

نتائج دراسة

حول واقع الدمج لذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية الفلسطينية في محافظات شمال الضفة الغربية

مقدمة:

قامت الهيئة الاستشارية الفلسطينية لتطوير المؤسسات غير الحكومية في محافظة جنين PCS وبالشراكة مع برنامج التأهيل المجتمعي CBR في الإغاثة الطبية الفلسطينية، بإجراء دراسة حول واقع مفهوم الدمج للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية الفلسطينية ضمن نشاطات مشروع الضغط والمناصرة للأشخاص ذوي الإعاقة في محافظات شمال الضفة الغربية، والذي ميول من قبل مؤسسة Diakonia/NAD، وفيما يلي عرض لمكونات الدراسة حسب نتائج التحليل الإحصائي وأجوبة عينة الدراسة:

تحليل النتائج:

أظهرت النتائج الوصفية لتحليل البيانات قصورا واضحا في مفهوم الدمج لذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية على صعيد النظرية والتطبيق وهو ما يعني بونا شاسعا بين ما تنص عليه القوانين المحلية والدولية في هذا الإطار، وكان هناك تباين واضح في تحليل البيانات بين من أجابوا بالإيجاب على صعيد تطبيق مؤشرات الدمج وبين من أجابوا بالرفض لصالح الراضين، وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار عظم الدور الملحق على مؤسسات القطاع المدني في التفاعل مع مفهوم الدمج نكون أمام واقع يمكن وصفه بأنه غير صديق لذوي الإعاقة.

القسم الأول: معلومات حول المؤسسات الأهلية المستهدفة

أولا: المستوى التعليمي للمدراء التنفيذيين للمؤسسات الأهلية المستهدفة:
لقد استهدفت الدراسة المدراء التنفيذيين في المؤسسات الأهلية أو القائمين بأعمال المدراء التنفيذيين، ذلك أنهم الأكثر إماما بواقع المؤسسة وتدقيق المعلومات داخلها؛ وتراوحت

مستويات التعليم بينهم لتبلغ حدها الأعلى مع خريجي البكالوريوس الذين شكلوا 45.9%، وحدها الأدنى مع خريجي الدراسات العليا الذين شكلوا فقط، 2.7%، في حين كان قسم لا بأس به منهم ممن يحملون شهادة الثانوية العامة فأقل 29.7%.

جدول (1): المستوى التعليمي للمدراء التنفيذيين للمؤسسات الأهلية المستهدفة، 2011

النسبة المئوية	التكرار	مستوى التعليم
29.7	11	ثانوية عامة فأقل
21.6	8	دبلوم متوسط
45.9	17	بكالوريوس
2.7	1	دراسات عليا
%100	37	المجموع

ثانياً: المؤسسات المستهدفة حسب سنة التأسيس والمحافظة:

بلغ عدد المؤسسات التي تراوحت سنة تأسيسها بين 1955_1990، 11 مؤسسة، وهذه النسبة جازت بقليل نسبة المؤسسات التي ظهرت بين 1990_2000، ويبدو أن الفترة الواقعة بي 2000_2010، قد شهدت نمواً ملحوظاً للقطاع الأهلي في المجتمع الفلسطيني، فتكونت خلالها 16 مؤسسة من أصل الـ37 مؤسسة التي استهدفتها الاستبانة.

جدول (2): المؤسسات المستهدفة حسب سنة التأسيس، 2011.

النسبة المئوية	التكرار	سنة التأسيس
27	10	ما قبل 1989
13.5	5	1990 - 1994
13.5	5	1995 - 1999
13.5	5	2000 - 2004
32.4	12	2005 - 2010
100	37	المجموع

جدول (2): المؤسسات المستهدفة حسب المحافظة، 2011.

المحافظة	التكرار	النسبة المئوية
نابلس	13	35%
جنين وطوباس	8	22%
طولكرم	7	19%
قلقيلية	7	19%
سلفيت	2	5%
المجموع	37	100

ثالثاً: عدد العاملين في المؤسسات الأهلية المستهدفة:

تشير البيانات إلى أن غالبية المؤسسات المستهدفة هي من الحجم المتوسط من حيث عدد الموظفين، مع مراعاة أن كثيراً من المؤسسات الأهلية الفلسطينية لا يوجد بها موظفون وتعتمد بشكل كبير على المتطوعين؛ وبالتالي فإن وجود موظفين من حيث المبدأ يدل على وجود برامج وأنشطة مستمرة لهذه المؤسسة تكبر مع زيادة عدد موظفيها في الغالب.

