في هذا الشأن، واعتمادهم بشكل كامل على أنفسهم، فضلاً عن الصعوبات المادية المتعلقة بالحصول على أجهزة أو تطبيقات مدفوعة.
- في حين يتواجد بعض المحررين المكفوفين في مؤسساتهم لسنوات طويلة، ولكن القيادات الإدارية والتحريرية وإدارات الدعم التقني وكذلك الزملاء في العمل، على غير دراية تماماً أو على دراية محدودة بالتقنيات التي يستخدمها

الصحفي الكفيف في عمله، وهو ما يترتب عليه عدم قدرتهم على توقع حدود قدراته الصحفية أو طبيعة المهام التي يمكنه أدائها.

- على الرغم من أهمية عامل الكفاءة الصحفية في استمرار المحرر الكفيف بالمؤسسة، ورغبة الطرفين، الصحفي والإدارة، في علاقة عمل تسند إلى الكفاءة، إلا أن المقابلات كشفت عن الإشارات المتكررة للعوامل النفسية والثقافية، سواء من جانب المكفوفين الذين يشكون من سيادة الصورة النمطية والأحكام المسبقة في التعامل مع قدراتهم، أو من جانب الإدارة التي تشير إلى تأثير انفتاح الصحفي في التفاعل مع زملائه وقبوله لنفسه، فيما أشار مديرون تحريريون إلى حاجتهم للدعم بشأن كيفية التعامل مع الصحفيين المكفوفين وعدم قدرة إدارات الموارد البشرية في مؤسساتهم على توفير ذلك.

- يحمل الصحفيون المكفوفون سمات استثنائية مقارنة بنظرائهم من العاملين في مجالات أخرى، حيث اختاروا الدخول إلى وسط شديد المنافسة، وعالي التطلب فيما يتعلق بالتعرض لمصادر المعرفة والانتقال والتواصل والتي هي مجالات إشكالية لذوي الإعاقة البصرية في الأساس، وهذه السمات الاستثنائية توفر لديهم مزايا نوعية في إنجاز الأعمال والرغبة في التفوق، الأمر الذي كشفت عنه المقابلات وجماعة النقاش المركزة، حيث تتمثل في مطالبهم في المزيد من العمل والمزيد من المهام الصعبة، ولعل ذلك يؤكد ما أشارت إليه الدراسات السابقة من التأثير الإيجابي لتوظيف ذوي الإعاقة، ويعزز كذلك المكاسب المتوقعة من استثمار طاقاتهم حال توظيفها وتوجيهها بشكل كفاء.

- تظل القدرات المهارية للصحفي الكفيف أمر حاسم في وجوده واستمراره الصحفي، إلا أن وجود رؤية وبرامج لدى المؤسسات الصحفية بشأن تهيئة بيئة عمل ملائمة، مهنيًا واجتماعيًا وتقنيًا ومكانيًا، يخلق علاقة عمل صحية بينها وبين محرريها من ذوي القدرات الجسدية المختلفة، بما يزيد من إنتاجيتهم، ويعظم الاستفادة من تنوع قدرات الموارد البشرية على تبايناتها.

