





ريادة	ال	التمكين			النمو			الأساسي					
100%	90%	80%	70% 60%	50%	40%	30%	20%	10%	0%	.م النضج	الرقد	المعايير	
ر البيئة الفيزيائية المهيأة لأصحاب الهمم ت المعايير العالمة للوصول الشامل بوضع إمكانية الوصول واستخدام جميع مرافق فير التقنيات والأجهزة الساندة، بما يلبي له، كما تحرص على تطوير هذه المارسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على عتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا	في جميع مرافقها ضمن أعلى متطلبات وتنفيذ سياسات وممارسات شاملة لإ الجهـة بسـهولة ويسر مـن قبلهـم وتـو احتياجاتهـم المتنوعة لجميع أنواع الإعاق دورياً بالإستناد إلى نتائج الأداء وقياسات	مـم باتبـاع معـايير للوصـول الوصـول واسـتخدام معظـم والأجهـزة المسـاندة لهـم، إلا ـض أنـواع الإعاقـة ولا تغطـي هـة بتطويـر وتحـسين هـذه	بيئـة فيزيائيـة دامجـة لأصحـاب الهم الشـامل وبمـا يضمـن لهـم إمكانيـة ا مرافـق الجهـة وتوفـر بعـض التقنيـات أن هـذه الجهـود لا تـلبي متطلبـات بع كافـة مرافـق الجهـة. كمـا تقـوم الجر	م، إلا أنها جهود محدودة نانية الوصول واستخدام أصحاب الهمم، كما أنها	ـن قبـل أصحـاب الهمـم معظـم الأحيـان في إمكا سـهولة ويسر مـن قبـل أ	مرافق الجهة م وهنـاك صعوبـة مرافـق الجهـة بس	لأصحـاب الهمـم، كِهَ الموظـفين مــن ســلباً على تطــور	ســهیلات الکافیــة ـن صعوبــة مشــار مــم مــا ینعکــس	الشـامل والتى ممـا يزيـد مـر أصحـاب الهم مسـارهم الوظ	البيئة الفيزيائية المهاأة: تصميم وتهيئة المرافق والمباني التابعة للجهة حسب معايير الوصول الشامل مثل كود الإمارات، بما يضمن سهولة الوصول والاستخدام بدون معوقات من قبل الوظفين أصحاب الهمم، وجاهزيتها لإخلائهم في حالات الطوارئ ضمن معايير الصحة والسلامة المهنية، كما توفر الجهة مواقف سيارات ومرافق صحية مؤهلة ولافتات وإشارات توجيهية وتنبيهية ملائمة لأصحاب الهمم، إضافة إلى توفير التقنيات والأجهزة المساندة مثل أجهزة المساعدة الصوتية، أجهزة التكبير للمساعدة في الرؤية، وأدوات التحكم باللمس، والكراسي المتحركة، وأجهزة الرفع، والتكنولوجيا المساعدة وغيرها.	1	البيئة الدامجة (25%)	
وفير البيئة العلوماتية والرقمية الهيأة العالية للوصول الرقمي الشامل، الملة لإمكانية الوصول الرقمي واستخدام للى العلومات بالأشكال المسرة، وتوفير لتطبيقات وبما يلي احتياجاتهم المتنوعة على تطوير هذه المارسات دورياً بالاستنادة الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم ها من المؤسسات في هذا المجال.	لأصحاب الهمـم ضمـن أعلى متطلبـات بوضـع وتنفيـذ سياسـات وممارسـات ش الخدمـات والحصـول بسـهولة ويسر ء التقنيـات المساعدة للمواقـع الرقميـة وا ليغطي جميـع أنـواع الإعاقـة، كمـا تحـرص	م باتباع معايير للوصول الوصول الوصول لعظم المواقع وتوفر بعض التقنيات العلومات بأشكال ميسرة، التعلقة ولا التية والرقمية من خدمات لومات. كما تقوم الجهة الأداء	الشامل وتضمن لهم إمكانية والتطبيقات والعلومات بسهولة والأجهزة الساندة لهم وتقدم بعض إلا أن هذه الجهود لا تلبي متطلبا تغطي كافة محاور البيئة العلوماة وتطبيقات إلكترونية ورقمية ومعا	إمكانيـة الوصـول الرقمـي ى المعلومـات مـن قبـل ة وهنـاك صعوبـة معظـم امها بسـهولة ويسر مـن ات أغلـب أنـواع الإعاقـات.	