ويلاحظ من تحليل البيانات لهذا المؤشر أن غالبية هذه المؤسسات تراوح عدد العاملين فيها بين 4-9 موظفين والذين يشكلون نحو 65.4% من المجموع؛ وهذا يعني أن هذه المؤسسات نشطة مجتمعياً مقارنة بباقي مؤسسات المجتمع المدني القاعدية وبالتالي فهي الأهم من حيث التأثير في مسألة الدمج وتحقيقه في المجتمع المحلي.

جدول (3): العاملين في المؤسسات الأهلية المستهدفة، 2011

عدد العاملين	التكرار	النسبة المئوية
3-1	3	11.5
6-4	10	38.5
9-7	7	26.9
12-10	4	10.8
13 فما فوق	2	7.7

100	26	المجموع
-----	----	---------

رابعاً: مجال عمل المؤسسة:

يلاحظ من تحليل بيانات مجال عمل المؤسسات الأهلية المستهدفة أنها غير متخصصة في معظمها وتعمل في أكثر من مجال مجتمعي، وهذا تأكيد لواقع المؤسسات الأهلية الفلسطينية التي تعمل في مجالات مجتمعية مختلفة يغلب عليها التنوع؛ ومن تتبع أكثر تلك البرامج والأنشطة شيوعاً يتضح أنها تلك المتعلقة بأولويات التمويل في مجتمعنا الفلسطيني، حيث تحتل قطاعات المرأة والطفولة والتعليم والتدريب المرتبة الأولى، يليها برامج الثقافة والإغاثة والشباب.

أن عدم تخصص المؤسسات الأهلية وأن كان يعني مشكلة في بعض الجوانب، إلا أنه مفيد على صعيد الدمج المجتمعي من حيث مرونة دمج الفئات من ذوي الإعاقة في جوانب مختلفة حيث يمكن استيعاب أفراد من ذوي الإعاقة في تلك البرامج بشكل متنوع يثري قدراتهم ويعزز وجودهم لو كان هناك توجه حقيقي للدمج.

جدول (4): مجال عمل المؤسسة، 2011

النسبة المئوية	التكرار	المجال
59.5	22	المرأة والطفولة
51.4	19	التعليم والتدريب
45.9	17	الثقافة والرياضة
43.2	16	الخدمات الاجتماعية والإغاثة
37.8	14	الشباب
32.4	12	الديمقراطية وحقوق الإنسان
27	10	الصحة والتأهيل
24.3	9	التنمية الاقتصادية
24.3	9	الزراعة والبيئة

القسم الثاني: مؤشرات دمج الأشخاص ذوي الإعاقة

المؤشر الأول: عدد الأعضاء من ذوي الإعاقة في مجالس إدارة المؤسسات المستهدفة:
أشارت الاستبانة إلى أن 27%، من المؤسسات في عينة الدراسة قد ضمت بين أعضاء مجلس إدارتها ذوي إعاقة، سواء أكان ذلك بشكل سابق أو حالي، وعن طبيعة منصب ذوو الإعاقة في المؤسسة، فقد كان 7 منهم في مناصب متقدمة بين رئاسة المجلس والنيابة وأمانة السر، 18.9%.

وبالرغم من عدم القدرة على قياس مستوى فاعلية هؤلاء الأشخاص ومستوى قربهم من دوائر صنع القرار في هذه المؤسسات فإنه يمكن القول أن وجود 73% من المؤسسات الأهلية المستهدفة ليس فيها اليوم أو كان في مجالس إدارتها في السابق أشخاص من ذوي الإعاقة هو أمر مرعب ويدل على تغييب حقيقي للمشاركة من قبل ذوي الإعاقة في هذه المؤسسات وهذا يطرح تساؤل عن قيمة أي حديث للدمج بعد ذلك.

إن المشاركة في صنع القرار مسألة بالغة الأهمية عند الحديث عن الدمج، ذلك أنها تدل على توجه حقيقي لدمج هذه الفئة في الإدارة والتخطيط لمستقبلها وتعزيز دورها في المجتمع والمشاركة في عملية التنمية مع باقي فئات المجتمع وإظهار قدراتها ومهاراتها بين أقرانها من غير ذوي الإعاقة وهذه حلقة يتضح أنها ما زالت بعيدة المنال حسب ما يتضح من هذه النتائج.

