

طلب مساعدة فنية  
من أجل تطبيق مدونة سلوك المؤسسات الأهلية الفلسطينية  
في مجال دمج الأشخاص ذوي الإعاقة

إعداد

مجموعة من الخبراء والناشطين

في العمل الأهلي والإعاقة

ضمن إطار مشروع الضغط والمناصرة للأشخاص ذوي الإعاقة

والذي تنفذه الهيئة الاستشارية الفلسطينية لتطوير المؤسسات غير الحكومية في محافظة جنين PCS

بالشراكة مع برنامج التأهيل المجتمعي CBR

ويدعم من مؤسسة الدياكونيا ناد DAIKONIA/NAD



[استمارة التحليل المؤسسي لواقع الدمج للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية الفلسطينية]

محتويات الطلب:
✓ مقدمة
✓ من يستخدم هذه الاستمارة
✓ منهجية تطوير الاستمارة
✓ إرشادات حول استخدام الاستمارة
✓ التحليل الكمي والنوعي لقدرات المؤسسة
✓ جدول الوثائق والمستندات المرفقة

### مقدمة:

في إطار الجهود المبذولة من كل من الهيئة الاستشارية الفلسطينية لتطوير المؤسسات غير الحكومية وبرنامج التأهيل المجتمعي في محافظات شمال الضفة الغربية وبدعم من مؤسسة الدياكونيا اناد، والتي تهدف إلى تعزيز دور الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع المدني بمؤسساته الأهلية والبلديات والمجالس القروية، وأماكن العمل، والمدارس، فقد توافقت المؤسسات الأهلية في شمال الضفة الغربية على مدونة سلوك من أجل صياغة توجه مشترك لتفعيل دور منظمات المجتمع المدني في دعم الأشخاص ذوي الإعاقة.

وبعد نقاش توصلت المؤسسات الأهلية الفلسطينية المشاركة إلى إطار شامل يحدد توجهات العمل والالتزام المادي والمعنوي في هذا الإطار.

وبناء على ذلك تم إعداد "استمارة التحليل المؤسسي لواقع الدمج للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية والبلديات الموقعة على المدونة، لكي يتمكن من تقديم المساعدة الفنية الخاصة بتطبيق مبادئ مدونة السلوك للمؤسسات الموقعة على المدونة والراغبة في الحصول على هذه المساعدة الفنية. يتم استخدام هذه الاستمارة كطلب الحصول على المساعدة الفنية حيث انها تشكل مدخلا أوليا للتعرف واختيار المؤسسات المعنية بالتغيير من حيث رفع مستوى التزامها بالمعايير والأخلاقيات المنصوص عليها في مدونة السلوك.

### من يستخدم هذه الاستمارة ؟

تخدم هذه الاستمارة المؤسسات الأهلية والبلديات الموقعة على المدونة والمعنية بتطوير ذاتها من خلال تحليل واقع مفهوم الدمج للأشخاص ذوي الإعاقة فيها ضمن نشاطات مشروع الضغط والمناصرة للأشخاص ذوي الإعاقة في محافظات شمال الضفة الغربية، والتوقف عند نقاط قوتها وضعفها والعمل على تحضير نفسها لمواجهة التغيرات الموضوعية في البيئة الخارجية ومتطلبات البناء الذاتي.

كما تساعد هذه الاستمارة الجهة المشرفة في الحصول على صورة أولية عن حالة المؤسسة المستهدفة ومدى التزامها بتطبيق بنود مدونة السلوك، أو لقياس أداء المؤسسة وتحليل قدراتها من أجل تحديد أولويات التدخل، وبالتالي العمل معها لاحقاً وعلى اساس مبدأ المشاركة على تنفيذ تحليل علمي شامل لواقع البناء المؤسسي فيها، ومن ثم تطوير برنامج لبناء قدراتها بما ينسجم مع احتياجاتها.

## منهجية تطوير الاستمارة

تم العمل على تطوير هذه الاستمارة بالاستناد إلى نتائج دراسة ميدانية سابقة حول واقع الدمج في المؤسسات الأهلية. وقد تم تطوير هذه الأداة لتضمن إبراز المؤشرات فاعلية في مجال التعرف وتحليل مؤشرات الدمج، وبما ينسجم مع واقع المؤسسات الأهلية الفلسطينية والبلديات.