لبيقــات والحصــول على إلا أنهـا جهـود محــدودة يــة الوصــول واســتخدا	واسـتخدام التط أصحـاب الهمـم، الأحيــان في إمكان	ـم والحصـول على لوظـفين أصحـاب ــهولة أو تطويـر	مل لأصحـاب الهه مـا يصعّـب على ا. ـاركة  الكاملــة  بس	تفتقـر بيئـة الا الرقمـي الشـاه العلومـات، مه الهمـم الشـا مسـارهم الوظ	البيئة العلوماتية والرقمية الهيأة:  بحيث توفر الجهة سهولة الوصول والاستخدام للخدمات والمعلومات والموارد التعليمية من قبل الموظفين أصحاب الهمم (اللافتات، والمواقع الالكترونية، والقنوات الرقمية، والتطبيقات الذكية، ومواقع التواصل ووسائل الاتصال إلخ) وضمن الممارسات العالمة من خلال توفير واجهات مستخدم مرنة ومتوافقة مع التقنيات المساعدة للمواقع الرقمية والتطبيقات مثل قارئات الشاشة وأجهنة التحكم بالصوت واللوحات اللمسية ولوحات الفاتيح الخاصة وأجهزة تتبع العين وغيرها، وبما يسهل على أصحاب الهمم الوصول إلى الخدمات والمعلومات الرقمية بشكل فعّال كما يوفر المعلومات بالأشكال الميسرة للوثائق والمعلومات والبيانات والصور عن طريق تحويلها للغة برايل أو طباعتها بحروف كبيرة، أو ترجمتها بلغة الإشارة.	2		
ر الثقافة الدامجة من خلال وضع وتنفيذ موظفيها بحقوق أصحاب الهمم وكيفية تنوعة حسب نوع الإعاقة، بالإضافة إلى على كيفية التعامل مع أصحاب الهمم التدريبية وتنفيذها لعدد مناسب منهم، الهمم بالانتماء ويسهل تعاملهم في المارسات دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء دحصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه سات في هذا المجال.	خطط شـمولية لـنشر الوعي بين جميع التعامـل معهـم وتلبيـة احتياجاتهـم الا تضـمين التدريـب المخصـص للموظـفير وخصوصـا في حالات الطـوارئ في برامجه ممـا يعـزز شـعور الموظـفين مـن أصحـ الجهـة. كمـا تحـرص على تطويـر هـذه ا	م في بعـض الأحيـان دورات القـة وكيفيـة التعامـل مـع د غير منتظمـة ولا شـاملة ـود. هـذا وتقـوم الجهـة في عده الجهـود.	تقـوم الجهـة بتوعيـة بعـض الوظـف وكيفيـة التعامـل معهـم، كمـا تقـد متخصصـة للموظـفين في أمـور الإع أصحـاب الهمـم إلا أن هـذه الجهـو وهنـاك فـرص لتحـسين هـذه الجه بعـض الأحيـان بتطويـر وتحـسين ه	سيطة ولا تغطـي معظـم لتي تعطـي إحسـاس بـأن ــة بعـض التدريـب أحيانـاً سيط وهنـاك فرصـة كبيرة	ذه البرامـج التوعويـة بس ولـم تصـل إلى المرحلـة ال ـة دامجـة. وتقـدم الجهـ	الهمـم إلا أن هـذ جوانـب الإعاقـة و الجهـة توفـر بيئـ عـن أمـور الإعاقـة	فرهــا الجهــة إلى أصحــاب الهمــم بشــؤون الإعاقـة.	ة التدريــب التي تو يــة التعامــل مــع م توعيــة الموظــفين	تفتقــر برامــج دورات في كيفي ونـادراً مـا يتــه	تجذير ثقافة دامجة: مـن خلال التوعيـة والتدريـب لموظفـي الجهـة بحقـوق الموظـفين مـن أصحـاب الهمـم وكيفيـة التعامـل معهـم بمـا يضمـن تعزيـز شـعور الموظـفين مـن أصحـاب الهمـم بالانتمـاء للجهـة.	3		
