



تقرير تنفيذ وتفعيل ومتابعة الحكومة المؤسسية في الهيئة العامة للرياضة

للمربع الثاني للسنة المالية 2024/2025

اعداد: سعاد دهراب
مدرب وطني معتمد في الحكومة
المؤسسية

الصفحة	الموضوع
3	المقدمة
4	اهداف التقرير
6	إجراءات الهيئة العامة للرياضة في تفعيل الحوكمة لمؤسسية
10	تحديات تطبيق الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للرياضة
11	مؤشرات الشفافية
14	مؤشرات المساءلة
17	مؤشرات النزاهة
21	مؤشرات العدالة
24	مؤشرات المشاركة
28	مؤشرات الاستدامة
30	المشاركات المجتمعية والحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للرياضة
32	الحوكمة الرقمية في الهيئة العامة للرياضة
36	التوصيات المستقبلية
37	الجهات المعنية بتفعيل الحوكمة المؤسسية خلال الربع الثاني للسنة المالية 2024-2025
38	نموذج تقييم حالة العناصر
39	الرسم البياني لتقييم حالة العناصر
40	جدول قياس النسب والاوزان
41	مقارنة حالة الحوكمة المؤسسية للربع الأول والربع الثاني للسنة المالية (2024-2025)
42	نموذج التقييم المؤسسي للربع الثاني للسنة المالية 2024-2025

تعتمد الحوكمة المؤسسية

على تطبيق أفضل الممارسات لتحقيق الشفافية والمساءلة والكفاءة في إدارة المؤسسات. في هذا السياق، تعمل الهيئة العامة للرياضة في الكويت على تعزيز آليات الحوكمة لضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية بما يخدم تطلعات المجتمع الرياضي. يهدف هذا التقرير إلى استعراض تفصيلي للإنجازات والتحديات والمبادرات المرتبطة بالحوكمة المؤسسية في الهيئة خلال الربع الثاني من عام 2024.

المقدمة



أهداف التقرير:



- تقييم الأداء المؤسسي:

تحليل مدى التزام الهيئة العامة للرياضة بمبادئ الحوكمة المؤسسية ، خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

- رصد التقدم المحرز:

تقديم تحليل لمستوى التقدم في تنفيذ سياسات الحوكمة والخطط الاستراتيجية، ومدى تحقيق الأهداف المحددة للربع الثاني.

- تعزيز الشفافية:

توفير معلومات دقيقة وشاملة حول أداء الهيئة وإجراءاتها بما يعزز الثقة بين أصحاب المصلحة والمجتمع الرياضي.

- قياس الامتثال للأنظمة والتشريعات:

التحقق من مدى التزام الهيئة بالقوانين المحلية المتعلقة بالحوكمة المؤسسية، والضوابط التنظيمية المعمول بها.

- دعم اتخاذ القرار:

تقديم توصيات قائمة على البيانات تساعد الإدارة العليا في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز تطبيق مبادئ الحوكمة.

أهداف التقرير:

- رصد المخاطر وإدارتها:

تحليل التحديات والمخاطر التي واجهتها الهيئة خلال الربع الثاني، ووضع استراتيجيات فعّالة للتعامل معها.

- تعزيز الكفاءة الإدارية والمالية:

تقييم مدى كفاءة استخدام الموارد البشرية والمالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للهيئة.

- إبراز الإنجازات والتحديات:

توثيق أبرز النجاحات التي تم تحقيقها خلال الربع الثاني، إلى جانب التحديات التي قد تعيق تطبيق الحوكمة بشكل فعّال.

- تعزيز ثقافة الحوكمة:

نشر الوعي بأهمية الحوكمة المؤسسية داخل الهيئة وبين الشركاء وأصحاب المصلحة.



الإجراءات التي قامت بها الهيئة العامة للرياضة لتفعيل عمل فريق الحوكمة المؤسسية:

أولاً: ملخص لما تم تنفيذه:

- تم تسليم السادة ديوان الخدمة المدنية تقرير الربع الأول لتفعيل الحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للرياضة عن الفترة من (30 ابريل حتى 30 يوليو 2024) وماتم بها من إنجازات.
- اصدار القرار الإداري رقم 400/2024 المؤرخ في 5/9/2024 بشأن إعادة تشكيل بما يتناسب مع متطلبات البرنامج الوطني للحوكمة المؤسسية وتم تشكيل الفريق.
- عقد الاجتماعات الخاصة بالفريق واستكمال متطلبات العمل الخاصة بالربع الثاني للسنة المالية 2024 وذلك للفترة من (31 يوليو 2024 حتى 30 اكتوبر 2024).
- وضع خطة المساندة والدعم لكافة الوحدات التنظيمية بالهيئة وذلك عن طريق توزيع المهام وتكليف كل عضو بالفريق لرصد عناصر المراجعة الخاصة بمبادئ الحوكمة المؤسسية كالتالي:



الأعضاء	الاجراء
السيد: د. فاطمة سلمان -نائب المدير العام للشئون المالية والإدارية بالتكليف	الاشراف العام
السيدة: هيا دهام - مدير إدارة الشئون القانونية	رصد تطبيقات المساءلة
السيد: أمل الزقاح - مراقب إدارة الشئون المالية	رصد تطبيقات النزاهة
السيد: يوسف السعيدى - مدير إدارة الموارد البشرية	رصد تطبيقات المشاركة
السيدة: أسماء البراز -باحث قانوني	رصد تطبيقات العدالة
السيد: جاسم الصفار -رئيس قسم الاعلام الجديد	رصد تطبيقات الاستدامة
السيدة: م.نوف الناصر	رصد تطبيقات الشفافية
السيدة: م.بشائر الحساوي	اعداد محاضر الاجتماعات والمخاطبات الداخلية والخارجية
السيدة: سعاد دهراب -رئيس قسم تصميم وتنفيذ التدريب	- اعداد مصفوفة عمليات المتابعة لعناصر المراجعة في الخطة التنفيذية وتوزيع المهام فيها - تنفيذ التقييم المؤسسي واعداد تقرير الرصد وتحليل الفجوات

ثانياً: التواصل داخل الهيئة:

- مخاطبة الوحدات التنظيمية المعنية بما تم تنفيذه من التطبيقات المطلوب تنفيذها خلال الربع الثاني.

الجهة المعنية بالتنفيذ	التطبيقات المطلوب تنفيذها
إدارة التخطيط الاستراتيجي	عمل الية موحدة لتحديد إجراءات الحصول على البيانات بغرض البحث العلمي أو الاطلاع العام واعتمادها ونشرها الكترونياً
إدارة التخطيط الاستراتيجي	اعداد نظام الي خاص بمتابعة والتحقق من مخرجات استراتيجية الهيئة
إدارة التخطيط الاستراتيجي	الانتهاء من حصر كافة إجراءات العمل بالهيئة وتجميعها في دليل للإجراءات ومن ثم تعميمه على كافة موظفين الهيئة ونشره على الموقع الالكتروني
إدارة الشؤون القانونية	عمل نظام الي لتلقي الشكاوي والمقترحات ودراساتها واتخاذ الإجراءات بشأنها والرجوع للشاكي بالنتائج ونشرها الكترونياً على موقع الهيئة
إدارة التطوير والتدريب	عقد (ورش عمل - ندوات - دورات تدريبية) خاصة بالقيم الأخلاقية والدليل الأخلاقي للمهنة للعاملين في الهيئة
إدارة الموارد البشرية	تعميم مدونة السلوك الوظيفي على الموظفين والتأكد من استلامها عن طريق توقيعهم على نموذج الاستلام ويدرج في ملف خدمة الموظف
قطاع الرياضة للجميع	اعداد خطة عمل خاصة بكافة أنشطة وفعاليات وبرامج القطاع التي تخدم المجتمع مع تحديد المواعيد الخاصة بتنفيذ كل نشاط وكل فعالية والية التواصل مع الجمهور والمستفيدين ورفعها على الموقع الالكتروني
إدارة التفتيش والتدقيق	التنسيق مع إدارة نظم المعلومات لإعداد نظام متكامل خاص بتقارير المتابعة والتدقيق الخاصة بأعمال الهيئة التي تقوم الإدارة بمتابعتها والاشراف عليها

ثالثاً: مشروع أداء:

- البدء بنشر مدونة السلوك الوظيفي وفق الآليات الفعالة (البريد الإلكتروني الخاص بالموظفين-الشاشات الإلكترونية - اللوحات الاعلانية) مع التنسيق مع إدارة الموارد البشرية بهذا الشأن.
- إطلاق الحملة الإعلامية الخاصة بالمشروع بالتنسيق مع السادة الهيئة العامة لمكافحة الفساد.
- تحليل نتائج الاستبيان الخاص بمدونة السلوك الوظيفي والذي تم تعميمه على موظفي الهيئة ومخاطبة الإدارة العليا بالنتائج.
- إطلاق الرسائل التوعوية عبر الوسائل الإعلامية المتاحة.
- للاطلاع عبر الانستجرام pas_kwt

رابعاً: بناء القدرات:

- تم ترشيح السيد: عبد الله الفيلكاوي باحث أول قانوني من إدارة الموارد البشرية للمشاركة في البرنامج التدريبي (المدرّب الوطني المعتمد في الحوكمة المؤسسية) المعد من قبل ديوان الخدمة المدنية والذي يعد أحد متطلبات تنفيذ خطة البرنامج الوطني للحوكمة المؤسسية والذي من شأنه تطوير الجهاز الإداري ورفع كفاءته.
- تم اعداد برامج تدريبية خاصة بالسلوك الوظيفي وهي مدرجة بالخطة التدريبية للموسم 2024/2025 للعاملين في الهيئة.
- اعداد برنامج تدريبي خاص بالوظائف الوسطى (مدراء-مراقبين) فيما يخص النزاهة ومكافحة الفساد الإداري.