جدول (5): الأعضاء من ذوي الإعاقة في مجالس إدارة المؤسسات المستهدفة، 2011

الأعضاء من ذوي الإعاقة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	27
لا	27	73
المجموع	37	100

المؤشر الثاني: المنصب الذي يشغله العضو ذوي الإعاقة في مجلس الإدارة:

جدول (6): المنصب الذي يشغله العضو ذوي الإعاقة في مجلس الإدارة، 2011

النسبة المئوية	التكرار	المنصب
30	3	رئيس مجلس إدارة
30	3	نائب الرئيس
10	1	أمين السر
30	3	عضو
100	10	المجموع

المؤشر الثالث: وجود أعضاء الهيئة العامة للمؤسسات المستهدفة من أشخاص ذوي إعاقة:
وتتضح الفجوة في حجم المشاركة ومدى تقبل المؤسسات الأهلية لفكرة الدمج أكثر فأكثر عند الحديث عن واقع الهيئات العامة في هذه المؤسسات، فقد كان البون شاسعا والفجوة أكبر من المتوقع حين تبين النتائج أن نحو 77% من المؤسسات في عينة الدراسة لا يوجد في أعضاء هيئتها العامة أو كان في السابق في أعضاء هيئتها العامة أشخاص من ذوي الإعاقة.

وإذا كان من الصعب الحديث عن عدم وجود مشاركة فاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة في مجالس الإدارة فإن هذا الغياب الكبير في الهيئات العامة التي ما تكون عادة ذات قاعدة عريضة من حيث العدد والتمثيل المجتمعي يدل على أن فكرة الدمج غائبة إلى حد كبير عن ذهنية القيادة في هذه المؤسسات الأهلية، وهذه مشكلة كبيرة تدل على حجم الفجوة بين الفئتين وحجم العزلة التي يعاني منها الأشخاص ذوو الإعاقة على هذا الصعيد.

جدول (7): وجود أعضاء الهيئة العامة للمؤسسة من ذوي الإعاقة، 2011

النسبة المئوية	التكرار	العدد
22.6	7	نعم
77.4	24	لا
100	31	المجموع

- المؤشر الرابع: وجود موظفين من ذوي الإعاقة في المؤسسات المستهدفة:

من المفارقات في نتائج الدراسة أن الفجوة فيما يتعلق بتوظيف أفراد من ذوي إعاقة في هذه المؤسسات كانت أقل من الفجوة حين الحديث عن المشاركة في صنع القرار على صعيد مجالس الإدارة والهيئات العامة، حيث توضح البيانات أن نحو 32% من المؤسسات المستهدفة عينت في السابق أو حالياً موظفين تنفيذيين من ذوي الإعاقة، وقد يكون هذا مرتبطاً بطبيعة المشاريع التي تنفذها هذه المؤسسات أكثر من كونه مرتبطاً بعقلية إدارية تعي مفهوم الدمج وأهميته. ذلك أنه من المعروف أن المؤسسات الأهلية في غالبيتها تعين موظفيها التنفيذيين حسب طبيعة ونوعية المشاريع التي تحصل عليها من الجهات التمويلية؛ وقد يفسر هذا جزءاً من ذلك.

كما أن جانباً آخر لا يقل أهمية جيب الحديث عنه، وهو تقبل هذه المؤسسات لاستقبال ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة إلى حد ما كموظفين داخلها، في الوقت الذي ما زالوا لا يتقبلون دمجهم كما تشير البيانات في دوائر صنع القرار: مجالس الإدارة والهيئات العامة.

جدول (8): وجود موظفين من ذوي الإعاقة في المؤسسات المستهدفة، 2011

العدد	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	32.4
لا	25	67.6
المجموع	37	100

- المؤشر الخامس: وجود متطوعين من ذوي الإعاقة في المؤسسة المستهدفة:

وكما هو الحال في المؤشرات التي تشير إلى هيكلية المؤسسة الإدارية، فإن 70% من هذه المؤسسات ليس بين متطوعيها من هم من ذوي إعاقة وهذا يدل على حقائق متعددة منها: عادة ما يعتبر عدد المتطوعين مؤشراً على دينامية المؤسسة وينسجم مع البرامج والأنشطة التي تنفذها، وهو الأداة التي تنفذ فيها الأنشطة مع المجتمع في الغالب من قبل المؤسسات الأهلية؛ وحين يتم الحديث أن 70% من هذه المؤسسات ليس بين متطوعيها ذوي إعاقة، فهذا يعني في الغالب أن هذه المؤسسات لا تعمل أصلاً في أية أنشطة ذات صلة بموضوعات واهتمامات الإعاقة وذوو الإعاقة في المجتمع.