ِ البيئــة الدامجــة مــن خلال مــؤشرات أداء شـكل مسـتدام وجميعهـا إيجابيـة ويسـتفاد ــتبر مرجــع لجهـات أخــرى.		و قياسـها بشـكل دوري في المادي المادي المادية المادية المادية المادية المادية المادية المادية المادية المادية	مـؤشرات أداء وقياســات رأي ويتــم	ويتم قياسها بشكل غير	ياسـات رأي ومحـدودة و ا أظهـر نتائـج إيجابيـة، و	مـؤشرات أداء وق	جـال تـوفير البيئـة إيجابيـة ولـم يتـم	، نجاح الجهـة في م ـت معظمهـا غير	لقياس مدي الدامجـة وكانـ الاسـتفادة من	النتائج: قياس جهود الجهة في توفير البيئة الدامجة من خلال قياسات رأي ومؤشرات أداء والاستفادة منها في التحسين، ويمكن أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر: (عدد الدورات التدريبية للموظفين فيما يختص بالإعاقة، وعدد الورش/الحملات التوعوية للموظفين فيما يختص بالإعاقة، ونسبة الالتزام بمتطلبات البيئة الفيزيائية الدامجة حسب المعايير العالمية/كود الإمارات، ونسبة الالتزام بمتطلبات البيئة الرقمية الدامجة حسب المعايير العالمية، ونسبة رضا الوظفين أصحاب الهمم عن البيئة الدامجة).	4		

الريادة		تمكين	التمكين		النمو			الأساسي				
100%	90%	80%	70% 60%	50%	40%	30%	20%	10%	0%	النضج	الرقم	العايير
ظيف أصحاب الهمم ووضع خطط توظيف قة بشكل شمولي ومستدام، والإعلان عنها علانات يتم فيها ضمان تطبيق متطلبات وقنوات الإعلان عن الوظائف بما يناسب الحرص على تطوير هذه المارسات دورياً الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا	بمـا يتوافـق مـع الوظيفـة ونـوع الإعا طـوال عمليـة التوظيـف باسـتخدام إ الوصـول الشـامل والتنـوع في وسـائل متطلبـات جميـع أنـواع الإعاقـة، كمـ بالاسـتناد إلى نتائـج الأداء وقياسـات	همم بستخدام خطط واصحه، هم للتقدم للوظائف المختلفة كما لل الإعلان عنها باستخدام إعلانات تطلبات الوصول الشامل وتنوع وظائف بما يلي متطلبات معظم قوم الجهة بتطوير وتحسين هذه إلأداء وقياسات الرضا والتغذية	ساملة لتوظيف أصحاب ال تحـرص على إتاحـة الفرصـة لم حـرص في معظـم الأحيـان عا نـم فيهـا ضمـان تطبيـق ما سائل وقنـوات الإعلان عـن الر ـواع الإعاقـة المختلفـة، كمـا تة	الم م وتضمين و أصحاب الهمم وتضمين و الممام ضمن أنظمة المواهدة والمامة المامة ا	، لتوظيـف أصحـاب ا جهـود محـدودة و	بعـض المارسـات التوظيـف، إلا أنهـ الأحيـان في إمكانيـ	جهه إلى تصمين الهمـم وتقديـم ب تمثيـل محـدود	ات التوظيف في ال وظيـف أصحـاب ـم، ممـا يـؤدي إل ب الهمـم في القـد	ممارســات لتو التســهيلات له	<b>خطط توظيف أصحاب الهمم:</b> وضـع الخطـط لتوظيـف أصحـاب الهمـم بمـا يتوافـق مـع الوظيفـة ونـوع الإعاقـة ويدعـم التوظيــف الدامـج، مـع ضمـان تطبيـق متطلبـات الوصـول الشـامل في مختلـف وسـائل وقنـوات الإعلان عـن الوظائـف (رقمـي، وسـمعي، وبصري وحضـوري).	1	السياسات والأنظمة الدامجة (%35)