خامساً: التحديات التي واجهتها الهيئة في تفعيل الحوكمة المؤسسية للربع الثاني من العام 2024-2025

1- التحديات التنظيمية:

- بطء التكيف مع التغيرات الحديثة الخاصة بتفعيل تطبيقات الحوكمة المؤسسية في بعض الإدارات.
- تداخل الصلاحيات بين الأقسام المختلفة، مما أثر على تنفيذ بعض التطبيقات الخاصة بعناصر المراجعة لمبادئ الحوكمة المؤسسية..

2- التحديات المالية:

- محدودية الميزانيات المتاحة لتنفيذ المشاريع التحفيزية.
- الحاجة إلى موارد إضافية لدعم البنية التحتية الرقمية.

3- التحديات التقنية:

- نقص المهارات التقنية لدى بعض العاملين ما أدى إلى تأخر تنفيذ بعض المشاريع الرقمية الخاصة بتنفيذ تطبيقات الحوكمة المؤسسية خصوصاً فيما يتعلق بالأنظمة الآلية وبرامج المتابعة والتدقيق.

4- التحديات الاجتماعية:

- تحديات في تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحوكمة المؤسسية.



سادساً: إنجازات الهيئة وماتم رصده من تطبيقات الحوكمة المؤسسية في الربع الثاني من عام 2024-2025



مؤشرات

الشفافية:

تلعب الشفافية دورًا محوريًا في تعزيز ثقة الجمهور في الهيئة العامة للرياضة، وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والمساءلة. وتعكس الشفافية مدى قدرة الهيئة على توفير المعلومات اللازمة للعاملين والمجتمع بشكل واضح ودقيق، مما يساهم في تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد. واستكمالاً لما تم نشره في تقرير الربع الأول للسنة المالية تم قياس الشفافية في الهيئة من خلال مجموعة من المؤشرات التي تشمل:

1. الإفصاح عن المعلومات:

- نشر البيانات والمعلومات والاعلانات والتعاميم واللوائح بشكل دوري ومحدث.
- إتاحة الخطط الاستراتيجية وسياسات العمل للعاملين.
- توفير منصات رقمية تتيح الوصول إلى المعلومات العامة وذلك عن تطوير صفحة حق الاطلاع على المعلومات على الموقع الإلكتروني.

1. سهولة الوصول إلى المعلومات

- إنشاء بوابات إلكترونية مخصصة لعرض البيانات.
- تبسيط إجراءات طلب المعلومات. وذلك من خلال توفر النماذج لذلك على الموقع وكذلك الفيديوهات التوضيحية والتعليمية الخاصة بهذا الشأن.
- تدرج الهيئة كافة البيانات الخاصة بالمزايدات والمناقصات والممارسات عبر بنك المعلومات في الموقع الإلكتروني بالهيئة مع متابعة وتحديث كافة البيانات الخاصة بذلك.

1. مشاركة الجمهور

- إشراك المواطنين والعاملين في صنع القرار عبر منصات استطلاع الرأي واستبيانات جودة الخدمات التي تنشرها إدارة الاعلام (مرفق).
- تنشر لجنة حق الاطلاع مجموعة البيانات والمعلومات الخاصة والقابلة للنشر لكافة العاملين والمستفيدين من الهيئة وذلك من خلال تطوير الصفحة الخاصة بذلك على الموقع الإلكتروني.
- تعلن الهيئة الخدمات الخاصة بالجمهور، الأنشطة الترفيهية - خدمة الاستعلام عن العضوية - تسجيل الشركات- حجز الساحات وذلك من خلال الموقع الإلكتروني

الإبلاغ عن الفساد

- النموذج الحاص بانتهاك الميثاق الأخلاقي والمرفق بالمدونة والمعلن في الموقع الرسمي للهيئة .
- تعتبر مؤشرات الشفافية أداة حيوية لقياس أداء الهيئات الحكومية وتحسين العلاقة بينها وبين العاملين وكافة المستفيدين وتعمل الهيئة بشكل دؤوب لتبني سياسات شفافة والعمل على تحسين المؤشرات باستمرار لتحقيق حوكمة رشيدة تلبى تطلعات كافة أصحاب المصلحة من المتعاملين معها.



مؤشرات المساءلة:

المساءلة في الهيئة العامة للرياضة هي حجر الزاوية في ضمان بقية مبادئ الحكومة المؤسسية التي نص عليها الدليل الوطني للحكومة المؤسسية للجهات الحكومية في الكويت، حيث تهدف إلى تعزيز الثقة بين الهيئة والمجتمع من خلال توضيح المسؤوليات ومحاسبة الأطراف المختلفة عن أفعالها. تمثل المساءلة وسيلة فعالة لتحقيق الشفافية وذلك من خلال توضيح كيفية اتخاذ القرارات وإدارة الموارد العامة وتساعد أيضا في مكافحة الفساد في المؤسسات العامة وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، وتضمن تخصيص الموارد بشكل عادل وفعال.

واضافة الى ما تم رصده في التقرير الربع الأول فان مؤشرات قياس المساءلة للربع الثاني والتي تم تسجيلها ومتابعة تفعيلها من خلال فريق الحوكمة المؤسسية بالهيئة تشمل التالي:

1. وضوح الأدوار والمسؤوليات

- تحديد اختصاصات واضحة لكل جهة في الهيئة ومسؤولياتها وذلك من خلال نشر ذلك على الموقع الالكتروني.
- نشر هيكلية العمل الإداري والوظيفي للهيئة.

2- الإبلاغ الدوري

- تقديم تقارير دورية توضح أداء الهيئة وأهدافها التي تم تحقيقها وذلك من خلال تقارير المتابعة التي يعدها الفريق.

3- آليات الرقابة والتدقيق

- وجود أنظمة رقابة مع جهات رقابية مستقلة قوية لمتابعة الأداء الإداري والمالي وذلك من خلال المتابعة مع السادة المراقبين لكل من (جهاز المراقبين الماليين وديوان المحاسبة والسادة مراقبين شئون التوظيف) وذلك لضمان الموضوعية في التقييم.

4- الإجراءات التأديبية والمساءلة القانونية

- توضيح القوانين والإجراءات المتعلقة بمحاسبة العاملين من موظفين وانشرايين عند الإخلال بالمهام

5- تلقي الشكاوى ومعالجتها

- إنشاء قنوات مخصصة لاستقبال شكاوى المواطنين من خلال منصة التظلمات الالكترونية والتي تم اعدادها من قبل إدارة الشئون القانونية بالتنسيق مع إدارة نظم المعلومات وسيتم العمل على تفعيلها في الربع الثالث من السنة 2024-2025.
- التعامل مع الشكاوى بجدية وشفافية مع توضيح الخطوات التي تم اتخاذها لحلها.

6- مشاركة المجتمع

- إشراك المواطنين في تقييم أداء الأنشطة المقدمة من خلال استطلاعات الرأي .
- نشر الملاحظات الواردة من الجمهور وكيفية الاستفادة منها لتحسين الأداء وذلك من خلال ما يتم رصده من تعليقات وملاحظات المستفيدين من خدمات الهيئة عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

تُعتبر المساءلة عنصراً أساسياً لتحقيق الحوكمة المؤسسية في الهيئات الحكومية. ولتحقيق ذلك، تعمل الهيئة بشكل جاد على تطوير أنظمة فعّالة للمساءلة والرقابة، والعمل على بناء ثقة المجتمع وكافة أصحاب المصلحة من خلال نشر المعلومات والالتزام بالمعايير الأخلاقية والإدارية.



النزاهة في الهيئات الحكومية هي جوهر الحوكمة الرشيدة، حيث تعزز قيم العدالة، الشفافية، والمساءلة في العمل وتعكس التزام المؤسسات بالمعايير الأخلاقية والمهنية، مما يسهم في بناء ثقة المواطنين وتقوية العلاقات بين الحكومة والمجتمع وعليه قام فريق تنفيذ ومتابعة تفعيل الحوكمة المؤسسية في الربع الثاني للعام 2024-2025 بقياس مستوى النزاهة من خلال رصد المؤشرات التالية:

1. الالتزام بالقوانين والأنظمة

- مراجعة دورية للسياسات والتشريعات لضمان تحديثها ومطابقتها للمعايير الأخلاقية.

