



الهيئة المستقلة
لحقوق الإنسان
ديوان المظالم

مسودة سياسة شمول الأشخاص ذوي الإعاقة 2025



المحتويات

3.....	تمهيد
3.....	1 مقدمة
5.....	2 التعريفات:
6.....	3 بيان السياسة
8.....	4 المسؤوليات
9.....	5 الرصد والامتثال
10.....	6 التدريب والإسناد
10.....	7 القيم والمبادئ
11.....	8 خطة العمل وآلية الاستعراض

تمهيد

انطلاقاً من رؤية الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان التي تؤكد على بناء دولة فلسطينية مستقلة، مبنية على سيادة القانون، تصان فيها الحقوق والحريات العامة، وتتأصل فيها قيم ومبادئ العدالة وحقوق الإنسان، ومن رسالتها كمؤسسة وطنية دستورية تعمل على حماية وتعزيز حقوق الإنسان في فلسطين بالاستناد إلى الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ووثيقة إعلان الاستقلال والقانون الأساسي الفلسطيني، وذلك من خلال تلقي ومتابعة الشكاوى، ورصد وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان وتقديم النصح والمشورة إلى أصحاب الواجب وبناء قدراتهم ونشر ثقافة حقوق الإنسان وتجسير العلاقة ما بين الجهات الرسمية والمجتمع المدني؛

تؤكد الهيئة التزامها الراسخ بحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من التمتع الكامل بحقوقهم الأساسية. وتأتي هذه السياسة استجابة لمسؤولية الهيئة الدستورية، وسعيها الحثيث إلى موازنة التشريعات والسياسات الوطنية مع المعايير الدولية، وإزالة العقبات التي تحول دون تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم في التعليم، والصحة، والحماية الاجتماعية، والعمل، والمشاركة في الحياة العامة.

واستناداً إلى الجهود السابقة للهيئة، بما في ذلك إصدار الدراسة الوطنية لعام 2013 بعنوان "حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والصحة والحماية الاجتماعية"، والتدقيق الرئيسي لعام 2021 بعنوان "قبول التنوع واحترامه: استعداد المؤسسات لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة"، تعمل الهيئة على تسليط الضوء على التحديات التي تواجه هذه الفئة، وتعزيز ثقافة الشمول والاحترام، وبناء الشراكات مع الجهات الرسمية والمجتمع المدني، لضمان إدراج قضاياهم وحقوقهم في صلب السياسات الوطنية.

1 مقدمة

1-1

تؤكد الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان (ديوان المظالم)، بصفتها المؤسسة الوطنية المعنية بحقوق الإنسان، تأكيداً راسخاً التزامها باتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

2-1

تكنم الغاية من هذه السياسة في تعزيز وحماية وضمان تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة بكل حقوق الإنسان والحريات الأساسية تمتعا كاملاً وعلى قدم المساواة مع غيرهم، وترسيخ احترام كرامتهم الأصلية في جميع الأنشطة والبرامج التي تنفذها الهيئة.

3-1

يشمل الأشخاص ذوو الإعاقة أولئك الذين لديهم إعاقات جسدية أو عقلية أو فكرية أو حسية طويلة الأمد، والتي قد تعيق، عند التفاعل مع حواجز مختلفة، مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

4-1

كما تؤكد الهيئة ما تتسم به جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية من عالمية وعدم قابلية للتجزئة وترابط، وتؤكد ضرورة أن يكفل للأشخاص المعوقين تمتعهم الكامل بها دون تمييز.

5-1

بناء الجاهزية والاستعداد المؤسسي لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة يعد الخطوة الأولى نحو ترسيخ ثقافة وممارسات حقوق الإنسان الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة. ويتم ذلك بطريقة تستجيب لمتطلبات مشاركتهم الكاملة والفعالة، دون وجود أي عوائق ظاهرة أو خفية في أي جانب من جوانب العمل. كما يهدف ذلك إلى جعل الهيئة مؤسسة شاملة من حيث بيئتها المؤسسية والمادية والإدارية، وثقافتها، وسلوكياتها، وقيم موظفيها.

6-1

لتحقيق هذه الطموحات، يتعين علينا الاعتراف بأهمية تمكين جميع الأفراد داخل المؤسسة والعمل على تعزيز دورهم. نسعى إلى تقديم خدمات متميزة وتهيئة بيئات عمل متاحة للجميع، بما يعكس التزامنا الفعلي باتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ويجسد قيم الشمولية والتعاطف في كل جوانب عملنا. لتحقيق ذلك، يجب أن نتحدى أنفسنا ونعمل بجد على إزالة كافة العوائق المادية والسلوكية التي قد تسهم في خلق التمييز أو الإقصاء.