ضع سياسـات وأنظمـة تضمـن السـاواة خلال بيقهـا بشـكل شـمولي ومسـتدام، كمـا تحـرص ـج الأداء وقياســات الرضـا والتغذيـة الراجعـة، جـة لهــذه الجهـود وتعـتبر قـدوة لغيرهـا مـن جـة لهـنده الجهـود وتعـتبر قـدوة لغيرهـا مـن	عمليـة التوظيـف لأصحـاب الهمـم وتط على تطويرهـا دوريـاً بالاســتناد إلى نتائ	الهمـم وتطبقهـا بشـكل شـمولي مـا تقـوم الجهـة بتطويـر وتحـسين إلى نتائـج الأداء وقياسـات الرضـا	مليــة التوظيــف لأصحــاب ا مســتدام معظـم الأحيــان، ك	ظمــة الحــدودة لتحقيــق ع ب الهمـم وتطبقهـا بعـض و تحسـينها.	ض السياســات والأنظ يـة التوظيـف لأصحـاب م أحيانـاً بتطويرهــا وت	الساواة خلال عمل	المم م في القامي	عمليـة التوظيـف	المساواة خلال	سياسات وأنظمة التوظيف الدامج: وضـع وتطبيـق سياسـات أو أنظمـة تضمـن المسـاواة خلال عمليـة التوظيـف (الاسـتقطاب، والاختيـار، والتقـدم للوظيفـة، والتقييـم، والتدريـب).	2	
اد أنظمة لتوفير بيئة أمنة وحماية الوظفين هم في جميع مراحل العمل أو الإساءة إليهم بيقها بشكل شمولي ومستدام، كما تحرص ـج الأداء وقياسـات الرضـا والتغذيـة الراجعـة، جـة لهـذه الجهـود وتعـتبر قـدوة لغيرهـا مـن	مـن أصحـاب الهمـم مـن التمييـز ُضده أو إهمالهـم أو اسـتغلالهم وتقـوم بتط على تطويرهـا دوريـاً بالاســتناد إلى نتائ	بيـز ضدهـم في جميع مراحـل العمل م أو اسـتغلالهم وتطبقهـا بشـكل لأحيـان، كمـا تقـوم الجهـة بتطويـر لاسـتناد إلى نتائـج الأداء وقياسـات	ـن أصحـاب الهمـم مـن التمي و الإســاءة إليهــم أو إهمالهــ تــمولي ومســتدام معظــم اا	ه الله الله الله الله الله الله الله ال		لأصحـاب الهمـم و-	م وحمايتهم مـن ، محــدود للأفــراد	نة لأصحاب الهمـ	توفير بيئة أمن التمييــز، ممــا	<b>بيئة عمل أمنة:</b> وضع وتنفيـذ أنظمـة لتـوفير بيئـة أمنـة وحمايـة الموظـفين مـن أصحـاب الهمـم مـن التمييـز ضدهـم في جميـع مراحـل العمـل أو الإسـاءة إليهـم أو إهمالهـم أو اسـتغلالهم بـأي طريقـة.	3	
ة داعمـة لأصحـاب الهمـم في الجتمـع ولديهـا جهـة لأصحـاب الهمـم محليـاً وإقليمـاً وعاليـاً، إكات والتعـاون مـع القطـاع الخـاص والحكومي مـج الجتمعـي لأصحـاب الهمـم ولديهـا خطـة هـا بشـكل شـمولي ومسـتدام، كمـا تحـرص على الهمـم في المجتمـع دوريـاً بالاسـتناد إلى نتائـج عـة، وقـد حصلـت على تقديـر أو تكريـم نتيجـة بن المؤسسـات في هـذا الجـال.	