2. الشفافية في اتخاذ القرارات

- الإعلان عن القرارات بشكل علني ومبرر، مع توفير المعلومات الكافية عنها. وذلك من خلال الإعلان في الموقع الرسمي للهيئة

3. مكافحة الفساد

- إنشاء لجان خاصة بمكافحة الفساد داخل الهيئة، حيث تم تشكيل العديد من لجان متابعة الانتهاكات مثل:
 - ✓ اللجنة الخاصة بالتحقيق بالمخالفات المدير العام وفق القرار الإداري رقم 83-2024.
 - ✓ اللجنة الخاصة بشأن إنشاء وإنجاز وصيانة استاد جابر مبارك الحمد وفق القرار الإداري رقم 474-2024
 - ✓ اللجنة الخاصة بالتحقيق في غرق الطفل في نادي صليبيخات وفق القرار الإداري رقم 464-2024
 - ✓ اللجنة الخاصة بتظلمات نظم الشراء للسنة المالية 2024-2025 وفق القرار الإداري 580-2024
 - ✓ لجنة تقصي الحقائق لبحث وفحص ومراجعة المخالفات المالية والإدارية للهيئة العامة للرياضة والهيئات الرياضية والجهات التابعة للوزارة.
- تعزيز الوعي الخاص سياسات الإبلاغ عن الفساد وحماية المبلغين. وذلك عن طريق عمل ورش تدريبية خاصة بذا الشأن او مشاركة العاملين في البرامج التدريبية التي تقدمها الهيئة العامة لمكافحة الفساد
- تضع الهيئة إجراءات للإبلاغ عن تعارض المصالح وذلك عن طريق تعميم خاص بكيفية الإفصاح والابلاغ عن أي حالة تضارب فعلي او محتمل او مصالح شخصية محتملة عن طريق اصدار التعميم الخاص (تعارض المصالح)

4. التزام الموظفين بالمبادئ الأخلاقية

- وضع مدونات سلوك للموظفين تحدد معايير النزاهة وذلك من خلال اصدار مدونة السلوك الخاصة بالهيئة والمستمدة موثيقها من احكام وقوانين ديوان الخدمة المدنية ذات الشأن.
- توعية الموظفين وذلك لتعزيز القيم الأخلاقية والمهنية وذلك من خلال تم تعميم مدونة السلوك الوظيفي على العاملين في الهيئة عن طريق الشاشات الداخلية بالهيئة ونشر الرسائل التوعوية والفيديوهات في كافة وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالهيئة وذلك ضمن أعمال (فريق أداء) الخاص بمدونة السلوك الأخلاقي.

5. الرقابة والمساءلة

- وجود آليات رقابية فعّالة لضمان الالتزام بالقوانين والسياسات وذلك عن طريق تفعيل دور الإدارة القانونية.
- محاسبة المسؤولين عن أي تجاوزات أو إساءة استخدام للسلطة.

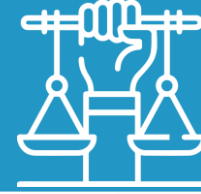
6. توفير العدالة والمساواة

- ضمان تكافؤ الفرص في التوظيف والترقيات وذلك وفق الالتزام بمعايير وقوانين ديوان الخدمة المدنية الخاصة بهذا الشأن.
- تقديم الخدمات العامة بشكل عادل ومنصف لجميع العاملين في الهيئة وكذلك كافة أصحاب المصلحة من خارج الهيئة من أندية واتحادات وهيئات رياضية خصوصاً فيما يتعلق بالدفعات المالية خاصة بالإعانات السنوية.

7. إدارة الموارد بكفاءة

- مراقبة المشاريع لضمان تنفيذها وفق الميزانية والجدول الزمني المعلن.

تعد مؤشرات النزاهة معياراً أساسياً لتقييم أداء الهيئات الحكومية ومدى التزامها بالقيم الأخلاقية والمهنية. لتحقيق مستويات عالية من النزاهة، لذا تقوم الهيئة العامة للرياضة بالعمل على تعزيزها وذلك من خلال تطوير سياسات مكافحة الفساد، وإشراك العاملين والمجتمع في الرقابة على أدائه



مؤشرات العدالة :

يعتبر مبدأ العدالة من أهم الركائز التي تعتمد عليها الهيئة العامة للرياضة لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز ثقة العاملين والمجتمع فيها، ويحظى هذا المبدأ باهتمام كبير لضمان المساواة بين العاملين، واحترام حقوقهم، وتكافؤ الفرص في جميع القطاعات. مؤشرات العدالة هي أدوات حيوية لتقييم أداء الهيئة ومدى التزامها بالمبادئ الخاصة بتفعيل الحوكمة المؤسسية والتي نص عليها الإطار الوطني للحوكمة المؤسسية في الجهات الحكومية. وعليه قام الفريق خلال الربع الثاني للعام 2024-2025 بقياس مستوى العدالة من خلال رصد المؤشرات التالية:

1. تكافؤ الفرص

- تلتزم الهيئة بتطبيق سياسات تضمن المساواة في التوظيف والترقيات. وذلك باتباعها كافة قوانين ولوائح ديوان الخدمة المدنية والتشريعات القانونية الخاصة بهذا الشأن.
- توحيد معايير القبول في الوظائف العامة بغض النظر عن الجنس أو الانتماء الاجتماعي.

2. توزيع الخدمات العامة بعدالة

- ضمان وصول الخدمات المجتمعية لجميع المناطق وجميع الفئات دون تمييز.
- العدالة في صرف الدعوم المالية لكافة الكيانات الرياضية من هيئات واتحادات وندية وذلك حسب الإجراءات واللوائح.

3. إجراءات التظلم والشكاوى لحماية الحقوق

- توفير قنوات قانونية لضمان حقوق العاملين وحمايتهم من التعسف وذلك من خلال اعداد الإدارة القانونية لنظام الي (منصة قانونية) خاصة بالتظلمات ومتابعتها وتوضيح الية وإجراءات العمل فيها.
- تنشر على الموقع الالكتروني للهيئة دليل خاص بحقوق وواجبات الموظفين.

4. المساواة في الفرص الاقتصادية

- تعزيز فرص الاستثمار وفق لائحة الهيئة للاستثمار لكافة المؤسسات والمشاريع الصغيرة والمتوسطة بغض النظر عن خلفية المستفيدين.
- تعزيز الشفافية في منح العقود الحكومية والمناقصات والممارسات لضمان المنافسة العادلة حيث أن كافة إجراءات وأسس العمل الداخلية المتعلقة بالمشتريات والعطاءات والمزايدات والعقود متلائمة مع التشريعات الخاصة ذات العلاقة والمستمدة من وزارة المالية وإدارة الفتوى والتشريع والجهاز المركزي للمناقصات.

5. المساواة في سن التشريعات واللوائح

- مراجعة دورية للتشريعات والتعاميم لضمان انسجامها مع المبادئ المتعلقة بالعدالة.

6. العدالة الاجتماعية

- توفير برامج رياضة مجتمعية داعمة للفئات الأكثر احتياجًا، مثل ذوي الإعاقة وذلك من خلال الأنشطة وبرامج التي يقدمها قطاع الرياضة للجميع.

تساهم العدالة في تعزيز الاستقرار وتوطيد العلاقة بين العاملين وكافة أصحاب المصلحة والهيئة. كما أنها تؤدي إلى تحسين جودة الخدمات التي تقدمها، وتشجيع المشاركة الفعالة.



مؤشرات المشاركة :

يعد مبدأ المشاركة أحد المبادئ الأساسية للحكومة المؤسسية، حيث يساهم في تعزيز الديمقراطية ورفع مستوى الشفافية والمساءلة، تلتزم الهيئة بتفعيل مشاركة العاملين وأصحاب المصلحة في صنع القرارات والسياسات العامة، كما تعمل مؤشرات قياس مبدأ المشاركة على مساعدة الهيئة في تقييم مدى تفاعلها مع المواطنين والعاملين فيها وكافة أصحاب المصلحة مما يؤدي بالنهاية الى تحسين أدائها. وعليه قام الفريق خلال الربع الثاني للعام 2024-2025 بقياس مستوى المشاركة من خلال رصد المؤشرات التالية:

1. إشراك المواطنين في صنع القرار

- تنظيم جلسات استماع عامة لمناقشة المشاريع والانشطة المتنوعة حيث قامت الهيئة متمثلة بقطاع الرياضة للجميع بتنظيم جلسات تفاعلية مع كافة الجهات المشاركة في دوري الوزارات والجهات الحكومية المزمع العمل فيه خلال شهر أكتوبر ويستمر الى نهاية فبراير وتوضح الية العمل والإجراءات التحضيرية المتبعة
- دعوة كافة أصحاب المصلحة للمشاركة في وضع الخطط الاستراتيجية حيث تقوم الهيئة بدعوة كافة الأطراف المعنية قبل اصدار أي قانون او لائحة خاصة بالشأن الرياضي.

2. التواصل الفعّال مع الجمهور

- تقوم الهيئة عبر كافة منصاتها الإلكترونية بتلقي آراء ومقترحات العاملين والمجتمع وكافة أصحاب المصلحة.
- تقوم الهيئة ممثلة بإدارة الاعلام باستخدام وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي لنشر المعلومات والحصول على ردود فعل الجمهور، حققت إدارة الاعلام في الهيئة العامة للرياضة المركز الثاني على مستوى دولة الكويت في التواصل الفعال على مستوى الجهات الحكومية في الكويت باستخدام منصة انستجرام للتواصل الاجتماعي.