5-1

من خلال تجسيد التزامنا بتمثيل الفئات التي نقدم لها الدعم، نعزز قدرتنا على الاستجابة بفعالية لاحتياجاتهم، ونرسخ مصداقيتنا ونبني جسور الثقة مع كل من يلجأ إلينا طلباً للمساندة.

6-1

تلتزم الهيئة باتخاذ التدابير المطلوبة لتحقيق اعلى قدر ممكن من الشمول بأن نكون مؤسسة شاملة تتيح فرص العمل والتطوع للجميع. ندرك أن التمييز يمكن أن يكون له تأثير عميق وسلبى على قدرة الأفراد على تحقيق إمكاناتهم الكاملة والشعور بأنهم جزء أساسي من المؤسسة. قد يظهر التمييز في مجالات متعددة، مثل التكنولوجيا، والتوظيف، وفرص العمل، والتطوع، والوصول إلى التعلم والتطوير، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة بالوصول المادي إلى البيئة المبنية.

7-1

تعد الحواجز السلوكية عائقاً يمكن أن يمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من تحقيق إمكاناتهم الكاملة والمساهمة بفعالية. ومن هذا المنطلق، يصبح الالتزام الواضح والملموس باتخاذ إجراءات استباقية لمنع الممارسات التمييزية أمراً حيويًا. يجب أن نسعى جاهدين لرفع مستوى الوصول إلى الخدمات والفرص، بما يضمن إزالة التحديات تمامًا أو الحد منها إلى أقصى درجة ممكنة بما يتماشى مع المعايير المهنية والإنسانية.

2 التعريفات¹:

1-2

لغايات هذه السياسة، يشمل مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة أولئك الأشخاص الذين لديهم صعوبات جسدية أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأمد، والتي قد تعيق، عند التفاعل مع حواجز مختلفة، مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع.

2-2

الإعاقة مفهوم متطور ينشأ نتيجة التفاعل بين الأشخاص الذين لديهم صعوبات وبين عوائق مادية، أو اجتماعية (ثقافية) أو مؤسسية تعيق مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع.

3-2

يشمل «الاتصال» اللغات وعرض النصوص، وطريقة برايل، والاتصال عن طريق اللمس، وحروف الطباعة الكبيرة، والوسائط المتعددة الميسورة الاستعمال، فضلاً عن أساليب ووسائل وأشكال الاتصال المعززة والبديلة،

¹ عن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتصرف.

الخطية والسمعية، وباللغة المبسطة والقراءة بواسطة البشر، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصال الميسورة الاستعمال.

4-2

تشمل «اللغة» لغة الكلام ولغة الإشارة وغيرها من أشكال اللغات غير الكلامية.

5-2

"التمييز" الاستبعاد أو التقييد على أساس الإعاقة الذي يهدف و/أو يؤدي إلى الإضرار أو إلغاء الاعتراف بحقوق الإنسان أو التمتع بها أو ممارستها، في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أي مجال آخر. ويشمل ذلك جميع أشكال التمييز، بما في ذلك رفض توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة.

6-2

"الترتيبات التيسيرية المعقولة": التعديلات والتكييفات الضرورية والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو مفرط، والتي يتم إجراؤها عند الحاجة في حالة معينة لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة أو ممارستها لجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

7-2

«التصميم العام»: تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأكبر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكييف أو تصميم متخصص. ولا يستبعد «التصميم العام» الأجهزة المعينة لفئات معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة حيثما تكون هناك حاجة إليها.

8-2 الهيئة: الهيئة المستقلة لحقوق الانسان

3 بيان السياسة

1-3

تهدف هذه السياسة إلى تعزيز وحماية وضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية في مناحي عمل الهيئة.

2-3

تسعى هذه السياسة إلى تكريس التزام الهيئة بمواءمة جميع عملياتها مع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

3-3

سنقوم بتقييم تأثير السياسات والمشاريع والقرارات المتعلقة بالمساواة في مجالات تكنولوجيا المعلومات، والمنشورات، وإمكانية الوصول إلى المباني، وعمليات التوظيف والتدريب، وآليات صنع القرار، والتدريب وبناء القدرات ومتابعة حالة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

4-3

سوف نتأكد من أننا نجري المشاورات مع الأطراف المعنية من أصحاب المصلحة على المستويين الداخلي والخارجي (من قبيل مؤسسات المجتمع المدني المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة والمتطوعين والموظفين والمنتفعين بالخدمات من الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن المسائل التي لها صلة بالإعاقة وإمكانية الوصول).