العديد من النشاطات الجتمعية الو كما تحرص على عقد العديد من الشر والقطاع الثالث والموردين لتعزيز الد شمولية سنوية لذلك وتقوم بتطبيق تقييم دورها كجهة داعمة لأصحاب	يه دجهة داعمة لاصحاب الهمم ن النشاطات المجتمعية الموجهة ما عقدت العديد من الشراكات والحكومي والقطاع الثالث لتعزيز مم، وتقوم بتقييم دورها كجهة جتمع في معظم الأحيان بالاستناد	ي الجتمـع ولديهـا عـدد مــ أصحـاب الهمـم محليـاً، كه التعـاون مـع القطـاع الخـاص دمـج الجتمـع لأصحـاب اله	ف التي تعزز دورهـا المجتمعي ال		لـدى الجهـة بعـض كجهـة داعمـة لأصح				الدور المجتمعي والشراكات: تعزيــز الــدور المجتمعــي للجهــة وعقـد الشراكات والتعــاون بين القطــاعين الحكومــي والخــاص والمجتمـع الثالـث والمورديـن لضمـان تطويـر عمليـة الدمـج لأصحاب الهمـم في الجهـة والمجتمع.	4	
ة وتنفيـذ السياسـات والأنظمـة الدامجـة مـن ولية ويتـم قياسـها بشـكل مسـتدام وجميعهـا ويـر والتحـسين وتعـتبر مرجـع لجهـات أخـرى.	خلال مـؤشرات أداء وقياسـات ِرأي شــم	اداء وفياستات راي ويسم فياستها	ـدامجــة مــن خلال مــَـؤشرات شـكل دوري في معظـم الأحيـا	سـات رأي محـدودة ويتـم   اا لهـر نتائج ايجابيـة، وقلـيلاً   ب	ى مــؤشرات أداء وقياس	الدامجـة مــن خلال قياسـها بشـكل غير	ي مجال وصع الدامجـة وكانـت الاس تفادة منه ا	ب نجـاح الجهــة ه ســات والأنظمــة إيجابيــة ولـم يتــم	لقيـاس مـدي وتنفيـذ السيار معظمهـا غير	النتائج: قياس جهود الجهة في وضع السياسات والأنظمة الدامجة من خلال قياسات رأي ومؤشرات أداء والاستفادة منها في التحسين، ويمكن أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر: (نسبة توظيف أصحاب الهمم بما يتناسب مع قدراتهم، وعدد الشراكات الموجهة لدعم أصحاب الهمم/ نتائج الشراكات، ورضا الموظفين أصحاب الهمم عن آليات التوظيف وسياسات العمل المرن والعدالة والمساواة).	5	

العايير	الرقم	النضج		الأساسي			النمو			التمكين			دة
المحيد	וטנטא	استعج	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	8	90%	100%
	1	المساوة في التأهيل والتدريب: توفير فرص متساوية للتدريب المتخصص وفرص لتأهيل أصحاب الهمم وتطوير مهاراتهم.	أصحـاب الهمـ	لجهـة البرامـج التدر ـم وهــي غير كافيــ , تطورهــم وتقدمهــ	ـة أو غير فعالـة،	إلا أنه غير مبني		ن أصحاب الهمـم وظيفيـة الضروريـة	أن معظـم هـذا التد التدريـب المتخصـص لتطويـر مهاراتهـم وه التطـور والتقـدم في	دريب يـعنى بالمـارات الإداريـ ى الـذي يناسـب طبيعـة عملم ومعلوماتهـم، ممـا يحـد مـن ذ ب مسـارهم الوظيفـي وهنـاك ذا وتقــوم الجهــة في بعــض	ب الهمـم، إلا الم مـة ويغفـل الأ كون ضرورياً الم مـم أحياناً في النا له لتحـسين د ان بتطويـر الا	برامـج تدريـب شـاملة ومتخصصــة التدريـب السـنوية وبحيـث يتـم إعطائ باقـي الوظـفين وبمـا يناسـب احتيا نناسـب نـوع إعاقتهـم. ولا يقـتصر تدرر دورات متخصصـة في مجـال عمـل الوظيا التطـور والتقـدم في مسـاراتهم الوطي	ن الساواة في التدريب من خلال تقديم ظفين أصحاب الهمم ضمن خطط فس الفرص للتدريب المتخصص مثل م الوظيفية وتقديمها بالطريقة التي على المهارات الإدراية فقط، بل يتضمن من أصحاب الهمم مما يتيح لهم فرص أسوة بغيرهم. كما تحرص على تطوير الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، هذا المجال.