3. استطلاعات الرأي واستبيانات الجمهور

- أعدت إدارة الاعلام بالتنسيق مع إدارة التخطيط الاستراتيجي نماذج استبيانات استطلاع رأي كذلك تقوم بإجراء مقابلات شفوية مباشرة وبشكل دوري لتقييم مستوى رضا المواطنين والمجتمع عن الخدمات التي تقدمها الهيئة.
- إشراك المواطنين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالخدمات والمشاريع المحلية.

4. تعزيز دور المجتمع المدني

- التعاون مع المنظمات غير الحكومية والجمعيات المهنية لدعم عملية صنع القرار حيث تقوم الهيئة العامة للرياضة متمثلة بقطاع الرياضة للجميع بتوقيع بروتوكولات تعاون مشتركة مع العديد من الجهات الخارجية ومنظمات المجتمع المدني.
- إشراك ممثلي المجتمع المدني في اللجان الاستشارية حيث تستعين الهيئة بالعديد من ممثلي بعض الجهات في اللجان الاستشارية كذلك في اللجان الرقابية حيث يتم تشكيل لجنة مشتركة من موظفي الهيئة العامة للرياضة وممثلين عن الجهات التالية (وزارة الداخلية-بلدية الكويت-الهيئة العامة للبيئة-وزارة الكهرباء والماء) وذلك لحصر المخالفات والتعديات بإسبطلات فروعيات المحافظات وحظائر الهجن والهيئات الرياضية (الأندية-الاتحادات-اللجنة الأولمبية) واتخاذ اللازم بشأنها قانوناً.

5. إتاحة الفرص للشباب والمرأة

- تمكين الشباب من خلال إشراكهم في المبادرات الوطنية حيث قامت الهيئة ممثلة بقطاع الرياضة للجميع بدعم مبادرة خاصة بإنشاء تطبيق الكتروني رياضي (تطبيق الصحة والرياضة) يساهم في زيادة مشاركة المجتمع في الرياضة واللياقة البدنية ودعم الاقتصاد عن طريق اسهام المؤسسات التجارية المحلية يشمل التطبيق (مواقع المراكز الرياضية والهيئات والأندية والاتحادات كذلك نماذج التغذية الصحية -التمارين الرياضية-الفعاليات الرياضية وكل ما يخص الشأن الرياضي) من اعداد وتصميم المبادر الشاب الكويتي سليمان العروج وسيتم الإعلان عن التطبيق واطلاقه بشكل رسمي خلال فترة الربع الثالث للسنة 2024-2025.
- تعزيز دور المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة في جميع الأنشطة حيث قامت الهيئة متمثلة بقطاع الرياضة للجميع بعمل فعاليات خاصة بتمكين المرأة مثل (الاريج الشتوي- الفعالية الرياضية مع السفارة البريطانية في الكويت).

يساهم مبدأ المشاركة في سهولة التفاعل بين الدولة والمجتمع واختيار الأولويات التي تمس كافة أصحاب المصلحة. كما يؤدي إلى تعزيز الشعور بالانتماء والتمكين، الذي يدعم استقرار الكيان المؤسسي.



تُعد الاستدامة مبدأً أساسياً لتحقيق التنمية الشاملة، حيث تهدف إلى تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها، تسعى الهيئة إلى دمج مبدأ الاستدامة في سياساتها وخططها لتعزيز الاستدامة البيئية، والاقتصادية، والاجتماعية لقياس مدى التزام الهيئة بمبدأ الاستدامة، قام الفريق خلال الربع الثاني للعام 2024-2025 بقياس مستوى المشاركة من خلال النظر الى المؤشرات التالية:

1. التخطيط الاستراتيجي المستدام

- تضمين الأهداف المتعلقة بالاستدامة في الخطط الاستراتيجية لمشاريع الهيئة خصوصاً فيما يتعلق بالمشاريع الآلية والانشائية.
- أعدت الهيئة استبيان خاص حول مدى اقتناع العاملين في استراتيجية الهيئة وتم تعميمه على كافة العاملين للمشاركة وتم تحليل النتائج.
- تعمل الهيئة حالياً على التحقق من مخرجات النتائج الخاصة باستراتيجية الهيئة عبر متابعة كافة القطاعات بالإجراءات التي تمت بهذا الشأن.

1. الاستدامة الاقتصادية

- ضمان تنفيذ المشاريع الكبرى بكفاءة مالية ووفق معايير الجدوى الاقتصادية خصوصاً فيما يتعلق بالمشاريع الانشائية.
- يتم العمل على اعداد دليل موحد لإدارة المخاطر بالهيئة.

2. الاستدامة الاجتماعية

- تطوير برامج دعم الفئات الأكثر احتياجاً وتحسين جودة الحياة حيث قامت الهيئة بتوقيع بروتوكول تعاون مع جهات تخصصية لاستحداث تطبيقات رقمية قائمة على الذكاء الصناعي لتقديم خدمات تنمية لذوي الإعاقة.

يضمن تبني مبدأ الاستدامة الحفاظ على الموارد البشرية والمالية للأجيال القادمة، ويعزز مكانة الكويت كدولة تسعى لتحقيق التنمية المستدامة. كما يدعم تحسين جودة الحياة وزيادة الكفاءة الاقتصادية.

المشاركات المجتمعية

والحوكمة المؤسسية في الهيئة العامة للرياضة

تُعَدّ المشاركة المجتمعية من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في القطاع الرياضي. حيث تمثل أداة فعّالة لتحفيز التعاون بين الجهات الرسمية والمجتمع المحلي، مما يُسهم في تحسين جودة القرارات والسياسات وتعزيز الثقة بين جميع الأطراف.

وتُساهم هذه العلاقة التكاملية بين المشاركة المجتمعية والحوكمة المؤسسية في بناء منظومة رياضية أكثر عدالة واستدامة، حيث يتم توجيه الموارد بفعالية أكبر لتحقيق الأهداف الرياضية والاجتماعية المشتركة، مثل تطوير البنية التحتية الرياضية، دعم المواهب المحلية، وتعزيز نمط الحياة الصحي في المجتمع.

قامت الهيئة بالتعاون مع العديد من الجهات الخارجية المحلية والخارجية وتوقيع بروتوكولات تعاون واتفاقيات منها:

❖ اتفاقية بروتوكول تعاون بين الهيئة العامة للرياضة والجمعية الكويتية للتوعية والوقاية من المخدرات (غراس) من 2024-9-30 ولمدة عامين تهدف الاتفاقية الى التعاون في مجال الوقاية من المخدرات والمنشطات وتهيئة بيئة رياضية تعزز قدرة الشباب على مقاومة هذه الممارسات.

- ❖ بروتوكول تعاون بين الهيئة العامة للرياضة وشركة جسور للاستشارات الاجتماعية من 29- أكتوبر 2024 لمدة عامين يشمل استخدام أحدث التطبيقات الرقمية والذكاء الاصطناعي لتقديم خدمات تنمية لذوي الإعاقة وكبار السن تشمل هذه الخدمات (تعليم - تدريب - توعية - توظيف)
- ❖ بروتوكول تعاون بين الهيئة العامة للرياضة والجمعية الكويتية للتخطيط الاستراتيجي في مجال التوعية والأنشطة الرياضية ولمدة عامين يشمل وضع تصورات مشتركة لخطة عمل وطنية لنشر الوعي الرياضي في الجامعات والمعاهد، كذلك تنفيذ برنامج توظيف للمهارات الحياتية
- ❖ بروتوكول تعاون بين الهيئة العامة ووزارة الصحة بشأن الاستراتيجية الوطنية للمدن الصحية ولمدة ثلاث سنوات وتهدف الى تنفيذ الأنشطة المشتركة الواردة في الخطة الاستراتيجية للطرفين والرامية لتعزيز الحركة والنشاط البدني في المدن الصحية والمحافظة الصحية وتحقيق الأهداف المستدامة كذلك توفير الدعم المجتمعي للقضايا المتعلقة بممارسة الرياضة والسلوكيات الصحية الإيجابية.



الحكومة الرقمية في الهيئة العامة للرياضة

يعد التحول الرقمي إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الكفاءة ورفع جودة العمل في قطاعات الهيئة بمختلف أنواعها. ويتمثل ذلك باستخدام التكنولوجيا الحديثة، والأنظمة الرقمية والبيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، لتحسين عمليات اتخاذ القرار، وإدارة الموارد، وتقديم الخدمات بطريقة فعّالة وشاملة.

ترتبط الحكومة الرقمية ارتباطًا وثيقًا بالحكومة المؤسسية، إذ تعمل على تعزيز مبادئ الحكومة المؤسسية المتمثلة في الشفافية، المساءلة، المشاركة، والاستدامة. من خلال تبني المشاريع الآلية، وتصبح بذلك الهيئة قادرة على تحسين مستويات الرقابة والمتابعة، وتقليل فرص الفساد أو سوء الإدارة، وزيادة القدرة على التكيف مع التحديات والمتغيرات المتسارعة في البيئة الداخلية والخارجية، وفي هذا السياق، قامت الهيئة العامة للرياضة متمثلة بإدارة مركز نظم المعلومات بتبني العديد من مشاريع التحول الرقمي وذلك خلال فترة الربع الثاني من السنة المالية 2024-2025 وهي كالتالي:



□ تطبيق عين على الرياضة

منصة رقمية متخصصة لمتابعة ومراقبة إنجازات اعمال قطاع الانشاءات والصيانة في المنشآت الرياضية بهدف تطبيق وتقديم التحديثات الفورية والدقيقة حول المشاريع والمرافق الرياضية مما يسهم في تحسين الأداء وضمان التنفيذ وفق الجدول الزمني المحدد.