5-3

نضع إمكانية الوصول كمعيار أساسي في جميع عملياتنا، بما يشمل مجالات الاتصال، واللغات، وخدمات التكنولوجيا، والمباني، والتعلم والتطوير، وممارسات التوظيف.

6-3

لا تشتري أو تستأجر أي مبانٍ ما لم تستوف ما نعتمده من معايير إمكانية الوصول إليها أو تجر مواءمتها لتكفل الوصول إليها والدخول فيها واستعمالها والخروج منها ببسر وأمان وكرامة. وحيث أن مبانينا الحالية لا تستوفي هذه المعايير، فسوف نعد خطة واضحة لاستبدال هذه المباني بأماكن تتسم بقدر أكبر من سهولة الوصول إليها في غضون إطار زمني معقول.

7-3

وسوف نجري كل التعديلات المعقولة بأثر رجعي وعند طلبها. وقد يشمل ذلك إجراء التغييرات على المباني القائمة، أو تأمين المعدات المتخصصة أو إدخال التغييرات على الترتيبات العملية، من قبيل تقليص ساعات العمل أو إعادة توزيع بعض المهام. وينبغي الافتراض بأن هذه التعديلات ستتخذ، ما لم يثبت أن طلبها يفرض عبء غير متناسب.

8-3

قد يتعرض الموظف أو المتطوع للإعاقة خلال فترة عمله أو مشاركته. وفي هذه الحالات، ينبغي بذل كل جهد مستطاع لتمكين ذلك الشخص من خلال إجراء التعديلات التي تتناسب مع حالته.

9-3

لكي نضمن أن المرشحين والمتطوعين المحتملين من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يوضعون في وضع مجحف، يتعين على المدراء/ات:

- التأكد من إمكانية الوصول إلى نماذج الطلبات وإتاحتها في أشكال مختلفة (حجم الخط الكبير لمراعاة من يعانون من صعوبات بصرية) عند طلب ذلك.
- سؤال المرشحين والمتطوعين المحتملين الذين يجري فرزهم في قوائم قصيرة إذا كان لديهم أي احتياجات خاصة عند إجراء الترتيبات للمقابلة وتنفيذ التعديلات المناسبة. وقد يشمل ذلك، مثلاً، التأكد من إمكانية الوصول إلى مكان المقابلة أو إجراء الترتيبات اللازمة لتأمين جهاز إرسال واستقبال يرتدى حول الرقبة لتقوية السمع أو الاستعانة بمترجم للغة الإشارة للمرشحين الذين لديهم صعوبات سمعية.
- تأمين المعدات الخاصة أو تقديم المزيد من الدعم والإسناد أو إتاحة وقت إضافي لإكمال اختبارات الاختيار.

4 المسؤوليات

1-4

ويصادق مجلس المفوضين رسمياً على هذه السياسة وعلى أي تغييرات لاحقة تطرأ عليها. ويوافق المجلس، الذي يسترشد برأي المدير العام، على التقدم السنوي المحرز على صعيد تنفيذ السياسة ويتولى الإشراف على استعراضها كل عام.

2-4

يضطلع المدير العام بالمسؤولية عن تنفيذ هذه السياسة بمجملها. ويوجه المدير تعليماته لمديري الدوائر للعمل بموجب خطة العمل ويرفع التقارير السنوية إلى مجلس المفوضين بشأن التقدم المحرز على صعيد تنفيذ هذه السياسة.

3-4

يصدر المدير العام تعليماته إلى مديري الدوائر بوضع الفصول ذات الصلة من خطة العمل موضع التنفيذ، كل في دائرته. ويتولى مديرو الدوائر المسؤولية عن ضمان أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تبقى في طليعة جميع الإجراءات والأنشطة والبرامج التي ترعاها الهيئة.

4-4

ويعد فرادى الموظفين مسؤولين عن تجسيد جميع القيم والمبادئ التي ترد ضمن هذه السياسة. ويعد هؤلاء الموظفون، الذين يعملون بتوجيه من مديري الدوائر، عنصرا له أهميته الحاسمة في إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في اللقاءات والتفاعلات اليومية التي تجري في سياق الأنشطة والبرامج التي تنفذها الهيئة.