تمكين الموظفين أصحاب الهمم (40%)	2	المساوة في التطور الوظيفي: توفير فرص متساوية للتطور المهني والمسار الوظيفي والتقييم العادل لهم.	والـهي للموظـ مسـار وظيفــِ يراعـي احتياجات	ـفين مـن أصحـاب ا ي لهــم ولا يتــم تق تهـم حسـب نـوع إء ي دوران الموظـفين الـ	الهمـم ولا يوجـد نييمهـم بشـكل عاقتهـم. ويظهـر لرتفع وانخفـاض	للموظـفين مـن أد ويقـتصر على الوظا الوظـفين، مـع وجـد إلا أن معـدل الـدورا	ر عـدد محـدود مـن فـره سحـاب الهمـم ومسـاره فـف الإداريـة البسـيطة و د بعـض الجهـود غير المنت ن عـالي. وتفتقـر الوظائـف مـن أصحـاب الهمـم.	ل التطـور الوظيفـي الوظيفـي محـدود لا يتـوازى مـع باقـي لممة للاحتفـاظ بهـم القيادية والإشرافيـة	من أصحاب الهمـ شامل لجميع الوض الوظيفي لا يتـوازى ويكـون أحياناً محـد الجهـة التقييم العاد الجهـة عـدد محـدود والإشرافيـة. ويظهـ الـدوران الوظيفـي ل	ير الفـرص للتطـور الوظيفي ــم ولديهـم مسـار وظيفـي وظـفين مـن أصحـاب الهمـم ـدوداً في بعـض الوظائـف الإد ـدود مـن أصحـاب الهمـم في الود ود مـن أصحـاب الهمـم في الارولاء الوظـفين مـن خلال ـر ولاء الوظـفين مـن خلال الهـم. هـذا وتقـوم الجهـة في المارة اللهـما إلا أنامـود.	ن الله غير ن مسارهم سكل كامـل هـذا وتوفـر تهـم. ولـدى ف القياديـة ض معـدل ض الأحيـان	لموظفين من أصحاب الهمم من · للتطور الوظيفي وتقيمهم بالعدل أر حتياجاتهم مما يعـزز ولائهم ويساء خبراتهم ومهاراتهم، ويظهر نجـاح ت أصحـاب الهمم في الوظائـف الإشراف	ان الساواة في تـوفير التطـور الوظيفـي توفير مسـار وظيفـي واضح لهـم وخطـة بباقـي الموظـفين مع الأخـذ بـعين الاعتبـار تهـة على الاحتفـاظ بهـم والاسـتفادة مـن لجهـود مـن خلال وجـود موظـفين مـن القياديـة. كمـا تحـرص على تطويـر هــذه اء وقياسـات الرضـا والتغذيـة الراجعـة، هــذا الجـال.