□ نظام التظلمات

صفحة الكترونية مصممة لاستقبال وإدارة شكاوى وتظلمات الافراد والجهات بطريقة شفافة ومنظمة. يتيح هذا النظام تقديم التظلمات بسهولة ومتابعتها وضمان معالجتها وفق الإجراءات المعتمدة.

□ القارئ الصوتي

اداة مدمجة داخل الموقع الإلكتروني تهدف إلى تحسين تجربة المستخدم من خلال تحويل النصوص المكتوبة إلى صوت مسموع. تم تصميم النظام لمساعدة المستخدمين، خاصة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية أو صعوبات القراءة

□ الاستعلام عن العضوية

خدمة مدرجة ضمن تطبيق سهل الحكومي وذلك لإتاحة الفرصة للاستعلام عن عضوية الفرد في أي نادي او منشئة رياضية حكومية.

□ هوية اللاعبين

خدمة مدرجة ضمن الخدمات الذي يقدها تطبيق سهل الحكومي خاصة بتوثيق علاقة اللاعب بالنادي المعني وذلك عن طريق اصدار الهوية الرقمية المميزة.

□ صفحة إدارة التطوير والتدريب

صفحة مدرجة في الموقع الإلكتروني للهيئة خاصة بإدارة التطوير والتدريب يتم فيها توفير قاعدة بيانات شاملة للدورات التدريبية المتاحة وتسجيل المشاركين في الدورات ومتابعة تقدمهم. يتم في الصفحة عرض تفاصيل الدورة (الموضوع، المدرب، المواعيد، الأهداف) كذلك إدارة سجلات التدريب عن طريق حفظ أرشيف متكامل لسجلات التدريب لكل موظف وكذلك يتيح تقديم تقارير دورية عن الأنشطة التدريبية.

□ نظام تسجيل لاعبين الاكاديميات

منصة إلكترونية تابعة لإدارة التراخيص في قطاع الرياضة للجميع مخصصة لإدارة عمليات تسجيل اللاعبين في مختلف الأكاديميات الرياضية.

□ إضافة عروض الاسعار لنظام المناقصات

نظام إلكتروني مخصص لإدارة عملية تقديم عروض الأسعار من قبل الشركات والمؤسسات المشاركة في المناقصات. يهدف النظام إلى تسهيل تقديم العروض، تنظيم البيانات، وضمان الشفافية والعدالة في اختيار العروض الأنسب.

□ مشاركة الشركات بعروض تنظيم بطولة خليجي 2026

منصة إلكترونية مخصصة لاستقبال وإدارة طلبات العروض المقدمة من الشركات المشاركة في تنظيم وتجهيز الفعاليات الخاصة بالبطولة. يهدف النظام إلى تسهيل عملية تقديم العروض، مراجعتها، واختيار الأنسب منها بشفافية وكفاءة.

□ التطوع لبطولة خليجي 2026

نظام إلكتروني متكامل يهدف إلى تسهيل عملية تسجيل وإدارة المتطوعين في مختلف الفعاليات والمبادرات. يُمكن النظام الجهات المنظمة من بناء قاعدة بيانات للمتطوعين، وتوزيع المهام بناءً على المهارات والخبرات، مع توفير تجربة سلسلة واحترافية للمتطوع.

تعزيز الإطار التنظيمي:

- مراجعة السياسات واللوائح بشكل دوري لضمان توافقها مع أفضل الممارسات المحلية.
- تحسين آليات التنسيق بين الإدارات لتجنب التداخل في المسؤوليات.
- ضرورة تشريع قوانين ولوائح حكومية من شأنها تفعيل تطبيق الحوكمة والتأكيد على محاسبة المقصرين في تطبيقها واتخاذ كافة الإجراءات الخاصة بهذا الشأن.

زيادة الاستثمار في التكنولوجيا:

- تطوير البنية التحتية الرقمية من خلال تخصيص موارد إضافية.
- توفير برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات العاملين في مجال التكنولوجيا.

تعزيز الاستدامة والنزاهة:

- تبني سياسات تدعم التنمية المستدامة في جميع الأنشطة والمنشآت الرياضية.
- تفعيل نظم صارمة لضمان النزاهة والشفافية في العمليات الإدارية.

تعزيز الشراكات الدولية والمحلية:

- تعزيز التعاون مع الهيئات الرياضية العالمية لتبادل الخبرات وتنفيذ برامج مشتركة.
- تشجيع القطاع الخاص على المشاركة في تمويل المشاريع الرياضية وتطوير المرافق.

التوصيات المستقبلية





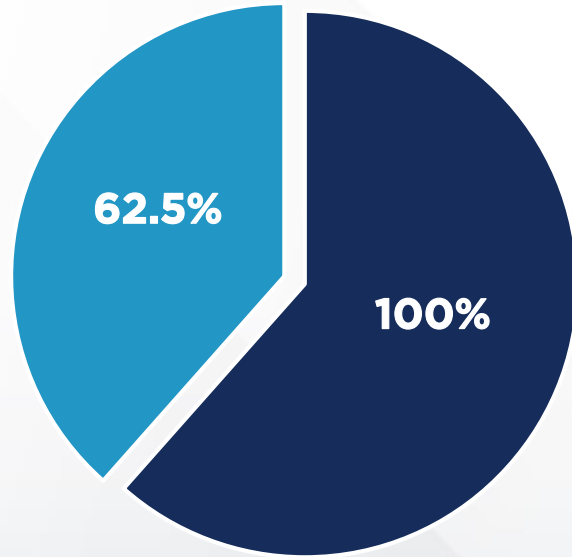
الجهات المعنية في تفعيل الحوكمة المؤسسية خلال فترة الربع الثاني للسنة المالية 2024-2025

نموذج تقييم حالة مبادئ الحكومة المؤسسية

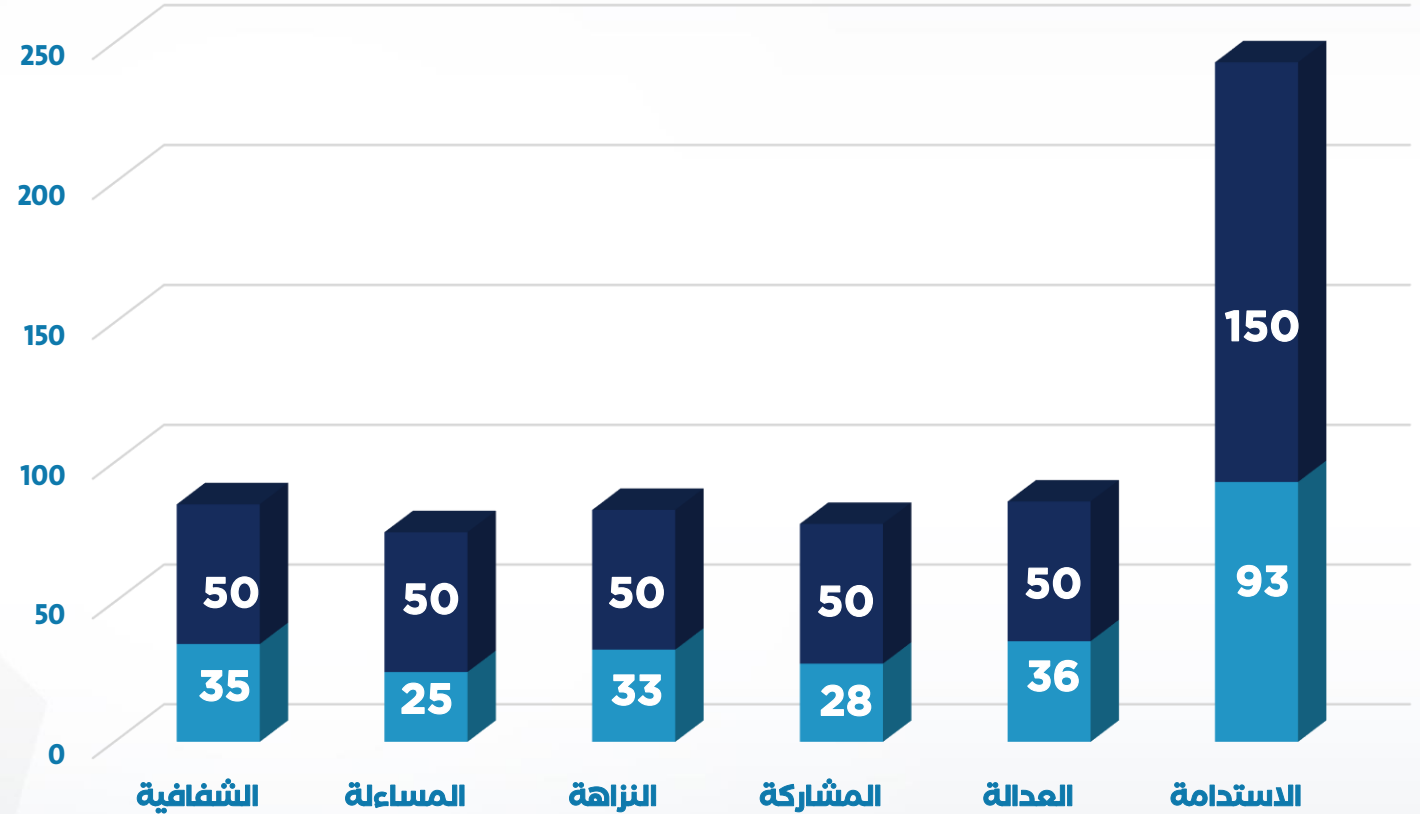
م	مبادئ الحكومة	تقييم حالة العنصر	التقييم الحالي
1	الشفافية	50	35
2	المساءلة	50	25
3	النزاهة	50	33
4	المشاركة " حق التعبير عن الرأي "	50	28
5	العدالة " المساواة وسيادة القانون "	50	36
6	الإستدامة الرؤية - الفاعلية - إدارة المخاطر	150	93
7	المجموع	400	250
8	النسبة المئوية	%100	%62.5