## مراجع الدراسة ومصادرها:

- 1- Gary O'Donoghue, Putting News First: Breaking Down Stereotypes as a Blind Journalist, Braille Monitor, October 2016, available at: <https://www.nfb.org/sites/www.nfb.org/files/images/nfb/publications/bm/bm16/bm1609/bm160903.htm>
- 2- BBC workplace access standards, available at: [http://downloads.bbc.co.uk/diversity/pdf/workplace\\_access\\_standards\\_july2013.pdf](http://downloads.bbc.co.uk/diversity/pdf/workplace_access_standards_july2013.pdf)
- 3 - BBC Media Center, New plans to make the BBC a more inclusive workplace for disabled staff, 6 Nov. 2018, available at: <https://www.bbc.co.uk/mediacentre/latestnews/2018/disability-review>
- 4- BBC, diversity and inclusion, available at: <https://www.bbc.co.uk/diversity/people#disabledstaff>
- ٥ - طالع المشروع على الرابط: <https://disabilityvisibilityproject.com/>
- ٦ - طالع قاعدة بيانات الكتاب ذوي الإعاقة على الرابط: <http://disabledwriters.com/>
- ٧ - طالع موقع المركز على الرابط: <https://ncdj.org/>
- ٨- ريهام فرغلي محمود، صورة ذوي الاحتياجات الخاصة في الأفلام السينمائية التي يقدمها التلفزيون المصري وأثرها على إدراك الجمهور للواقع الاجتماعي لهم، رسالة ماجستير، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠١٠)
- ٩- نسرين أبو صالح، صورة الأشخاص ذوي الإعاقة في الدراما العربية: دراسة حالة المسلسل التلفزيوني وراء الشمس، رسالة ماجستير، (الأردن: جامعة الشرق الأوسط، كلية الإعلام، ٢٠١٢)
- ١٠- عبد الباقي محمد عرفة، دراسة تحليلية لمضمون قضايا الإعاقة في الصحافة الجامعية، مجلة العلوم التربوية، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بقنا، ع ٢٩، ص ٣٢٢ - ٣٧١
- ١١- ليلى فرج محمود فرج، العلاقة بين استخدام المكفوفين للإذاعة ومستوى معرفتهم بالأحداث الجارية، رسالة ماجستير، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠١٢)
- ١٢- رحاب أحمد لطفي، استخدام المكفوفين للإنترنت وعلاقته بتلبية احتياجاتهم التعليمية، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، ع ٤٩، ديسمبر ٢٠١٤، ص ٤٣٥ - ٥٢٧
- ١٣- عربي عبدالعزيز أحمد الطوخي، استخدامات المكفوفين للإذاعات الصوتية المصرية عبر الإنترنت، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، ع ٣٩، يوليو ٢٠١٥، ص ٢٣٢ - ٢٥٤
- ١٤- فاطمة عبدالرحمن السويح، استخدام المكفوفين لوسائل الإعلام ومدى الإشباع المتحققة: دراسة ميدانية على عينة من المكفوفين في مدينة الرياض، مجلة البحث العلمي في الآداب، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ج (٤)، ع (١٨)، ٢٠١٧، ص ٥٠٩ - ٥٢٩

- ١٥- نرمين طارق عبدالله، استخدام المكفوفين لإذاعة الشباب والرياضة والإشباع المتحققة منها، مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، كلية الدراسات العليا للطفولة، مجلد (٢٢)، ع (٨٢)، ص ص ١١ - ١٥
- ١٦- يوسف الرفاعي أحمد فراويلة، العلاقة بين تصميم المواقع الإخبارية ويسر استخدام المكفوفين لها وتفاعلهم معها : دراسة شبه تجريبية على عينة من الطلاب والطالبات الأكفاء بالمرحلة الجامعية، رسالة ماجستير، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠١١)
- ١٧- إبراهيم حلمي عمارة، العوامل المؤثرة في إنتاج صحافة المكفوفين في مصر، رسالة ماجستير، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠١٢)
- ١٨- إيناس محمود حامد، تفضيلات الأطفال المصريين المكفوفين للرسومات البارزة بمطبوعات برايل المصرية والأمريكية وعلاقتها بشكل مطبوعاتهم، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، ع (٤٧)، ص ص ٤١ - ٧٨
- ١٩- محمد معوض، أماني عبدالحميد، جمال عبدالحى، دور بعض برامج التلفزيون المصري في التعرف بحقوق الأطفال ذوي الإعاقة، مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، كلية الدراسات العليا للطفولة، مجلد (١٤)، ع (٥٢)، ص ص ٥١ - ٦١
- 20- Cited in: K. Ellis (2016). From Newsrooms to Now Media: Employing Disabled Journalists, In: Disability Media Work: Opportunities and Obstacles, NY: Palgrave Macmillan, 2016
- 21- Popovich, M., Willis, S. C., & Blevens, F. (1988). Editing Accuracy and Speed by Handicapped Students, Nonjournalism and Journalism Majors. Newspaper Research Journal, 10(1), 53-60. <https://doi.org/10.1177/073953298801000107>
- 22- J.S. Clogston."Reporters' Attitudes Toward and Newspaper Coverage of Persons with Disabilities", PhD dissertation, Michigan State University, 1991
- 23- Joseph Keefer, Micheal Smith, Newspaper employment of journalists with disabilities, Newspaper research Journal, Vol. 13 & 14, No. 4 & 1, Fall 1992/ winter 1993
- 24- John, J.A. 1994. Newsroom access: Adaptive technology for journalists with disabilities. The Quill 82(3): 30. 1 April 1994.
- 25- Canadian Association of Broadcasters, The Presence, Portrayal and Participation of Persons with Disabilities in Television Programming, 2015, available at: [https://www.cab-acr.ca/english/research/05/sub\\_sep1605\\_research.htm](https://www.cab-acr.ca/english/research/05/sub_sep1605_research.htm)
- 26- Raynor, O. and K. Hayward (2005) The Employment of Performers with Disabilities in the Entertainment Industry, California: Screen Actors Guild. Available at <http://artsedge.kennedy-center.org/2009neasummit/pdfs/EmploymentofPerformerswithDisabilities.pdf>