كما أن ذلك يمثل نموذجا صارخا لرفض فكرة الدمج وعدم الالتفات إليها من قبل قيادات وقواعد هذه المؤسسات الأهلية، وهذا يعني خلا في الإدارة والتخطيط والتنفيذ على هذا الصعيد.

إن المتطوعين هم مرآة أي مؤسسة أهلية فلسطينية، ومن الواضح أن هذه المرآة في المؤسسات الأهلية المستهدفة لا تعكس توجهها حقيقيا نحو ممارسة الدمج.

جدول (9): وجود متطوعين من ذوي الإعاقة في المؤسسات المستهدفة، 2011

العدد	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	29.7
لا	26	70.3
المجموع	37	100

المؤشر السادس: مستوى تطبيق لائحة حقوق ذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية المستهدفة:
تشكل لائحة حقوق ذوي الإعاقة مؤشرا قويا على مستوى التزام المؤسسات الرسمية والأهلية في تطبيق قانون ذوي الإعاقة وفي مدى الانخراط في أنشطة الدمج المجتمعي والعمل العام لإنصاف هذه الفئة المهمشة نحو الوصول إلى حقوقها المنصوص عليها.

وقد تضمن هذه الدراسة تفصيلا لتلك الحقوق على أمل الوصول إلى صورة كاملة لمستوى الدمج في هذه المستوى على أرض الواقع فيما يتعلق بالممارسة والبرامج والأنشطة والتخطيط والرؤى، ومن الملاحظ أن نتائج تحليل البيانات في هذا المؤشر لم تختلف عن النتائج السابقة وكانت ضمن السياق العام للعمل المجتمعي الذي لا يرقى إلى المستويات المطلوبة لتحقيق مستوى جيد من الدمج المجتمعي.

ويلاحظ من هذا التحليل مسألة هامة للغاية وهي: أنه يوجد لدى هذه المؤسسات الأهلية مستوى من مراعاة العمل لصالح ذوي الإعاقة في عملية التخطيط (43%)، وكذلك في التوقيع على المواثيق المحلية والدولية المطالبة بتطبيق حقوق ذوي الإعاقة (49%). بالرغم من أن هذه النسب هي أقل من النصف مما يعني أن أكثرية بين المؤسسات في هذه الدراسة لا يوجد في

عملية التخطيط لديها ما يشير إلى ذوي الإعاقة من قريب أو بعيد، وكذلك لم توقع على أية موثيق ذات صلة.

ولكن المفارقة أن مستوى السلبية والرفض يكون مرتفعا للغاية عند الحديث عن التطبيق لمؤشرات تتعلق بتطبيق لائحة الحقوق؛ فحتى أولئك الذي وقعوا على موثيق وأدرجوا قضايا ذوي الإعاقة في عملية التخطيط لم يطبقوا ذلك عند الممارسة العملية بدليل أنه على سبيل المثال وعند النظر إلى جدول (10) يتضح أن أكثر من 80% من المؤسسات لم تمارس تطبيق أي من تلك الحقوق وهذه نسب صارخة جدا.

جدول (10): مستوى تطبيق لائحة حقوق ذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية، 2011

المجموع	لا		نعم		لائحة الحقوق
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
100	89.2	33	10.8	4	التقدم للمقابلات والامتحانات للوظيفة
100	83.8	31	16.2	6	المعاملة على قدم المساواة مع باقي الموظفين
100	89.2	33	10.8	4	الحق في شغل 5% من وظائف المؤسسة
100	89.2	33	10.8	4	الحصول على راتب مكافئ مع غير ذوي الإعاقة
100	86.5	32	13.5	5	المشاركة في أنشطة المؤسسة من قبل ذوي الإعاقة
100	81.1	30	18.9	7	برامج خاصة لذوي الإعاقة داخل المؤسسة
100	43.2	16	56.8	21	مراعاة ذوي الإعاقة في عملية التخطيط
100	70.3	26	29.7	11	مواعاة المرافق لاستخدام ذوي الإعاقة
100	48.6	18	51.4	19	التوقيع على موثيق تتعلق بذوي الإعاقة
100	72.2	26	27.8	10	تضمين لوائح المؤسسة الداخلية أهداف تعزز الدمج لذوي الإعاقة

المؤشر السابع: عدد الأفراد من ذوي الإعاقة الذين يستفيدون من برامج المؤسسات المستهدفة:
يقيس هذا المؤشر مستوى استفادة ذوي الإعاقة من مختلف البرامج والأنشطة التي تنظمها وتعمل بها المؤسسات الأهلية المستهدفة في هذه الدراسة وذلك من أجل الإطلاع أيضا على مستوى الفائدة العامة حتى من تلك الأنشطة والبرامج التي لا تكون مخصصة لذوي الإعاقة.