5 الرصد والامتثال

1-5

يتولى المدير العام متابعة تنفيذ هذه السياسة بمجملها على أساس الحوار الذي يجريه مع مديري الدوائر كل سنة.

2-5

تعد وحدة المتابعة وتقييم تقريراً بشأن الالتزام بهذه السياسة وخطة العمل ويورده باعتباره جزءاً من التقرير السنوي.

3-5

يضطلع مجلس المفوضين بالإشراف على تنفيذ السياسة من خلال اعتماد التقرير السنوي والفصل الذي يتناول الالتزام بهذه السياسة وخطة العمل.

4-5

كل خمسة أعوام، يطلب مجلس المفوضين إلى المدير العام إعداد تقييم شامل يتناول فيه التقدم المحرز على صعيد تنفيذ هذه السياسة وخطة العمل. كما يضع المجلس التوصيات بشأن التغييرات التي يلزم إدخالها على السياسة وخطة العمل المنبثقة عنها في ضوء الاستنتاجات التي يخلص التقييم إليها.

6 التدريب والإسناد

1-6

ينبغي أن يشارك جميع موظفي الهيئة تدريباً مدته يومان حول الإعاقة للتأكد من أنهم يستطيعون أن يضعوا هذه السياسة موضع التطبيق العملي.

2-6

ينظم مديرو الدوائر اجتماعات سنوية لتحديد أوجه الإسناد التي تحتاج كل دائرة إليها من أجل الوفاء بالالتزامات الواردة في السياسة.

3-6

يطلب المدير العام إلى وحدة العلاقات الدولية وتطوير البرامج تأمين التمويل اللازم للمشاريع والأنشطة المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة، بما يمكن الهيئة من إنجاز الالتزامات المقطوعة في هذه السياسة.

7 القيم والمبادئ

تلتزم الهيئة وجميع موظفيها بالمبادئ والقيم التالية:

- احترام الكرامة الأصيلة والاستقلالية الفردية (بما يشمل حرية الشخص في تحديد اختياراته) والاستقلال
- عدم التمييز
- المشاركة والإدماج في المجتمع على نحو كامل وفعال.
- احترام الاختلاف وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارهم جزءاً من التنوع الإنساني والإنسانية
- المساواة في الفرص
- إمكانية الوصول
- المساواة بين الرجل والمرأة
- احترام القدرات الناشئة لدى الأطفال من الأشخاص ذوي الإعاقة واحترام حقهم في المحافظة على هوياتهم.

8 خطة العمل وآلية الاستعراض

1-8 السياسات والأنظمة

النشاط	الجهة المسؤولة	التوقيت	المؤشر
شمول قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطة الإستراتيجية	وحدة العلاقات الدولية وتطوير البرامج	كل 5 أعوام (إعداد الخطة الإستراتيجية)	الإشارة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطة الإستراتيجية
شمول قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطة التنفيذية	وحدة العلاقات الدولية وتطوير البرامج	كل عام (الخطة التنفيذية)	الإشارة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطة التنفيذية
تحديث الدليل الإداري للهيئة بحيث يراعي متطلبات شمول الأشخاص ذوي الإعاقة	دائرة الشؤون الإدارية والمالية	2024	دليل جديد ومحدث يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة

2-8 بيئة تحتية مواءمة وإمكانية الوصول إلى المعلومات

النشاط	الجهة المسؤولة	التوقيت	المؤشر
تقييم خارجي لجميع مرافق الهيئة لأغراض التصميم العام	دائرة الشؤون الإدارية والمالية	أيلول/سبتمبر 2025 أيلول/سبتمبر 2026 أيلول/سبتمبر 2027	التقييم السنوي في صورة قائمة مرجعية
جميع إصدارات الهيئة ومنشوراتها متاحة بالأشكال التي يسهل الوصول إليها والاطلاع عليها	وحدة الاتصال والتواصل	كانون الأول/ديسمبر 2025 كانون الأول/ديسمبر 2026 كانون الأول/ديسمبر 2027	التقييم السنوي في صورة قائمة مرجعية (بالكلمات، صيغة إلكترونية، لغة سهلة، لغة الإشارة، نظام برايل)

القراءة الآلية مفعلة	حزيران/يونيو 2026	وحدة الاتصال والتواصل	موقع الهيئة على الإنترنت ملائم بحيث يمكن الاطلاع عليه بيسر واستقلالية من قبل الأشخاص ذوي الصعوبات المختلفة بما في ذلك القراءة الآلية
الملفات الصوتية متاحة	حزيران/يونيو 2026	وحدة الاتصال والتواصل	العمل المشترك مع متطوعين بما في ذلك طلبة الجامعات لإنتاج إصدارات الهيئة بالنسخ الصوتية