	3	الترتيبات التيسيرية والخدمات الداعمة: تـوفير الترتيبـات التيسيريـة اللازمـة (أوقـات العمـل الــرن، ومسـاحات العمـل الخصصـة) والخدمـات الداعمـة (مـن حيـث الأجهـزة المسـاعدة والتقنيات والمسـاعدة الشـخصية للموظفين مـن أصحـاب الهمـم) لتمكينهـم مـن أداء عملهـم والوصـول الشـامل لخدمـات الجهـة.	ترتیبـات تیسیرر یصعّــب عمــل		عمـل الـرن ممـا صحـاب الهمـم	للموظ فين أصحاب ولا يتـم الاهتمـام ب الترتيبـات التيسيريـ لهـم لكـن بشـكل :	، الهمـم إلا أنهـا لا تغطـي صيانتهـا وتطويرهــا، كمـ هُ، مثـل السـماح بتطبيـق	معظم احتياجاتهم يتم توفير بعض أوقات العمل المرن سياسات واضحة	لأصحـاب الهمــم به صيانتهـا دوريـاً، كمـا مثــل نظـام العمــل وتقـوم بتطويـر ممار	بمـا يناسـب بعـض متطلبـ ـا توفر بعـض التسـهيلات والا ل الــرن لأصحـاب الهمـم حس ـارسـاتِها دوريـاً بـالاطلاع على أ	ات اللازمـة لأ عاقـة ويتـم و ن التيسيرية الا حتياجاتهـم، الا المارسـات الا ة الراجعـة.	لأصحــاب الهمــم بمـا يناســب متطلّب ومتابعــة أبــرز الســتجدات في هــذا المج لسياســات والأنظمـة لتـوفير الترتيبـات لهمــم حســب احتياجاتهــم وضمــان لوظيفــي، كمــا تحــرص على تطويــر	بر الأجهـزة والتقنيـات السـاعدة اللازمـة لإعاقـة المختلفـة وضمـان صيانتهـا دوريـاً وتوفيرهـا، كمـا تحـرص الجهـة على وضـع سيريـة مثـل نظـام العمـل الـرن لأصحـاب ثـر ذلـك على تقييـم أدائهـم أو تطورهـم سـاتها دوريـاً بالاسـتناد إلى نتائـج الأداء حصلـت على تقديـر أو تكريـم نتيجـة لهـذه مـات في هـذا الجـال.
	4	قنوات التغذية الراجعة: تـوفير قنـوات مناسـبة للحصـول على التغذيـة الراجعـة واسـتقبال وإدارة شـكاوى واقتراحـات الموظـفين أصحـاب الهمـم وقيـاس رأيهـم.	التغذيـة الراجع وقيـاس رأيهــم	ة إلى أي وسـيلة عـة مـن الوظـفين أ م واسـتلام شـكاوير , تناسـب أنـواع الإ	أصحـاب الهمـم بهم واقتراحاتهـم	الراجعـة مـن الموظـ بقيــاس أرائهــم وا	المارســات الحــدودة لك فين أصحـاب الهمـم وتقــ ســتلام اقتراحاتهــم وشــ سـتدام وبـدون الأخـذ بـعب دٍعاقــة المختلفــة.	صول على التغذيـة م في بعـض الأحيـان كاويهم لكـن ليـس ن الاعتبـار احتياجـات	ومتطلبات معظم مـن الوظـفين أصح والتحـسين وتقـوم ب دوريـاً واسـتقبال وإد شـمولي ومسـتدام وتحـسين هـذه الم	ر قنوات ملائمة في معظم الا م أنواع الاعاقة للحصول على محاب الهمم والاستفادة م إدارة اقتراحاتهم وشكاويهم معظم الأحيان، كما تقو مارسات بالاستناد إلى نتائب راجعة في معظم الأحيان.	ية الراجعة الراجعة الرواق في التطويــر اس أرائهــم فهـا بشــكل الرواقة	لراجعـة مـن الوظـفين مـن أصحـاب ال وتـوفير آليـات لاسـتقبال وإدارة شـكاويـ حتياجــات ومتطلبــات كافــة أنــواع ومســتدام، كمــا تحــرص على تطويرهـ	قنوات مناسبة للحصول على التغذية والاستفادة منها في التطوير والتحسين قتراحاتهم وقياس رأيهم بشكل يناسب نة وتطبيقها بشكل فعال وشمولي رياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات لى تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود هذا المجال.