وفي هذا المؤشر أيضا يتضح أن الفجوة ما زالت كبيرة حين يتبين أن نحو 40% من تلك المؤسسات لا يستفيد ذوو الإعاقة من برامجها بتاتا، في حين يلي ذلك مجموعة من الأرقام المتواضعة للغاية، فمثلا 86% من تلك المؤسسات كان عدد المستفيدين من ذوي الإعاقة من مختلف برامجها عشرة أشخاص فما دون وهي نتيجة تقارب الصفر وتعني غيابا كبيرا عن المشهد وعن الدمج ممارسة ومفهوم.

إن نوعية المستفيدين هي المخرج النهائي للمشاريع والبرامج والأنشطة لأي مؤسسة، ومن الواضح أن هذا المخرج صادم إلى حد كبير ويتساق مع ما ظهرت عليه نتائج الدراسة في مختلف المؤشرات مما يعني أن الفجوة شاملة لكل المؤشرات وتعبّر عن حالة عامة من الإهمال في العمل لمواضيع الإعاقة من قبل مؤسسات المجتمع المدني.

جدول (11):الأفراد من ذوي الإعاقة الذين يستفيدون من برامج المؤسسات المستهدفة، 2011

العدد	التكرار	النسبة المئوية
لا أحد	14	37.8
1-10	18	48.6
11 فما فوق	5	13.5
المجموع	37	100

المؤشر الثامن: تلقي مدراء المؤسسات الأهلية تدريبا في مجال الدمج لذوي الإعاقة:
تشير النتائج إلى أن 73% من المدراء في المؤسسات الأهلية المستهدفة لم يتلقوا أي تدريب في مجال الدمج لذوي الإعاقة مما يعني قصورا في الفهم يؤدي إلى قصور في الممارسة ، فمن الواضح مما سبق أن هناك غيابا للفهم الكامل لمفاهيم الدمج لدى المخططين والمنفذين في هذه المؤسسات ينعكس على الأداء والإهمال الذي يتعرض له ذوو الإعاقة في المؤسسات

الأهلية الفلسطينية كجزء من حالة عامة في المجتمع. وهذا يتطلب إعادة التفكير في آليات لتطوير قدرات هذه الفئة في هذا المجال كجزء من عملية معالجة الفجوة.

جدول (12): تلقي مدراء المؤسسات الأهلية تدريب في مجال الدمج لذوي الإعاقة، 2011

العدد	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	27
لا	27	73
المجموع	37	100

ملخص النتائج:

تشير النتائج إلى أن الفجوة ما زالت كبيرة في تطبيق مفهوم الدمج المجتمعي في المؤسسات الأهلية سواء تعلق الأمر بالتخطيط وكذلك التنفيذ، وهو ما يشير إلى أن غالبية المؤسسات الأهلية الفلسطينية لا تقوم بدورها في هذا المجال وكان لافتاً أن نسب الرفض وعدم تطبيق لوائح الحقوق لذوي الإعاقة مرتفعاً للغاية بما لا يفسح المجال أمام التأويل وكانت النتائج على النحو التالي:

- 73% من المؤسسات الأهلية لا يوجد لديها أعضاء من ذوي الإعاقة في مجالس إدارتها.
- 77.4% من تلك المؤسسات لا يوجد في أعضاء الهيئة العامة لها أشخاص ذوي إعاقة.
- 68% من تلك المؤسسات لا وجود لموظفين من ذوي الإعاقة فيها.
- 70.3% من تلك المؤسسات لا وجود متطوعين من ذوي الإعاقة فيها.
- 70-80% فأكثر من المؤسسات المستهدفة لا يطبق أي من بنود لائحة حقوق ذوي الإعاقة والتي تتضمن (التقدم للمقابلات والامتحانات للوظيفة، المعاملة على قدم المساواة مع باقي الموظفين، الحق في شغل 5% من وظائف المؤسسة، الحصول على راتب مكافئ مع