- 27- Breeden, L. (2012). Transformative Occupation in Practice: Changing Media Images and Lives of People with Disabilities. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 32(1\_suppl), S15–S24. <https://doi.org/10.3928/15394492-20110906-01>
- 28- Chelsea Temple Jones (2014) ‘Why this story over a hundred others of the day?’ Five journalists’ backstories about writing disability in Toronto, *Disability & Society*, 29:8, 1206-1220, DOI: 10.1080/09687599.2014.916608
- 29- Katie Ellis, Gerard Goggin, Disability and media work, In: disability and the media, London: Macmillan International Higher Education, 2015
- 30- Katie Ellis, Gerard Goggin, disability and the media, London: Macmillan International Higher Education, 2015, pp. 94 - 100
- 31- Ellis K. (2016) Disability Participation in the Media: New Directions for Research. In: Disability Media Work. Palgrave Pivot, New York
- 32- Melissa Sgroi (2016) ‘I should at least be given a chance to try’: the experience of media workers with disabilities in the United States during postsecondary education and early career, *Disability & Society*, 31:1, 64-83, DOI: 10.1080/09687599.2015.1127213
- 33- Jayne Cabbage (2017), Access Denied: Ending the Exclusion of Disabled Students from Media Production Courses in Higher Education, *Journal of Media Literacy Education*, v. 9 n. 2 , 2017, pp. 114-121
- 34- Elizabeth Ellcessor, Kickstarting community: disability, access and participation my gimpy life, In: Elizabeth Ellcessor, Bill Kirkpatrick (ed.), *Disability Media Studies*, NYU Press, 2017 , pp. 31 - 49
- 35- Kasap, F., Gürçınar, P. Social exclusion of life in the written media of the disabilities: the importance of media literacy and education. *Quality & Quantity*, No. 52, pp. 557–571 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0635-z>
- 36- G. Goggin and C. Newell, 2003. Digital disability: The social construction of disability in new media. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield.
- 37- K. Ellis and M. Kent, 2011. Disability and new media. New York: Routledge.
- 38- K. Ellis and M. Kent (ed.), *Disability and Social Media: Global Perspectives*, NY: Routledge, 2017
- 39- P. Jaeger, 2012. *Disability and the Internet: Confronting a digital divide*. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers.