صممت هذه الاستمارة لتمكن المحلل من تحديد صورة مختصرة عن المؤسسة مقدمة الطلب عن طريق تغطية التحليل المؤسساتي بأدوات قياس كمية ونوعية مبسطة وبطريقة تضمن إبراز أهم جوانب النجاح والقصور وتحديد احتياجات التدخل من أجل التطوير المستقبلي.

## إرشادات حول استخدام الاستمارة

- تهدف هذه الاستمارة لمساعدة المؤسسات في التعرف على ذاتها وإجراء تحديد أولي لجوانب قوتها وضعفها، كمتطلب للتقدم بطلب المساعدة الفنية بحيث تشكل نتائجها مدخلا لإجراء تحليل شامل يتم بناء عليه تصميم البرامج والتدخلات التي تحتاجها المؤسسة للوصول إلى تطبيق أفضل لمدونة السلوك ومبادئها.
- يجب النظر إلى هذه الاستمارة كوسيلة تحليلية أولية تزود المؤسسات بفهم أولي لواقعها من أجل العمل اللاحق لتحقيق الفاعلية.
- تستخدم هذه الاستمارة من قبل المؤسسات الأهلية والبلديات مباشرة. ليكون التحليل موضوعي يجب العمل على تشكيل لجنة خاصة لإجراء التحليل (لجنة التحليل المؤسسي) تضم في عضويتها المستويات المختلفة في المؤسسة بما يشمل مجلس الإدارة (الهيئة الإدارية)، الإدارة العليا والإدارة التنفيذية، لإجراء هذا التحليل وفي حال تعذر ذلك لصغر حجم المؤسسة ينصح بتكليف شخص محدد لإدارة العملية على أن يتم التحليل من خلال ورش عمل ولقاءات جماعية تضمن إشراك الجميع والحصول على معلومات موضوعية.
- يتحتم على المؤسسات التي تستخدم هذه الاستمارة التطرق إلى كل الأبواب والأقسام المتضمنة فيها، حتى تقدم صورة موضوعية عن ذاتها حتى لو كانت أولية وذلك لتحديد سبل التعامل المستقبلي، حيث لا جدوى من التدخل إذا كانت المؤسسة تعتبر نفسها في حالة مثالية ولا تحتاج إلى الاستثمار في بناء الذات.
- يتم إجراء هذا التحليل باستخدام أساليب وأدوات مختلفة، منها مراجعة أدبيات المؤسسة، المقابلات المنظمة وشبه المنظمة، ورش العمل واللقاءات الجماعية. مع الحرص على استكمال التحليل الكمي والنوعي.

## أبواب وأقسام أداة التحليل المؤسساتي:

تتكون هذه الاستمارة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول ويحتوي على مؤشرات جوابها مغلق نعم أو لا

القسم الثاني ويحتوي على مؤشرات اجوبتها مفتوحة وتحتاج إلى نصوص مكتوبة لتغطيتها

أولاً: معلومات عن المؤسسة مقدمة الطلب:

		اسم المؤسسة
رقم الهاتف		عنوان المكتب الرئيسي
الموقع الالكتروني (إن وجد)		البريد الالكتروني
مواقع فروع المؤسسة (إن وجدت)		فاكس
مجالات عمل المؤسسة (البرامج والمشاريع والخدمات)		تاريخ التسجيل
عدد أعضاء مجلس الإدارة		عدد الموظفين
موعد انتخابات المجلس القادم		تاريخ آخر انتخابات مجلس الإدارة
		عدد اجتماعات مجلس الإدارة لسنة 2011
		مجموع موازنة 2011 (\$)
المنصب الوظيفي		الشخص المكلف بالمتابعة
		معلومات الاتصال الخاصة بالشخص المكلف بالمتابعة

ثانياً: تاريخ إجراء التحليل: \_\_\_\_\_

لجنة التحليل المؤسسي:

الموقع في المؤسسة	الاسم

متطلب أساسي:

(1) المؤسسة المعنية قامت بالتوقيع على مدونة السلوك والمبادئ الخاصة بدمج ذوي الإعاقة وتعمل على تطبيقها.