الرسم البياني لتقييم حالة العناصر

النسبة المئوية



■ التقييم الحالي ■ تقييم العنصر

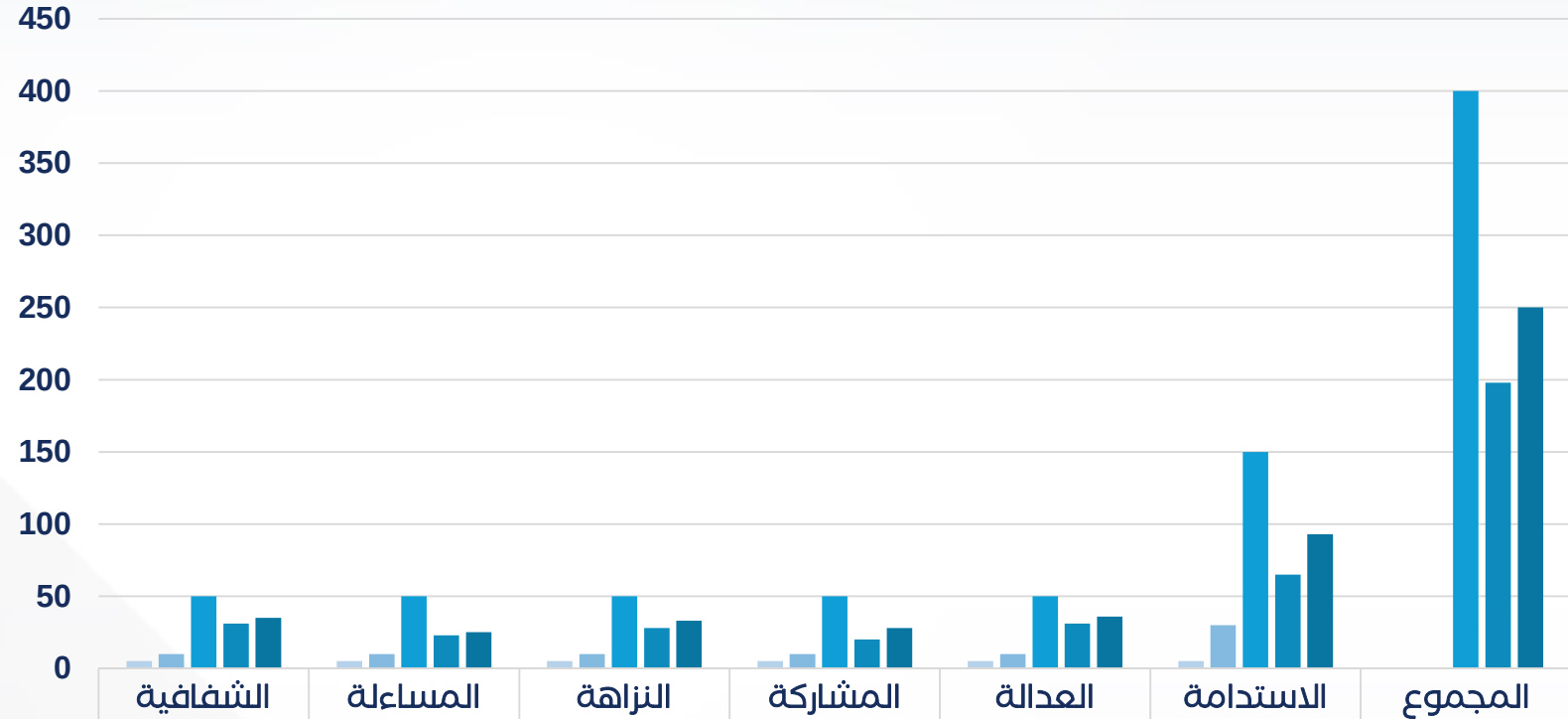


■ التقييم الحالي ■ تقييم حالة العنصر

جدول قياس النسب والأوزان

م	مبادئ الحوكمة	قيمة العنصر	عدد عناصر المراجعة	تقييم حالة العنصر	تقييم الربع الأول للسنة 2025-2024	التقييم الحالي الربع الثاني للسنة 2024-2025
1	الشفافية	5	10	50	31	35
2	المساءلة	5	10	50	23	25
3	النزاهة	5	10	50	28	33
4	المشاركة	5	10	50	20	28
5	العدالة	5	10	50	31	36
6	الاستدامة	5	30	150	65	93
7	المجموع			400	198	250
8	النسبة المئوية			%100	% 49.5	62.5 %

مقارنة حالة الحوكمة المؤسسية للربع الأول والربع الثاني للسنة المالية (2025-2024)



قيمة العنصر	5	5	5	5	5	5	
عدد عناصر المراجعة	10	10	10	10	10	30	
تقييم حالة العنصر	50	50	50	50	50	150	400
تقييم الربع الأول للسنة 2025-2024	31	23	28	20	31	65	198
التقييم الحالي الربع الثاني للسنة 2025-2024	35	25	33	28	36	93	250

نموذج التقييم المؤسسي

داخل الهيئة العامة للرياضة



المبادئ	عناصر المراجعة	توفرها		توقيت التنفيذ "ربع سنوي"				النشر الإلكتروني	المعنى بالتنفيذ	الملاحظات - التوصيات تقييم حالة العنصر (5-1)
		نعم	لا	1	2	3	4			
الشفافية	1	*		*				*	لجنة حق الاطلاع	5
	2	*		*				*	لجنة حق الاطلاع	5
	3	*		*				*	لجنة حق الاطلاع	5
	4	*			*			x	إدارة التخطيط الاستراتيجي	2 البيانات غير محدثة وليست منشورة بشكل كامل
	5	*		*					لجنة حق الاطلاع	5
	6	*		*				*	قطاع الرياضة للجميع إدارة التطوير والتدريب	1
	7	*			*			x	ادارة الشؤون المالية	4 التقارير المالية متوفره حين الطلب ومحدثة وكاملة لكنها غير منشورة الكترونيا
	8	*			*			x	لجنة الرد	5 تقارير المراجعة والتدقيق متاحة حين الطلب داخليا بين إدارات الهيئة ولومحدثة ومكتملة ولكنها غير متاحة الكترونيا وذلك حسب قرارات مجلس الوزراء بمنع النشر
	9	*			*			x	إدارة التخطيط الاستراتيجي- قسم تحليل الأداء	2 يوجد بيانات إحصائية للهيئة و لكنها غير مكتملة وغير محدثة و غير متاحة الكترونيا
	10	x					*	x	إدارة التخطيط الاستراتيجي- قسم تحليل الأداء	1 لا يوجد