غير ذوي الإعاقة، المشاركة في أنشطة المؤسسة من قبل ذوي الإعاقة، برامج خاصة لذوي الإعاقة داخل المؤسسة، ، مواءمة المرافق لاستخدام ذوي الإعاقة،

- أكثر من نصف تلك المؤسسات لم توقع على موثيق تتعلق بذوي الإعاقة، ولم تراعي العمل لذوي الإعاقة في عملية التخطيط داخل المؤسسة، وحتى الموقعون لم يلتزموا في غالبيتهم بما وقعوا عليه أو أسنوه في خططهم، حيث أن أكثر من 70% من المؤسسات جميعاً لم تضمن لوائح المؤسسة الداخلية أهداف تعزز الدمج لذوي الإعاقة كما أن مؤشرات البند السابق تدل على ذلك.

- 40% من تلك المؤسسات لا يستفيد ذوو الإعاقة من برامجها بتاتا، و 86% من تلك المؤسسات كان عدد المستفيدين من ذوي الإعاقة من مختلف برامجها عشرة أشخاص فما دون وهي نتيجة تقارب الصفر وتعني غيابا كبيرا عن المشهد وعن الدمج ممارسة ومفهوم.

- 73% من المدراء في المؤسسات الأهلية المستهدفة لم يتلقوا أي تدريب في مجال الدمج لذوي الإعاقة مما يعني قصورا في الفهم يؤدي إلى قصور في الممارسة.

التوصيات:

1- أن يتم التركيز على التعديلات البيئية للمؤسسات، وتطبيقها وفقاً للقانون الفلسطيني، خاصة أن وجودها يزيد حجم المستفيدين من أنشطة المؤسسة، ويفتح المجال بشكل أكبر لزيادة عدد ذوي الإعاقة الملتحقين في صفوف موظفيها.

2- أن يتم تخصيص بند ثابت في الخطط والأهداف المستقبلية لكل مؤسسة، بذوي الإعاقة، وتخصيص ميزانية سنوية ثابتة كحد أدنى لهذا البند، على أن تتناسب هذه الأهداف والميزانية مع نسبة ذوي الإعاقة في المنطقة، وعمرهم، وطبيعة احتياجاتهم.

- 3- زيادة الاهتمام بخدمات التأهيل والتدريب المقدمة - خاصة لفئة الشباب - بالتساوي مع الخدمات التعليمية، وهذا التوجه يساعد ذوي الإعاقة في التكامل مع أنفسهم بدلاً من الاعتماد على الآخرين.
- 4- العمل على القيام بدراسات شبيهة بهذه الدراسة، ومن النمط ذاته، خلال فترات متفاوتة، لملاحظة مدى التغيير الحاصل في مستوى الدمج في المؤسسات.
- 5- تقديم توصيات للمؤسسات، تشرح أهمية توظيف ذوي الإعاقة من مختلف الإعاقات، وعدم التركيز على إعاقة دون غيرها.
- 6- ترسيخ رقابة حكومية ومجتمعية على تطبيق قوانين الإعاقة والمساواة، في المؤسسات الأهلية، والحكومية على حد سواء.
- 7- إيجاد قانون مؤسسي داخلي، أو لائحة داخلية لكل مؤسسة، وكذلك ميثاق شرف تحدد حقوق ذوي الإعاقة في المساواة بالتقدم للوظائف، والمقابلات، والمساواة في الراتب، وإمكانيات الترقية وتحسين الوضع الوظيفي، المساواة في المعاملة، الأحقية في جزء من الأنشطة والخدمات المقدمة من المؤسسة.
- 8- أن يتم عرض هذه الاستبانة أيضاً على المؤسسات والمراكز الحكومية، لقياس نسبة الدمج بين عاملها وموظفيها، ومن ثم الخروج باستبانة شاملة عن واقع الدمج في كل المؤسسات الفلسطينية.
- 9- توصي الدراسة بأن يتم عقد مزيد من الدورات والمحاضرات التثقيفية التوعوية في مجال الدمج والقانون، وأن تصاحب بتطبيقات عملية ملزمة للمؤسسات وموظفيها.
- 10- العمل على توفير حوافز للمؤسسات التي تقوم بدمج ذوي الإعاقة بين موظفيها، والعمل على تشجيع المؤسسات الأخرى من خلال عدد من الإجراءات والسياسات الهادفة لتعزيز الدمج.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.