تاريخ التوقيع: \_\_\_\_\_ مكان التوقيع: \_\_\_\_\_

(2) تحمل المؤسسة شهادة تسجيل من الجهة المخولة بذلك:

صادرة بتاريخ: \_\_\_\_\_

صادرة عن: \_\_\_\_\_

القسم الأول:

نرجو الاجابة ب نعم او لا على المؤشرات الواردة في الجدول المرفق أدناه:

القسم الاول: تحليل مؤشرات قدرات المؤسسات الاهلية بالاجابة المحددة:

الرقم	مؤشر التحليل	نعم	لا	إيضاحات
1.	هل يوجد، حالياً أو سابقاً، من بين أعضاء مجلس الإدارة من هو/هي، ذو/ذات إعاقة؟			
2.	في حال كانت الإجابة " بنعم "، ما هو منصبه/ها؟			
3.	ما هي نوعية الإعاقة لديه/ها؟			
4.	هل يوجد من بين أعضاء الهيئة العامة من هو/هي ذو إعاقة؟			
5.	هل يوجد من بين الموظفين في المؤسسة من هو/هي، ذو/ذات إعاقة؟			
6.	ما هو الوصف الوظيفي له/ لها؟			
7.	هل يوجد من بين المتطوعين أو المؤازرين في المؤسسة من هو/هي، ذو/ذات إعاقة؟			
8.	هل يوجد لدى المؤسسة سياسة خاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؟			
9.	هل توجد بنود صريحة في أنظمة ولوائح المؤسسة الداخلية تخص حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟			
10.	هل تراعي المؤسسة في خططها المستقبلية استهداف الأشخاص ذوي الإعاقة؟			
11.	عند إعداد خطط النشاطات، هل يتم الأخذ بعين الاعتبار للعمل في مجالات الإعاقة المختلفة؟			
12.	هل مرافق ومداخل المؤسسة مصممة بما يتلاءم مع راحة وسلامة الأشخاص ذوي الإعاقة؟			
13.	هل تلتزم المؤسسة بالعمل وفقاً للتفويض الخاص بها وضمن نطاق عملها المحدد في نظامها الداخلي وفق الأهداف المكتوبة؟			
14.	هل قامت المؤسسة بالتوقيع على بروتوكولات أو موثيق ومعاهدات محلية أو وطنية أو دولية خاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟			
15.	هل لدى المؤسسة رسالة وأهداف واضحة متعلقة بدعم حقوق ذوي الإعاقة؟			
16.	هل يتم تصميم وتقييم البرامج بناء على دراسة الاحتياجات في المجتمع المحلي؟			
17.	هل يوجد نشاطات مشتركة مع مؤسسات أهلية تعمل في نفس القطاع أو المنطقة الجغرافية تتعلق بذوي الإعاقة؟			
18.	هل المؤسسة جزء من شبكة /هيئة/اتحاد يضم هيئات أو مؤسسات لذوي الإعاقة؟ أذكرها؟			
19.	هل يتم مراعاة حقوق ذوي الإعاقة في التقدم للمقابلات والامتحانات الوظيفية الخاصة بالمؤسسة؟			
20.	هل يتم مراعاة حقوق ذوي الإعاقة في معاملتهم على قدم المساواة مع غيرهم من الموظفين؟			
21.	هل يتم مراعاة حقوق ذوي الإعاقة في شغل 5% من الوظائف بالمؤسسة.			
22.	هل يتم مراعاة حقوق ذوي الإعاقة في راتب مكافأة تماما لما يحصل عليه غيرهم من الموظفين؟			
23.	هل يتم مراعاة حقوق ذوي الإعاقة في المشاركة في البرامج والأنشطة التي تقوم بها			