	5	التواصل والمشاركة المجتمعية: توفير فـرص للتواصـل والمشـاركة المجتمعيـة الفاعلـة للموظـفين مـن أصحاب الهمم، وتشـجيع الابتـكار والإبـداع في الجهـة لتقديـم الحلـول والخدمـات لتعزيـز الدمـج المجتمعـي للموظـفين أصحـاب الهمـم.	الهمـم في النش الجهـة بتشـجي	شــاطات المجتمعيــ بيع الابتـكار والإبـداع	ا من أصحاب له تقوم لا تقديم حلول لل عليه المحاب ال	لوظفيهـا مــن أص وغير متنوعـة وغير ، الوظـفين مـن أصح أي جهـد ملمـوس ل الدمج الجتمعـي لل	ض الأحيـان نشـاطات وه حـاب الإعاقـة إلا أن هــذ منتظمـة ولا يتـم فيهـا م نشـجيع الابتكار والإبـداع موظـفين أصحـاب الإعاقـ ال أو الاسـتفادة منـه في	ساردات مجتمعینه المسارکة محدودة ارکات. کما لا یظهر تقدیم حلول لتعزیز ، ولا یتم قیاس أداء	التنوعـة للموظـفير دورهـم كأعضـاء فاع جميـع الوظـفين م تعمـل على تشـجيع الجتمعـي لأصحـاب	د مـن فـرص الشـاركة في النش بن أصحـاب الهمـم باخـتلاف عـلين في الجتمـع ويتـم فيهـ مـن أصحـاب الهمــم وبشـــ ع الابتـكار الوجـه لتقديـم خدم ب الهمـم. وتقـوم الجهـة بتطو نناد إلى نتائـج الأداء وقياسـات م الأحيـان.	و الجتمعية هـم وتعزيـز هـة مشـاركة تظـم، كمـا عـزز الدمـج عـنز الدمـج سين هـذه و التغذيـة	وإقليميـاً وعاليـاً والشـاركة في النشـ ُصحـاب الهمـم بالشـكل الـذي يراعـ يتعزيـز دمجهـم في المجتمـع مـن خلاا وشـمولي ومسـتدام، كمـا تحـرص ال لحلـول والخدمـات لتعزيـز الدمـج المج تـوفير قنـوات فعالـة لاسـتلامها مـن والاسـتفادة منهـا في تعزيـز الدمـج المج لمارسـات دوريـاً بالاسـتناد إلى نتائــ	ير العديد من فرص التواصل محلياً المجتمعية المتنوعة لجميع الموظفين المجتمعية المتنوعة لجميع الموظفين لياجاتهم ومتطلبات إعاقتهم المختلفة على تشكل فعال على تشجيع الإبداع والابتكار لتقديم يلموظفين أصحاب الهمم من خلال الموظفين والمتعاملين والشركاء وإدارتها بي. كما تحرص الجهة على تطويره هذه ال وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، هذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من
	6	الموظفين أصحاب الهمم في المناصب الإشرافية والقيادية، وعدد الـدورات التدريبية المتخصصة للموظفين أصحـاب الهمـم، ونسـبة مشـاركة الموظفين أصحـاب الهمـم في النشـاطات	مـدي نجـاح الـ أصحـاب الهمـم	لجهـة في مجـال تم	مكين الموظفين غير إيجابيـة ولـم	مـن خلال مـؤشرات بشـكل غير منتظـم	، أداء وقياسـات رأي ومح	دودة ويتم قياسها بية، وقليلاً ما يتم	مـن خلال مـؤشرات أ في معظـم الأحيـان و	هـا في مجـال تمـكين الموظـفيـ ، أداء وقياسـات رأي ويتـم قيار ، وتظهـر النتائـج اتجاهـات إيـ نهـا في التحـسين والتطويـر أ-	شـكل دوري الم ف غالبيتم السلم		لـفين أصحـاب الهمـم مـن خلال مـؤشرات ـها بشــكل مســتدام وجميعهــا إيجابيــة بين وتعــتبر مرجــع لجهـات أخــرى.