1	المسؤوليات والمهام محددة لكل وحدة تنظيمية ومستوى وظيفي بما يضمن مائلة المستويات الإدارية المختلفة حول الإنجازات المحققة	*	*							×	إدارة التطوير والتدريب	المسؤوليات مدرجة حسب الوصف الوظيفي للإدارات ولكنها غير منشورة إلكترونيا	4
2	مستهدفات ومؤشرات الأداء محددة لكل مستوى تنظيمي .		×							×	إدارة التخطيط الاستراتيجي	لا يوجد	1
3	نظام لإدارة الإداء التنظيمي وأداء العاملين مفعول ويساعد على تحديد التقدم في انجاز للوحدات الإدارية المختلفة		×							×	إدارة التخطيط الاستراتيجي	يوجد مؤشرات أداء لبعض الإدارات دون الأخرى .	2
4	نظام معتمد للتقارير ويضمن تدفق البيانات الخاصة بالتقدم في تحقيق الأهداف بين المستويات الإدارية المختلفة .	*								×	إدارة التخطيط الاستراتيجي	يوجد نظام للتقارير ولكافة الإدارات ولكنه غير معتمد وغير مفعول	2
5	اجتماعات منتظمة على المستويات المختلفة قيادات - عاملين لتحديد التقدم في الأداء وحل المشكلات واتخاذ القرارات .	*	*							×	كل قطاعات الهيئة	يوجد اجتماعات لكنها غير منتظمة ودون محاضر اجتماع معتمدة وليست على كافة المستويات	2
6	آلية للتواصل الفعال مع الأطراف المعنية المراجعين ، الجهات الرقابية الإعلام .	*	*							×	إدارة الاعلام \ اللجنة الرد	فيما يخص التواصل مع الجهات الرقابية فتوجد لجنة معتمدة وفعالة للرد على الاستفسارات الجهات الخارجية وفيما يخص الجمهور توجد اتصال مع عبر منصات التواصل اجتماعي	5
7	منظومة متكاملة للمتابعة والتقييم للبرامج والمشاريع والخطط تتمتع باستقلالية لأداء العمل بشكل مهني ومحايد .		×							×	إدارة التخطيط الاستراتيجي	لا يوجد	1
8	نظام لدراسة مدى رضا المستفيدين والمستهدفين لخدمات الجهة ، وربطها بنظام الحوافز والمزايا .		×							×	دارة التخطيط الاستراتيجي	لا يوجد	1
9	منظومة مفعلة لتلقي الشكاوي والمقترحات ودراستها واتخاذ الإجراءات بشأنها والرجوع للشاكي بالنتائج .	*	*							×	إدارة الشؤون القانونية	فيما يخص العاملين داخل الهيئة يقوم قسم التظلمات بالإجراءات اللازمة لذلك وفيما يخص تظلمات الشركات توجد لجنة تختص بدراسة التظلمات والرجوع للشاكي بالنتائج وفيما يخص الجمهور فلا توجد آلية لذلك .	4
10	نظام التدقيق الداخلي فعال ويتمتع بالاستقلالية اللازمة لأداء أعماله ويدعم تحديد أوجه التقدم والقصور والإجراءات اللازمة لتصحيح المسار .	*							*	×	ادارة التدقيق والتفتيش	يوجد نظام للتدقيق الداخلي فعال ويتمتع بالاستقلالية التامة لكن لم يتم نشر العمل به وتقاريره إلكترونيا .	3

1	حفظ التشريعات وترتيبها بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل العاملين بالهيئة .	*	*						الإدارة القانونية	التشريعات الخاصة متوفرة ومتاحة للعاملين في إدارات معينة فقط حسب طبيعة الاختصاص عبر أنظمة اليه (أنظمة صلاح الجاسم)	2
2	قائمة القيم التي تتبناها الهيئة وتشكيل موجهات الأفعال للعاملين بها مصاغة ومنشورة .	*	*				*		إدارة التخطيط الاستراتيجي وإدارة الاعلام	5	5
3	توجد إستراتيجية لدى الهيئة لدعم الثقافة التنظيمية الإيجابية نحو النزاهة من خلال برامج التوعية ، وبناء القدرات ، ومشاركة العاملين في المؤتمرات المحلية والدولية ، ونشر نماذج الممارسات الإيجابية بين العاملين .	*	*				*		إدارة الاعلام	تقوم الإدارة بالتعاون مع الهيئة العامة لمكافحة الفساد بعمل برامج توعية بشكل مستمر دون وجود استراتيجية معتمدة ومحددة	4
4	مدونة سلوك متضمنة القيم التي يجب الإلتزام بها معتمدة وموقع عليها من العاملين وتم التدريب عليها .	*	*				*		إدارة الموارد البشرية	5	5
5	المراجعون والمتعاملون من الهيئة على دراية بقائمة القيم الخاصة بالهيئة ومدونات سلوك للعاملين .	*	*				*		إدارة التخطيط الاستراتيجي إدارة الموارد البشرية	تم عمل استبيانات خاصة لقياس مدى ادراك العاملين للاستراتيجية والمدونة	5
6	لجنة الأخلاق والمبادئ التوجيهية للسلوك مشكلة ومفعلة في الجهة				*			×	إدارة الموارد البشرية	ضرورة العمل على اصدار القرار الإداري بإنشاء لجنة من المستويات الإدارية المختلفة "لجنة الشئون الاخلاقية"	1
7	توجد آلية وفائية تساعد العاملين بالجهة للكشف عن احتمال حدوث تعارض في المصالح في احد الأعمال المكلف بها وكيفية تجنب ذلك	*	*				*		إدارة الموارد البشرية\إدارة الشئون القانونية	يوجد تعميم فقط	3
8	آلية الإبلاغ عن انتهاكات الأخلاقيات تضارب المصالح ، المحسوبية متاحة ومفعلة .	*	*				*		إدارة الشئون القانونية وإدارة الموارد البشرية	العاملين ليسو على دراية تامه بذلك على الرغم من تعميم ذلك.	3
9	التحقيقات والنتائج الخاصة بدعاوي الانتهاكات تتم بحيادية ومهنية ومنشورة .	*	*				*		إدارة الشئون القانونية	مخاطبة الإدارة المعنية بنشر نتائج التحقيقات بما لا يتعارض مع سرية المعلومات وحقوق العاملين	4
10	منظومة تحفيز وتشجيع التميز في مجال النزاهة الوظيفية							×	إدارة الموارد البشرية إدارة الشئون القانونية	لا يوجد	1

1	استراتيجية مفعلة لدى الهيئة للتواصل مع المستفيدين من خدماتها لتحديد أولويات الاحتياجات (استطلاعات رأي - لقاءات - اجتماعات . موقع إلكتروني - وسائل تواصل اجتماعي ..)	*							*	إدارة الاعلام	×	*	توجد استراتيجية ولكنها غير معتمدة وتقوم بعمل استطلاع للرأي وتقييم للخدمات	4
2	لدى المنظمة سياسات تحفيزية تدعم المشاركة والتشاور مع المجتمع بشكل عام والمستهدفين لخدمات الهيئة بشكل خاص .	*							*	قطاع الرياضة للجميع	×		يوجد سياسة تدعم المشاركة لكنها غير معتمدة وغير منشورة الكترونيا وقوم الهيئة بالإعلان عن خدماتها وتحديد الفئات العمرية المستهدفة .	2
3	يوجد وحدة تنظيمية " فريق عمل " لدى إدارة العلاقات العامة مسؤول عن دعم المشاركة المجتمعية في صياغة سياسات المنظمة.	*							*	قطاع الرياضة للجميع	×		المشاركة المجتمعية من اختصاص قطاع الرياضة للجميع ة يتم عبر معظم اداراته	4
4	استراتيجية مصاغة ومفعلى لدى المنظمة حول نشر ثقافة رضا العملاء بين العاملين .	*							*	إدارة التخطيط الاستراتيجي	×		يوجد الية لكنها غير مصاغة وغير معتمدة	2
5	آلية للتنسيق مع منظمات المجتمع المدني كأحد وسائل دعم مشاركة المجتمع في صنع السياسات العامة الخاصة بالمنظمات في القطاعات المختلفة .	*							*	قطاع الرياضة للجميع	×		يتم توقيع عدة اتفاقيات تعاون مع ضرورة نشر لائحة المشاركة المجتمعية والتواصل مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالفئة المستفيدة	4
6	خريطة اتصال لدى المنظمة لتنفيذ حملات توعية - إعلامية - لتعريف الجمهور المستهدف بخدمات المنظمة وآلية الحصول عليها .	*							*	قطاع الرياضة للجميع			تعرض القطاع المشاركات والخدمات المجتمعية ويحدد الفئات المستهدفة دزن نشرها الكترونيا	4
7	تقارير حول رصد وتحليل التوجهات الإعلامية والرأي العام تجاه الهيئة .	*							*	إدارة الاعلام	×		تقوم الإدارة بعمل تقارير دورية للمدير العام فيما يخص رصد الآراء حول الهيئة دون نشرها	4
8	لدى الهيئة خطة عمل مفعلة لإجراء دراسات ميدانية تفاعلية مع الجمهور المستهدف لتحديد أهم المشكلات والتحديات ذات الأولوية	*							*	إدارة التخطيط الاستراتيجي	×	*	لا يوجد	1
9	لدى الهيئة رؤية للتعاون والمشاركة مع الجهات الأكاديمية والبحثية لتوظيف مخرجات الدراسات الخاصة بها في تطوير أداء المنظمة مشاركة الجهات الأكاديمية والبحثية في صناعة السياسات العامة .								×	إدارة التخطيط الاستراتيجي	×	*	لا يوجد	1
10	لدى الهيئة رؤية مفعلة وآليات حول توظيف العمل التطوعي المجتمعي في تحقيق أهداف الهيئة .	*							*	قطاع الرياضة للجميع	×		توجد وحدة تنظيمية ولكن غير مفعلة وتوجد جهود فردية	2

1	قائمة القوانين واللوائح والقرارات الخاصة بعمل الجهة مجمعة ومتاحة للعاملين وكذلك المتعاملين مع الهيئة .	*				*			
2	العاملون بالجهة على معرفة بالتشريعات وتفسيراتها وآلية تطبيقها	*				*			
3	الإدارة المعنية بالتحقيقات القانونية والشكاوي والمراجعة الداخلية والتدقيق الداخلي تتمتع بالإستقلالية اللازمة لأداء عملها .	*				*			
4	لدى الجهة العدد المناسب من الخبراء والمتخصصين في مجال القانون للمساعدة على حل الإشكاليات القانونية التي تواجه الجهة " التطبيق ، التفسير .	*				*			
5	يوجد آلية إجرائية مفعلة ومعلنة للتظلم من القرارات الإدارية .	*				*			
6	تنشر نتائج التظلمات من القرارات الإدارية .	x				*		x	
7	قواعد مصاغة ومفعلة للتعامل مع كل المراجعين " المتعاملين مع المنظمة دون تمييز قائم على أي أسس .	x				*			
8	آلية مفعلة للشكاوي في حالة التمييز في المعاملة ونظم جزاءات مناسبة .	x				*			
9	ضوابط وقائية ضد آلية خروقات للقواعد القانونية المعمول بها ، خصوصا في حالة السلطة التقديرية الممنوحة للأشخاص .	x			*			x	
10	مراجعة مستمرة للقواعد القانونية في ضوء مستجدات التطبيق ومقترحات للتعديل .	x				*		*	

5	لجنة حق الاطلاع
2	إدارة الشئون القانونية إدارة التخطيط الاستراتيجي
5	إدارة الشئون القانونية/إدارة التفتيش والتدقيق
5	إدارة الشئون القانونية
4	إدارة الموارد البشرية إدارة الشئون القانونية
1	الشئون القانونية
5	الشئون القانونية
4	الشئون القانونية
1	إدارة الشئون القانونية
4	مجلس الإدارة إدارة الشئون القانونية

5	لا يمكن نشر كافة التحقيقات طبقا للمادة (12) من قانون حق الاطلاع
5	تعمل الإدارة القانونية على استطلاع وقياس نسبة وعي العاملين بالتشريعات التي تهمهم بالتنسيق مع إدارة التخطيط الاستراتيجي
5	تعد الإدارة نظام الي للتظلمات بالتنسيق مع إدارة مركز نظم المعلومات
1	لايوحد
5	لايوحد
4	يوجد ايميل خاص بهذا الشأن غير منشور الكترونيا legal@pas.gov.kw
1	لايوحد
4	يتم عمل مراجعات دورية خصوصا فيما يخص اللوائح والتعاميم الخاصة بقطاع الرياضة التنافسية

1	خطة استراتيجية لدى الجهة تحدد آليات تحقيق الأهداف المخططة وفق الرؤية العامة للخطة الإنمائية.	*	*						إدارة التخطيط الاستراتيجي	5
2	العاملون بالمنظمة على وعي وإقتناع برؤية الهيئة وأهدافها في المجتمع.	*	*						إدارة التخطيط الاستراتيجي	3 تم عمل استبيان خاص بقياس مدى وعي العاملين بالاستراتيجية ومخرجاتها وقياس النتائج و تحليلها
3	تدعم الهيئة المبادرات الابتكارية التي تساعد في إحداث نقلة نوعية لأداء المنظمة وتأثيرها بالمجتمع.	x		*					إدارة التخطيط الاستراتيجي	2 توجد مبادرات من مختلف القطاعات دون وجود رؤية موحدة
4	إستراتيجية لدى الهيئة للتحويل للمنظمة المعرفية الحديثة تطبيقات الحكومة الإلكترونية - إدارة المعرفة .	*	*						إدارة نظم المعلومات	5 تضع الإدارة المعنية نموذج لمتابعة تحقق المخرجات ونتائج الاستراتيجية مع ادراجها على الموقع مع النموذج.
5	آلية شفافية لإختيار لإختيار القيادات وجذب وضم الكفاءات للعمل ودعم راس المال البشري بالهيئة .	x		*					إدارة الموارد البشرية	5 تعمل الهيئة وفق ضوابط وترشيدات ديوان الخدمة المدنية اما بالنسبة للقيادات فيتم اختيارهم وفق مراسيم اميرية
6	خطة للتسويق الاجتماعي للهيئة وأهم إنجازاتها .	*	*						إدارة الاعلام	5 تحتل الهيئة المركز الثاني على الجهات لحكومية المتميزة في مجال التواصل الاجتماعي
7	رؤية لدى المنظمة حول الشراكة مع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لتطوير جودة الخدمات المقدمة للفئات المستهدفة	x		*					قطاع الرياضة للجميع إدارة الاستثمار	5 تتوفر لائحة الاستثمار مع القطاع الخاص كذلك التعاونات المختلفة مع المنظمات المجتمعية التي تتم عبر بروتوكلات تعاون مختلفة مع قطاع الرياضة للجميع
8	لدى المنظمة آلية لتعظيم العائد من الأموال العامة المخصصة بأعلى قيمة تعود على المواطن .	*	*						إدارة الاستثمار	5
9	خطة مصاغة ومفعلة للأكتشاف المبكر للأزمات والتعامل معها .	x		*					إدارة التخطيط الاستراتيجي + مجلس الإدارة	1 ضرورة وجود وحدة تنظيمية خاصة بإدارة المخاطر
10	آلية لتحديد المخاطر المحتملة التي يمكن أن تتعرض لها المنظمة _ ظواهر فساد ، نقص موارد ، ضعف موارد بشرية ، ضعف ثقة الجمهور ...) .	x	x						إدارة التخطيط الاستراتيجي + مجلس الإدارة	1 تتولى الجهة المسؤولة عن إدارة المخاطر مسئولية اعداد التقارير اللازمة للتعرف على المخاطر وتحليلها وتقييمها ووضع الخطة اللازمة للتغلب عليها

11	الإطار التشريعي - قانون - لائحة تنفيذية - قرارات تنفيذية الهام بتشكيل وطريقة عمل مجلس الإدارة - مجلس الأمناء - موثقة ومتاحة للأعضاء	*	*							5	أمانة السر
12	التمثيل المناسب للأطراف المعنية بالمنسبة للمنظمة داخل مجلس الإدارة .	*	*							4	أمانة السر
13	دليل إجرائي لأعمال مجلس الإدارة يوضح الجوانب القانونية والمهام الخاصة بمجلس الإدارة وطريقة التشكيل وآليات اتخاذ القرار ،وعقد اجتماعات وتسجيل المحاضر واعتمادها .	*	*							5	أمانة السر
14	منظومة متكاملة لحفظ أعمال مجلس الإدارة .	*	*							4	أمانة السر
15	مدونة سلوك خاصة بممارسات مجلس الإدارة لمنع تضارب المصالح وإعلاء قيم النزاهة والحفاظ على المال العام وحرية التعبير والديمقراطية أثناء الاجتماعات .		x		*					1	أمانة السر
16	حدود فاصلة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لتفعيل مهام مجلس الإدارة في مجال الرقابة والإشراف على أعمال المنظمة .	*	*							5	أمانة السر+المدير العام
17	تحديد وتفعيل دور مجلس الإدارة مجلس الأمناء في رسم السياسات العامة وصياغة الأهداف الإستراتيجية .	*	*							5	لجنة التخطيط +أمانة السر
18	آلية تمكين مجلس الإدارة من استطلاع آراء الأطراف المعنية لتحديد أولويات الهيئة .		x		*					1	أمانة السر
19	إعلان قرارات مجلس الإدارة بشكل منتظم على المنظمة والرأي العام .		x		*					5	أمانة السر
20	آلية للمساءلة داخل مجلس الإدارة .	*	*							1	مجلس الادارة

21	توجد إرشادات توجيهية بشأن تشكيل وطريقة عمل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة .	*	*							أمانة السر	×	1	ضرورة عمل ورش عمل على مستوى متقدم للأعضاء حول طبيعة اللجان ومسئولياتها . (علما بأن ذلك منصوص عليه في اللائحة الداخلية التي يحددها مجلس الإدارة حاليا.)
22	تشكيل عدد كاف من اللجان يمكن مجلس الإدارة للقيام بأعماله سواء في مجال التخطيط أو الرقابة أو العلاقة مع الأطراف المعنية .	*	*							أمانة السر	×	1	. (حاليا موجودة ضمن اللائحة الداخلية)
23	لدى اللجان الإستقلالية والصلاحيات الكاملة للقيام بالأعمال المنوطة بها .	*	*							أمانة السر	—	5	
24	تتمتع اللجان بالعناصر الفنية الملائمة اللازمة للمهام الخاصة بها .	*	*							أمانة السر	—	1	لم تشكل لجان
25	توجد رؤية استراتيجية لبناء قدرات وإحلال وتجديد اللجان بما يمكن من مساهمة عمليات التحديث للمنظمة في ضوء المتغيرات المعاصرة .		×						*	أمانة السر	×	1	ضرورة صياغة دليل ارشادي لتنظيم اعمال اللجان في ضوء القوانين والتجارب الدولية المميزة.تم طرحه في مجلس الإدارة ضرورة
26	تجتمع اللجان بشكل منتظم ولديها جدول أعمال .	*	*						*	أمانة السر	—	1	لا توجد
27	يوجد نظام لمتابعة أعمال اللجان وتقييم مخرجاتها .	*						×		أمانة السر	×	4	
28	منظومة متكاملة لحفظ أعمال اللجان .	*	*						*	أمانة السر	×	4	
29	أعمال ومخرجات اللجان متاحة بشكل منتظم للرأي العام والعاملين بالمنظمة .	*	*						*	أمانة السر	×	1	لا توجد
30	آلية معلنة للتواصل مع اللجان سواء من داخل المنظمة أو الجمهور العام .		×						*	أمانة السر	×	1	لا توجد

شكراً لكم