			المؤسسة؟
24.	هل لدى المؤسسة مقاييس (معايير) موضوعية واضحة ومعلنة لاختيار ذوي الإعاقة ضمن الفئات المستفيدة؟		
25.	هل يتم مراعاة حقوق ذوي الإعاقة في برامج وأنشطة خاصة تستهدفهم وتدمجهم في إطار المؤسسة؟		
26.	هل لدى المؤسسة سياسة تمييز ايجابي لذوي الإعاقة؟		
27.	هل سبق وتلقيت دورة تدريبية في مجال الدمج والتعامل مع ذوي الإعاقة ؟		
28.	هل تزود المؤسسة موظفيها بتوجيهات واضحة فيما يتعلق باحترام ذوي الإعاقة وآليات للتعامل معهم؟		
29.	هل لدى المؤسسة قابلية لتطوير أهداف البرامج بشكل يتماشى وينسجم مع أهداف دمج ذوي الإعاقة؟		
30.	هل تلتزم المؤسسة بالخطة الإستراتيجية والخطط التشغيلية وبما وقعت عليه من موثيق؟		

### القسم الثاني:

نرجو الإجابة بنص مكتوب على المؤشرات الواردة في الجدول المرفق أدناه:

#### التحليل النصي للمؤشرات

الرقم	مؤشر التحليل	نص الاجابة
1.	ما تعريفك لمفهوم دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية أو البلديات؟	
2.	من وجهة نظرك الخاصة، ما هي الأمور التي يشملها مفهوم دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الأهلية أو البلديات؟	
3.	كم عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يستفيدون من أنشطة وبرامج المؤسسة حالياً؟	
4.	ما هي طبيعة ونوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسة للأشخاص ذوي الإعاقة؟	
5.	ما هي نسبة الأنشطة والبرامج التي تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمقارنة من أنشطة وبرامج المؤسسة الأخرى؟	
6.	كيف تراعي المؤسسة في خططها المستقبلية استهداف الأشخاص ذوي الإعاقة؟	
7.	ما هو عدد المتطوعين في المؤسسة، ونسبة الأشخاص ذوي الإعاقة منهم؟	
8.	هل يشارك أفراد من الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية بناء الخطه الإستراتيجية للمؤسسة؟ وكيف ؟	
9.	كيف تقوم المؤسسة بالتشبيك على مستوى الموقع والمجتمع المحلي لنصرة الأشخاص ذوي الإعاقة؟	

	10. ما هي الإجراءات التي تتبعها المؤسسة للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة ؟
نسبة مئوية:	11. ما هي نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في الهيئة العامة؟
	12. ما هي الوسائل التي تستخدمها المؤسسة للإعلان عن نشاطاتها وبرامجها وأهدافها للأشخاص ذوي الإعاقة ؟
	13. ما هي معايير المؤسسة لاختيار المستفيدين؟
	14. ما هي الطرق والأساليب التي تستخدمها المؤسسة في تحديد الاحتياجات؟

بناء على الإجابات على الأسئلة في القسمين أعلاه حدد/ي:

1: نقاط قوة المؤسسة:

2: نقاط ضعف المؤسسة والفجوات:

3: التدخلات المقترحة:

4. أي ملاحظات أخرى:

بين أي من وثائق ومستندات المؤسسة المرجعية التالية متوفر لدى المؤسسة وبمقدورها تزويدنا بها (إذا كانت تتضمن ما يتعلق بذوي الإعاقة في حال إقرار ممثل المؤسسة بذلك)

اسم الوثيقة	موجودة ام لا	امكانية التزويد بنسخة
الهيكلية التنظيمية للمؤسسة		
النظام الأساسي/ النظام الداخلي للمؤسسة/ اللوائح الداخلية للمؤسسة أو أية وثيقة ذات صلة.		
النظام الأساسي/ النظام الداخلي للمؤسسة/ اللوائح الداخلية للمؤسسة أو أية وثيقة ذات صلة.		
دليل إداري		
الدليل المالي		
الخطة الإستراتيجية		
شهادة تسجيل المؤسسة		
عينات عن دراسات الاحتياجات		
دليل شؤون الموظفين/ إجراءات التوظيف، الترقية، الفصل، التعويض		
السجلات الخاصة بنشاطات الضغط والمناصرة		