- 40- Katie Ellis, Gerard Goggin, Mike Kent, Disability's Digital Frictions: Activism, Technology, and Politics, *The Fibreculture Journal*, Issue: 26, 2015, doi: 10.15307/fcj.26.188.2015
- 41- Ellis, K., & Goggin, G. (2015). Disability Media Participation: Opportunities, Obstacles and Politics. *Media International Australia*, 154(1), 78–88. <https://doi.org/10.1177/1329878X1515400111>
- 42- Elizabeth Ellcessor, Access Ability: Policies, Practices, and Representations of Disability Online, Ph.D. Dissertation, University of Wisconsin-Madison, 2012
- 43- Carmit-Noa Shpigelman, Carol J. Gill, Facebook Use by Persons with Disabilities, *Journal of Computer-Mediated Communication*, Volume 19, Issue 3, 1 April 2014, Pages 610–624, <https://doi.org/10.1111/jcc4.12059>
- 44- Cole, Jennifer, et al. "GimpGirl Grows up: Women with Disabilities Rethinking, Redefining, and Reclaiming Community." *New Media & Society*, vol. 13, no. 7, Nov. 2011, pp. 1161–1179
- 45 - Hall, Matthew. "Disability, Discourse and Desire: Analyzing Online Talk by People with Disabilities." *Sexualities*, vol. 21, no. 3, Mar. 2018, pp. 379–392
- ٤٦- ريهام صلاح، تأثير استخدام الانترنت على التفاعل الاجتماعي لدى ذوي الإعاقة البصرية، *المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون*، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، ع (٤)، ديسمبر ٢٠١٥، ص ص ٤٣٥ - ٤٣٨
- ٤٧- حازم أنور محمد، استخدام المكفوفين لمواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بمستوى التوافق النفسي الاجتماعي لديهم، *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام*، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، مج (١٥)، ع (٤)، ديسمبر ٢٠١٦، ص ص ٧٨ - ١٦٧
- ٤٨- محمد عوالمية، التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال والإدماج الاجتماعي للمكفوفين، *مجلة آفاق للعلوم*، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، ع (١١)، مارس ٢٠١٨، ص ص ٣١٩ - ٣٣٠
- ٤٩- حليلة بنت علي بن سليمان، استخدامات المكفوفين في سلطنة عمان لشبكات التواصل الاجتماعي والإشباع المتحققة منها: دراسة مسحية، رسالة ماجستير، (جامعة السلطان قابوس: كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، ٢٠١٦).
- 50- Patrick, H. A., & Kumar, V. R. (2012). *Managing Workplace Diversity: Issues and Challenges*. SAGE Open. Available at: <https://doi.org/10.1177/2158244012444615>
- 51- Köllen, T. (2019). Diversity Management: A Critical Review and Agenda for the Future. *Journal of Management Inquiry*. Available at: <https://doi.org/10.1177/1056492619868025>

- 52- Lea Pauly (Author), 2016, The Challenge to Manage Variety. A Current Evaluation of Diversity Management in Germany, Munich, GRIN Verlag, available at: <https://www.grin.com/document/321196>
- 53- Lim, H. J. (2010). The current status of diversity management and the effect of diversity management on organizational performance. *Productivity Review*, 24, 181–217.
- 54- Mor Barak, M. E., Lizano, E. L., Kim, A., Duan, L., Rhee, M. K., Hsiao, H. Y., & Brimhall, K. C. (2016). The promise of diversity management for climate of inclusion: A state - of - the - art review and meta - analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership and Governance*, 40, 305–333.
- 55- Davis, P.J., Frolova, Y. and Callahan, W. (2016), "Workplace diversity management in Australia: What do managers think and what are organizations doing?", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 35 No. 2, pp. 81-98

٥٦- راجع كتابه:

- R. Roosevelt Thomas. (1992) *Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Workforce by Managing Diversity*, AMACOM
- 57- Judith K. Pringle, Glenda Stachan, Deulling dualisms: history of diversity management, In: Albert J. Mills (ed.), *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*, Oxford University Press, 2015, pp. 41 - 44
- 58- Kirton G., Greene A. (2017) *Understanding Diversity Management in the UK*. In: Hansen K., Seierstad C. (eds) *Corporate Social Responsibility and Diversity Management. CSR, Sustainability, Ethics & Governance*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-43564-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-43564-0_3)
- 59- Andrew I. E. Ewoh (2013), *Managing and Valuing Diversity : Challenges to Public Managers in the 21st Century*, *Public Personnel Management* 42 (2) 107- 122
- 60- Urbancová Hana, Čermáková Helena, Vostrovská Hana. 2016. *Diversity Management in the Workplace*. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(3): 1083–1092
- 61- S. Duckworth, “*Disability and equality in employment – imperative for a new approach*”, PhD thesis, Southampton University, Southampton, 1995
- 62- International Labour Organization (2010). *Disability in the workplace: Company practices*, International Labour Office. Geneva, p. 1

63- Malcolm Tight (2017), Understanding Case Study Research, SAGE Publications Ltd, pp 7 - 9

٦٤- الجامعة الأمريكية بالقاهرة، دليل مرجعي للباحثين الكيفيين، متاح على الرابط:  
<http://www1.aucegypt.edu/academic/qualitativeveresearch/>

٦٥ - أجرت الباحثة مقابلات مع كل من:

- أحمد رياض أبو هميلة، محرر بقسم الأخبار، المصري اليوم، ٤ نوفمبر ٢٠١٩
- محمود عباس، رئيس قسم المتابعة الإخبارية بالموقع الإلكتروني بجريدة الوطن، ١٦ نوفمبر ٢٠١٩
- أحمد جمال، صحفي بالقسم الرياضي وموقع الكابتن، الدستور، ٣ نوفمبر ٢٠١٩
- نهلة سليمان، محررة بمجلة الأخبار برايل، ٩ نوفمبر ٢٠١٩
- إيمان محمود، محررة بمجلة الأخبار برايل، مقابلة عبر الهاتف، ١٦ نوفمبر ٢٠١٩
- بليغ عبدالنبي زيدان، محرر بمجلة الأخبار برايل، مقابلة عبر الهاتف، ٩ نوفمبر ٢٠١٩
- مينا أسعد، محرر بمجلة الأخبار برايل وموقع الشروق وبوابة السويس الإخبارية، مقابلة عبر الهاتف، ١٣ نوفمبر ٢٠١٩

٦٦ - أجرت الباحثة مقابلات مع كل من:

- أحمد المراغي، رئيس تحرير مجلة الأخبار برايل، ٧ نوفمبر ٢٠١٩
  - محمود مسلم، رئيس تحرير صحيفة الوطن، ٢٦ نوفمبر ٢٠١٩
  - شيماء برديني، مدير تحرير الموقع الإلكتروني، الوطن، ٢٦ نوفمبر ٢٠١٩
  - محمد سميح، مدير تحرير الدستور، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
  - سعيد علي، رئيس القسم الرياضي ورئيس التحرير التنفيذي لموقع الكابتن، الدستور، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
  - عبدالحكيم الأسواني، رئيس التحرير التنفيذي بالمصري اليوم، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
  - جمعة حمد الله، رئيس قسم الأخبار بالمصري اليوم، ١٣ نوفمبر ٢٠١٩
- ٦٧- يلاحظ أن مجلة برايل تعتمد بشكل كامل على محريين مكوفين، ما أدى لاستثنائها من مقابلات هذه الفئة، والتي أجرت فيها الباحثة المقابلات التالية:

- محمد شنح، رئيس قسم المتابعة الخبرية، الوطن، ٢٥ نوفمبر ٢٠١٩
- سلوى الزغبي، محررة بالموقع الإلكتروني، الوطن، ٢٥ نوفمبر ٢٠١٩
- كريم محمد، محرر بالقسم الرياضي وموقع الكابتن، الدستور، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
- عبدالرحمن بدر، محرر رياضي، الدستور، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
- وفاء بكري، محررة بالأخبار ورئيس قسم الملفات الخاصة بالمصري اليوم، ١٣ نوفمبر ٢٠١٩
- صفاء صالح، محررة بالمصري اليوم، ١٧ نوفمبر ٢٠١٩

٦٨ - أجرت الباحثة المقابلات التالية:

- محمد محسن، مدير الموارد البشرية، مؤسسة الوطن والدستور، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
- عبدالمنعم شافعي، نائب مدير عام الشؤون الإدارية وشؤون العاملين، مؤسسة أخبار اليوم، ١٤ نوفمبر ٢٠١٩
- فتحي أبو حطب، مدير عام المصري اليوم، ١٣ نوفمبر ٢٠١٩
- ٦٩ - أجرت الباحثة المقابلات التالية:
  - صلاح أنور، مدير إدارة الإنترنت، مؤسسة الأخبار، ١٥ نوفمبر ٢٠١٩
  - شيرين أحمد، مهندس بقسم الدعم التقني، الأخبار، ١٥ نوفمبر ٢٠١٩
  - سعيد حنفي، مهندس بقسم الدعم التقني، مؤسسة الأخبار، ١٥ نوفمبر ٢٠١٩
  - هاني عطية، مدير قسم الدعم التقني، الدستور، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
  - صلاح محمد، مسؤول الدعم التقني، الوطن، ١٢ نوفمبر ٢٠١٩
  - عمر بدر، مدير الدعم التقني بالمصري اليوم، ١٣ نوفمبر ٢٠١٩
- ٧٠ - أجرت الباحثة المقابلات التالية:
  - علي الفاتح، صحفي مستقل ومحرر سابق بقسم التحقيقات بصحيفة الأهرام العربي المغلقة وكاتب بموقع البوابة، ١٦ نوفمبر ٢٠١٩
  - محمود بسطاويسي، محرر بالأخبار ومعد بقناة DMC، ٢٨ نوفمبر ٢٠١٩
  - أدهم السيد، محرر بالموقع الإلكتروني، الشروق، ٢٩ أكتوبر ٢٠١٩
  - محمد عبدالله، محرر بموقع البداية، مقابلة عبر الهاتف، ١١ نوفمبر ٢٠٢٠
  - عبدالرحمن عثمان، صحفي في قطاع الأخبار بالتلفزيون المصري وخبير بالتكنولوجيا المساعدة، ١٥ نوفمبر ٢٠١٩
  - محمد أبو طالب، مدرب ومتخصص في التمكين التكنولوجي لذوي الإعاقة وعضو في مشروعات للكتب الصوتية، مقابلة عبر الإنترنت، ١٩ نوفمبر ٢٠١٩
  - ريمون فرنسيس، صحفي وصاحب مقترح مشروع رابطة الصحفيين ذوي الإعاقة بنقابة الصحفيين، مقابلة عبر الهاتف، ١ نوفمبر ٢٠١٩
- ٧١ - انعقدت هذه المجموعة يوم ٢٦ نوفمبر ٢٠١٩ بساحة عمل مشتركة بالدقي، واشترك فيها كل من:
  - أحمد رياض أبو هميلة، محرر بقسم الأخبار، المصري اليوم
  - أحمد مراد، محرر، مجلة الأخبار برايل
  - خلود عز العرب، محررة، إصدارات متنوعة ومجلة الأخبار برايل
  - وليد فرغلي، محرر بمواقع إخبارية ومعد بالتلفزيون المصري
  - محمود عباس، رئيس قسم المتابعة الإخبارية بالموقع الإلكتروني، الوطن
  - أحمد جمال، صحفي بالقسم الرياضي وموقع الكابتن، الدستور
  - إسراء عماد، صحفية تحت التمرين، اليوم السابع.
  - أدهم السيد، محرر بالموقع الإلكتروني، الشروق

- ٧٢- انعقدت هذه المجموعة يوم ٣٠ نوفمبر ٢٠١٩ في مكتب الأستاذ عبدالرحمن عثمان، واشترك فيها كل من:"
- عبدالرحمن عثمان، صحفي في قطاع الأخبار بالتلفزيون المصري وخبير بالتكنولوجيا المساعدة
  - د. شيرين ماجد، إعلامية في التلفزيون المصري ومتخصصة في الإتاحة التقنية للمكفوفين
  - د. أحمد فاروق، استشاري التكنولوجيا المساعدة والتربية الخاصة
  - إسراء ماجد، متخصصة في برامج التحرير الصوتي المتاحة للمكفوفين
  - حسام عبدالنواب، مدرب تقني للمكفوفين بمركز القوات المسلحة للتكنولوجيا والحاسب الآلي
- 73- Richard A. Krueger ،Mary Anne Casey, Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research, Sage editions, 2009, p. 67
- 74- Employer assistance and resource network on disability inclusion (EARN), Creating an Accessible and Welcoming Workplace, available at: <https://askearn.org/topics/creating-an-accessible-and-welcoming-workplace/>
- 75- American Foundation for the blind, Assistive technology, available at: <https://www.afb.org/blindness-and-low-vision/using-technology/assistive-technology-videos>
- (\*) نظرًا لاعتماد البحث على دراسة حالات بعينها يصعب معها إخفاء الهوية بسبب وجود محرر كفيف واحد بكل صحيفة، فقد تم عرض النتائج بشكل إجمالي دون نسبة كل اقتباس لصاحبه، وهو ما كان شرط غالبية المبحوثين للمشاركة بالنظر إلى حساسية الموضوع وتضمنه تقييمات تخص أشخاص محددين يرتبطون معهم بصلات مباشرة، وهو ما يتوافق مع ما اتبعته دراسات سابقة من التركيز على تحليل التقييمات دون نسبتها لأصحابها.
- 76- Ellis K. (2016), op. cit.
- 77- Anne Marie Cooke, Neil H. Reisner, The Last Minority, American Journalism Review, December 1991, available at: <https://ajrarchive.org/article.asp?id=1298&id=1298>
- 78- Willi Momm, Otto Geiecker, Disability and work, In: the ILO Encyclopaedia of Occupational health and Safety, available at: [ilocus.org/documents/chpt17e.htm](http://ilocus.org/documents/chpt17e.htm)