3-8 الموارد البشرية وبناء القدرات

المؤشر	التوقيت	الجهة المسؤولة	النشاط
أشخاص ذوو إعاقة يعملون لدى الهيئة	2024	دائرة الشؤون الإدارية والمالية	ضمان إجراءات التوظيف التي تشمل الجميع
تنظيم دورة سنوية مدتها يومان لجميع الموظفين	نيسان/أبريل 2026 نيسان/أبريل 2028	دائرة التوعية الجماهيرية والمناصرة والتدريب	تنظيم الدورات التدريبية كل سنتان حول شمول الأشخاص ذوي الإعاقة وآليات تطبيق السياسة لجميع الموظفين
التمويل اللازم لمشاريع شمول الأشخاص ذوي الإعاقة مؤمن	كل عام	وحدة العلاقات الدولية وتطوير البرامج	تأمين التمويل اللازم لبرامج شمول الأشخاص ذوي الإعاقة من الجهات المانحة

4-8 البرامج والتدخلات

النشاط	الجهة المسؤولة	التوقيت	المؤشر
جمع وتحليل البيانات عن الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع أنشطة الهيئة	دائرة التوعية الجماهيرية والمناصرة والتدريب + دائرة التحقيقات والشكاوى + وحدة الرقابة والتقييم + وحدة تطوير البرامج	على أساس سنوي	إحصائيات عن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذي جرى الوصول إليهم في أنشطة الهيئة
حملة توعية الأشخاص ذوي الإعاقة في حقوقهم	دائرة التوعية والتدريب	كل عام	توعية الأشخاص ذوي الإعاقة والمجتمع
برنامج بناء قدرات لأصحاب الواجب	دائرة التوعية والتدريب	حسب الحاجة	تدريب لأصحاب الواجب
التسيق مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات العاملة معهم من أجل إحياء اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة	دائرة التوعية الجماهيرية والمناصرة والتدريب + دائرة السياسات + وحدة الاتصال والتواصل	تشرين الأول/أكتوبر 2024 تشرين الأول/أكتوبر 2024 تشرين الأول/أكتوبر 2026	إحياء اليوم العالمي بالتعاون مع هذه المنظمات والمؤسسات

5-8 التشبيك والمناصرة والضغط

النشاط	الجهة المسؤولة	التوقيت	المؤشر
اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لضمان اشتغال البيانات الإحصائية المصنفة المعلومات	تواصل دائرة الرقابة على التشريعات والسياسات الوطنية في الهيئة أعمال المناصرة إلى جانب	2024	البيانات المصنفة متاحة

		الجهاز المركزي للإحصاء + دائرة التوعية الجماهيرية والمناصرة والتدريب	والأرقام عن واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف الميادين والمجالات
المشاورات الوطنية تجري على أساس سنوي	2026-2025-2024	دائرة التحقيقات والشكاوى	التشاور والتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني بشأن نوعية معالجة الشكاوى وجودتها
احتفالات عامة رئيسية بهذا اليوم	كل عام في يوم 3 كانون الأول/ديسمبر	دائرة التوعية الجماهيرية والمناصرة والتدريب	إحياء اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة سنوياً
توعية الأشخاص ذوي الإعاقة والمجتمع	كل عام	دائرة التوعية والتدريب	حملة مناصرة لتوعية الأشخاص ذوي الإعاقة في حقوقهم
خمس مقالات افتتاحية في الصحف الفلسطينية كل عام	2026-2025-2024	دائرة السياسات دائرة التوعية والتدريب والمناصرة وحدة الاتصال والتواصل	التأثير في الرأي العام عندما يتعلق الأمر بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

6-8 القيم والمبادئ والثقافة المؤسسية

النشاط	الجهة المسؤولة	التوقيت	المؤشر
تنظيم لقاءات تشمل الجميع	جميع الدوائر	2026-2025-2024	تحسين إمكانية الوصول إلى جميع اللقاءات التي تعقدتها الهيئة وشموليتها للجميع
إعداد واعتماد قائمة بالمفادق التي تراعي	دائرة الشؤون المالية والادارية	2026-2025-2024	قائمة محدثة كل عام في شهر حزيران/يونيو

			وصول الأشخاص ذوي الإعاقة
عدد أكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة جرى توظيفهم	مستمر	دائرة الشؤون المالية والإدارية	توظيف عدد أكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة