



فئة التوظيف الدائم



المعايير	الرقم	النضج	الأساسي			النمو			التمكين			الريادة	
			0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
البيئة الدامجة (25%)	1	البيئة الفيزيائية المهيأة:		تصميم وتهئية المرافق والمباني التابعة للجهة حسب معايير الوصول الشامل مثل كود الإمارات، بما يضمن سهولة الوصول والاستخدام بدون معوقات من قبل الموظفين أصحاب الهمم، وجاهزيتها لإحلائهم 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.		تفتقر بيئة العمل في الجهة إلى تدابير الوصول الشامل والتسهيلات الكافية لأصحاب الهمم، مما يزيد من صعوبة مشاركة الموظفين من أصحاب الهمم ما ينعكس سلباً على تطور مسارهم الوظيفي أسوة بغيرهم من الموظفين.		تظهر الجهة بعض الجهود لتحسين إمكانية الوصول واستخدام مرافق الجهة من قبل أصحاب الهمم، إلا أنها جهود محدودة وهناك صعوبة معظم الأحيان في إمكانية الوصول واستخدام مرافق الجهة بسهولة ويسر من قبل أصحاب الهمم، كما أنها لا تغطي احتياجات أغلب أنواع الإعاقات.		تقوم الجهة بوضع وتنفيذ سياسات وممارسات لتوفير بيئة فيزيائية دامجة لأصحاب الهمم باتباع معايير للوصول الشامل وبما يضمن لهم إمكانية الوصول واستخدام معظم مرافق الجهة وتوفير بعض التقنيات والأجهزة المساندة لهم، إلا أن هذه الجهود لا تلي متطلبات بعض أنواع الإعاقة ولا تغطي كافة مرافق الجهة. كما تقوم الجهة بتطوير وتحسين هذه الممارسات بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة في معظم الأحيان.		تظهر الجهة جهوداً استثنائية في توفير البيئة الفيزيائية المهيأة لأصحاب الهمم ضمن أعلى متطلبات المعايير العالمية للوصول الشامل بوضع وتنفيذ سياسات وممارسات شاملة لإمكانية الوصول واستخدام مرافق الجهة بسهولة ويسر من قبلهم وتوفير التقنيات والأجهزة المساندة، بما يلي احتياجاتهم المتنوعة لجميع أنواع الإعاقة، كما تحرص على تطوير هذه الممارسات دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	
	2	البيئة المعلوماتية والرقمية المهيأة:		بحيث توفر الجهة سهولة الوصول والاستخدام للخدمات والمعلومات والموارد التعليمية من قبل الموظفين أصحاب الهمم (اللافتات، المواقع الإلكترونية، والقنوات الرقمية، والتطبيقات الذكية، ومواقع التواصل ووسائل الاتصال... إلخ) وضمن الممارسات العالمية، من خلال توفير واجهات مستخدم مرنة ومتوافقة مع التقنيات المساعدة للمواقع الرقمية والتطبيقات مثل قارئات الشاشة وأجهزة التحكم بالصوت واللوحات اللمسية ولوحات المفاتيح الخاصة وأجهزة تتبع العين وغيرها، وبما يسهل على أصحاب الهمم الوصول إلى الخدمات والمعلومات الرقمية بشكل فعال كما يوفر المعلومات بالأشكال المبسرة للوثائق والمعلومات والبيانات والصور عن طريق تحويلها للغة برايل أو طباعتها بحروف كبيرة، أو تحويلها إلى حالة إلكترونية أو صوتية، أو ترجمتها بلغة الإشارة.		تفتقر بيئة العمل في الجهة إلى تدابير الوصول الرقمي الشامل لأصحاب الهمم والحصول على المعلومات، مما يصعب على الموظفين أصحاب الهمم المشاركة الكاملة بسهولة أو تطوير مسارهم الوظيفي أسوة بغيرهم من الموظفين.		تظهر الجهة بعض الجهود لتحسين إمكانية الوصول الرقمي واستخدام التطبيقات والحصول على المعلومات من قبل أصحاب الهمم، إلا أنها جهود محدودة وهناك صعوبة معظم الأحيان في إمكانية الوصول واستخدامها بسهولة ويسر من قبل أصحاب الهمم ولا تغطي احتياجات أغلب أنواع الإعاقات.		تقوم الجهة بوضع وتنفيذ سياسات وممارسات لتوفير بيئة معلوماتية ورقمية لأصحاب الهمم باتباع معايير للوصول الشامل وتضمن لهم إمكانية الوصول لمعظم المواقع والتطبيقات والمعلومات بسهولة وتوفير بعض التقنيات والأجهزة المساندة لهم وتقدم بعض المعلومات بأشكال مبسرة، إلا أن هذه الجهود لا تلي متطلبات بعض أنواع الإعاقة ولا تغطي كافة محاور البيئة المعلوماتية والرقمية من خدمات وتطبيقات إلكترونية ورقمية ومعلومات. كما تقوم الجهة بتطوير وتحسين هذه الممارسات بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة في معظم الأحيان.		تظهر الجهة جهوداً استثنائية في توفير البيئة المعلوماتية والرقمية المهيأة لأصحاب الهمم ضمن أعلى متطلبات المعايير العالمية للوصول الرقمي الشامل، بوضع وتنفيذ سياسات وممارسات شاملة لإمكانية الوصول الرقمي واستخدام الخدمات والحصول بسهولة ويسر على المعلومات بالأشكال المبسرة، وتوفير التقنيات المساعدة للمواقع الرقمية والتطبيقات وبما يلبي احتياجاتهم المتنوعة ليغطي جميع أنواع الإعاقة، كما تحرص على تطوير هذه الممارسات دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	
	3	تجذير ثقافة دامجة:		تتفقر برامج التدريب التي توفرها الجهة إلى دورات في كيفية التعامل مع أصحاب الهمم ونادراً ما يتم توعية الموظفين بشؤون الإعاقة.		تقوم الجهة بتوعية عدد قليل من الموظفين بحقوق أصحاب الهمم إلا أن هذه البرامج التوعوية بسيطة ولا تغطي معظم جوانب الإعاقة ولم تصل إلى المرحلة التي تعطي إحساس بأن الجهة توفر بيئة دامجة. وتقدم الجهة بعض التدريب أحياناً عن أمور الإعاقة إلا أنه غير منتظم وبسيط وهناك فرصة كبيرة للجهة لتحسين جهودها في توفير بيئة دامجة.		تقوم الجهة بتوعية بعض الموظفين بحقوق أصحاب الهمم وكيفية التعامل معهم. كما تقدم في بعض الأحيان دورات متخصصة للموظفين في أمور الإعاقة وكيفية التعامل مع أصحاب الهمم إلا أن هذه الجهود غير منتظمة ولا شاملة وهناك فرص لتحسين هذه الجهود. هذا وتقوم الجهة في بعض الأحيان بتطوير وتحسين هذه الجهود.		تظهر الجهة جهوداً استثنائية في تجذير الثقافة الدامجة من خلال خطط شمولية لنشر الوعي بين جميع موظفيها بحقوق أصحاب الهمم وكيفية التعامل معهم وتلبية احتياجاتهم المتنوعة حسب نوع الإعاقة، بالإضافة إلى تضمين التدريب المتخصص للموظفين على كيفية التعامل مع أصحاب الهمم وخصوصا في حالات الطوارئ في برامجها التدريبية وتنفيذها لعدد مناسب منهم، مما يعزز شعور الموظفين من أصحاب الهمم بالانتماء ويسهل تعاملهم في الجهة. كما تحرص على تطوير هذه الممارسات دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.			
	4	النتائج:		يتم قياس عدد محدود جداً من النتائج لقياس مدى نجاح الجهة في مجال توفير البيئة الدامجة وكانت معظمها غير إيجابية ولم يتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير.		تقيس الجهة أدائها في مجال توفير البيئة الدامجة من خلال مؤشرات أداء وقياسات رأي ومحدودة ويتم قياسها بشكل غير منتظم وبعضها أظهر نتائج إيجابية، وقليلاً ما يتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير.		تقيس الجهة أدائها في مجال توفير البيئة الدامجة من خلال مؤشرات أداء وقياسات رأي ويتم قياسها بشكل دوري في معظم الأحيان وتظهر النتائج اتجاهات إيجابية في غالبيتها ويتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير أحياناً.		تقيس الجهة أدائها في مجال توفير البيئة الدامجة من خلال مؤشرات أداء وقياسات رأي شمولية ويتم قياسها بشكل مستدام وجميعها إيجابية ويستفاد منها دورياً في التطوير والتحسين وتعتبر مرجع لجهات أخرى.			

المعايير	الرقم	النضج	الأساسي			النمو			التمكين			الريادة	
			0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
السياسات والأنظمة الدامجة (35%)	1	خطط توظيف أصحاب الهمم:	تفتقر ممارسات التوظيف في الجهة إلى تضمين ممارسات لتوظيف أصحاب الهمم وتقديم التسهيلات لهم، مما يؤدي إلى تمثيل محدود للأفراد أصحاب الهمم في القوى العاملة.	تظهر الجهة بعض الجهود لتوظيف أصحاب الهمم وتضمن بعض الممارسات لتوظيف أصحاب الهمم ضمن أنظمة التوظيف، إلا أنها جهود محدودة وهناك صعوبة معظم الأحيان في إمكانية الوصول أو التواصل أو توفير التسهيلات أثناء عملية التوظيف لأصحاب الهمم.	تقوم الجهة، ضمن أنظمة التوظيف بتضمين ممارسات شاملة لتوظيف أصحاب الهمم باستخدام خطط واضحة، وتحرص على إتاحة الفرصة لهم للتقدم للوظائف المختلفة كما تحرص في معظم الأحيان على الإعلان عنها باستخدام إعلانات يتم فيها ضمان تطبيق متطلبات الوصول الشامل وتنوع وسائل وقنوات الإعلان عن الوظائف بما يلي متطلبات معظم أنواع الإعاقة المختلفة، كما تقوم الجهة بتطوير وتحسين هذه الممارسات بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة في معظم الأحيان.	تظهر الجهة جهوداً استثنائية في توظيف أصحاب الهمم ووضع خطط توظيف بما يتوافق مع الوظيفة ونوع الإعاقة وعدم التوظيف الدامج، مع ضمان تطبيق متطلبات الوصول الشامل في مختلف وسائل وقنوات الإعلان عن الوظائف (رقمي، وسمعي، وبصري وحضوري).							
	2	سياسات وأنظمة التوظيف الدامج:	تفتقر الجهة إلى سياسات أو أنظمة تضمن المساواة خلال عملية التوظيف، مما يؤدي إلى تمثيل محدود للأفراد أصحاب الهمم في القوى العاملة.	لدى الجهة بعض السياسات والأنظمة المحدودة لتحقيق المساواة خلال عملية التوظيف لأصحاب الهمم وتطبيقها بعض الأحيان، كما تقوم أحياناً بتطويرها وتحسينها.	لدى الجهة سياسات وأنظمة واضحة تضمن المساواة خلال عملية التوظيف لأصحاب الهمم وتطبيقها بشكل شمولي ومستدام معظم الأحيان، كما تقوم الجهة بتطوير وتحسين هذه الممارسات بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة في معظم الأحيان.	وضع وتطبيق سياسات أو أنظمة تضمن المساواة خلال عملية التوظيف (الاستقطاب، والاختيار، والتقدم للوظيفة، والتقييم، والتدريب).							
	3	بيئة عمل آمنة:	تفتقر الجهة إلى أنظمة أو ممارسات تضمن توفير بيئة آمنة لأصحاب الهمم وحمايتهم من التمييز، مما يؤدي إلى تمثيل محدود للأفراد أصحاب الهمم في القوى العاملة.	لدى الجهة بعض الممارسات المحدودة لتوفير بيئة آمنة لأصحاب الهمم وحمايتهم من التمييز والتي تطبيقها في بعض الأحيان، كما تقوم أحياناً بتطويرها وتحسينها.	لدى الجهة أنظمة واضحة لتوفير بيئة آمنة وحماية الموظفين من أصحاب الهمم من التمييز ضدهم في جميع مراحل العمل أو الإساءة إليهم أو إهمالهم أو استغلالهم وتقوم بتطبيقها بشكل شمولي ومستدام، كما تحرص على تطويرها دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة. وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	وضع وتنفيذ أنظمة لتوفير بيئة آمنة وحماية الموظفين من أصحاب الهمم من التمييز ضدهم في جميع مراحل العمل أو الإساءة إليهم أو إهمالهم بأي طريقة.							
	4	الدور المجتمعي والشراكات:	ليس للجهة أي نشاطات كجهة داعمة لأصحاب الهمم في المجتمع.	لدى الجهة بعض الممارسات المحدودة التي تعزز دورها المجتمعي كجهة داعمة لأصحاب الهمم.	تبذل الجهة جهوداً استثنائية كجهة داعمة لأصحاب الهمم في المجتمع ولديها عدد من النشاطات المجتمعية الموجهة لأصحاب الهمم محلياً وإقليمياً وعالمياً، كما تحرص على عقد العديد من الشراكات والتعاون مع القطاع الخاص والحكومي والقطاع الثالث والموردين لتعزيز الدمج المجتمعي لأصحاب الهمم ولديها خطة شمولية سنوية لذلك وتقوم بتطبيقها بشكل شمولي ومستدام، كما تحرص على تقييم دورها كجهة داعمة لأصحاب الهمم في المجتمع دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	تعزيز الدور المجتمعي للجهة وعقد الشراكات والتعاون بين القطاعين الحكومي والخاص والمجتمع الثالث والموردين لضمان تطوير عملية الدمج لأصحاب الهمم في الجهة والمجتمع.							
	5	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).	يتم قياس عدد محدود جداً من النتائج لقياس مدى نجاح الجهة في مجال وضع وتنفيذ السياسات والأنظمة الدامجة وكانت معظمها غير إيجابية ولم يتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير.	تقيس الجهة أدائها في مجال وضع وتنفيذ السياسات والأنظمة الدامجة من خلال مؤشرات أداء وقياسات رأي محدودة ويتم قياسها بشكل غير منتظم وبعضها أظهر نتائج ايجابية، وقليلًا ما يتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير.	تقيس الجهة أدائها في مجال وضع وتنفيذ السياسات والأنظمة الدامجة من خلال مؤشرات رأي شمولية ويتم قياسها بشكل دوري في معظم الأحيان وتظهر النتائج اتجاهات إيجابية في غالبيتها ويتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير أحياناً.							

المعايير	الرقم	النضج	الأساسي			النمو			التمكين			الريادة	
			0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
	1	المساواة في التأهيل والتدريب: توفير فرص متساوية للتدريب التخصص وفرص لتأهيل أصحاب الهمم وتطوير مهاراتهم.	نادراً ما توفر الجهة البرامج التدريبية للموظفين أصحاب الهمم وهي غير كافية أو غير فعالة، مما يؤثر على تطورهم وتقدمهم في مساراتهم الوظيفية.			تقدم الجهة بعض التدريب لعدد محدود من أصحاب الهمم إلا أنه غير مبني غالباً على احتياجاتهم الوظيفية الضرورية لتطورهم ونموهم في مسار عملهم.			تقوم الجهة بتوفير التدريب للموظفين من أصحاب الهمم، إلا أن معظم هذا التدريب يعنى بالمهارات الإدارية العامة ويغفل التدريب التخصص الذي يناسب طبيعة عملهم ويكون ضرورياً لتطوير مهاراتهم ومعلوماتهم، مما يحد من فرصتهم أحياناً في التطور والتقدم في مسارهم الوظيفي وهناك فرصة لتحسين هذه الجهود. هذا وتقوم الجهة في بعض الأحيان بتطوير وتحسين أدائها في هذا المجال.			تظهر الجهة جهوداً استثنائية في ضمان المساواة في التدريب من خلال تقديم برامج تدريب شاملة ومتخصصة للموظفين أصحاب الهمم ضمن خطط التدريب السنوية وبحيث يتم إعطائهم نفس الفرص للتدريب التخصص مثل باقي الموظفين وبما يناسب احتياجاتهم الوظيفية وتقديمها بالطريقة التي تناسب نوع إعاقتهم. ولا يقتصر تدريبهم على المهارات الإدارية فقط، بل يتضمن دورات متخصصة في مجال عمل الموظف من أصحاب الهمم مما يتيح لهم فرص التطور والتقدم في مساراتهم الوظيفية أسوة بغيرهم. كما تحرص على تطوير هذه الممارسات دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	
	2	المساواة في التطور الوظيفي: توفير فرص متساوية للتطور المهني والمسار الوظيفي والتقييم العادل لهم.	تفتقر الجهة إلى خلق فرص للتطور الوظيفي والمهني للموظفين من أصحاب الهمم ولا يوجد مسار وظيفي لهم ولا يتم تقييمهم بشكل يراعي احتياجاتهم حسب نوع إعاقتهم. ويظهر ذلك في معدل دوران الموظفين المرتفع وانخفاض مستوى رضاهم.			تقوم الجهة بتوفير عدد محدود من فرص التطور الوظيفي للموظفين من أصحاب الهمم ومساهمهم الوظيفي محدود ويقتصر على الوظائف الإدارية البسيطة ولا يتواءم مع باقي الموظفين، مع وجود بعض الجهود غير المنتظمة للاحتفاظ بهم إلا أن معدل الدوران عالي. وتفتقر الوظائف القيادية والإشرافية إلى وجود قياديين من أصحاب الهمم.			تقوم الجهة بتوفير الفرص للتطور الوظيفي لمعظم الموظفين من أصحاب الهمم ولديهم مسار وظيفي واضح إلا أنه غير شامل لجميع الموظفين من أصحاب الهمم كما أن مسارهم الوظيفي لا يتواءم مع باقي الموظفين نوعاً ما بشكل كامل ويكون أحياناً محدوداً في بعض الوظائف الإدارية. هذا وتوفر الجهة التقييم العادل لهم وبما يناسب مع احتياجاتهم. ولدى الجهة عدد محدود من أصحاب الهمم في الوظائف القيادية والإشرافية. ويظهر ولاء الموظفين من خلال انخفاض معدل الدوران الوظيفي لهم. هذا وتقوم الجهة في بعض الأحيان بتطوير وتحسين أدائها في هذا المجال إلا أنه هناك فرصة لتحسين هذه الجهود.			تظهر الجهة جهوداً استثنائية في ضمان المساواة في توفير التطور الوظيفي للموظفين من أصحاب الهمم من خلال توفير مسار وظيفي واضح وخطة للتطور الوظيفي وتقييمهم بالعدل أسوة بباقي الموظفين مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجاتهم مما يعزز ولائهم ويساعد الجهة على الاحتفاظ بهم والاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم، ويظهر نجاح تلك الجهود من خلال وجود موظفين من أصحاب الهمم في الوظائف الإشرافية والقيادية. كما تحرص على تطوير هذه الممارسات دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	
	3	الترتيبات التيسيرية والخدمات الداعمة: توفير الترتيبات التيسيرية اللازمة (أوقات العمل المرن، ومساحات العمل المخصصة) والخدمات الداعمة (من حيث الأجهزة المساعدة والتقنيات والمساعدة الشخصية للموظفين من أصحاب الهمم) لتمكينهم من أداء عملهم والوصول الشامل لخدمات الجهة.	تفتقر الجهة إلى توفير أجهزة مساعدة أو ترتيبات تيسيرية مثل أوقات العمل المرن مما يصعب عمل الموظفين من أصحاب الهمم لديها ويدفعهم لتوفيرها بشكل شخصي.			تقوم الجهة بتوفير عدد محدود من الأجهزة المساعدة للموظفين أصحاب الهمم إلا أنها لا تغطي معظم احتياجاتهم ولا يتم الاهتمام بصيانتها وتطويرها، كما يتم توفير بعض الترتيبات التيسيرية، مثل السماح بتطبيق أوقات العمل المرن لهم لكن بشكل غير منتظم وليس ضمن سياسات واضحة تضمن حقوقهم لاحقاً عند تقييمهم.			تقوم الجهة بتوفير العديد من الأجهزة والتقنيات اللازمة لأصحاب الهمم بما يناسب متطلبات الإعاقة المختلفة وضمان صيانتها دورياً ومتابعة أبرز المستجدات في هذا المجال وتوفيرها. كما تحرص الجهة على وضع السياسات والأنظمة لتوفير الترتيبات التيسيرية مثل نظام العمل المرن لأصحاب الهمم حسب احتياجاتهم وضمان ألا يؤثر ذلك على تقييم أدائهم أو تطورهم الوظيفي، كما تحرص على تطوير ممارساتها دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.			تظهر الجهة جهوداً استثنائية في توفير القنوات المناسبة للحصول على التغذية لأصحاب الهمم بما يناسب متطلبات الإعاقة المختلفة وضمان صيانتها دورياً ومتابعة أبرز المستجدات في هذا المجال وتوفيرها. كما تحرص الجهة على وضع السياسات والأنظمة لتوفير الترتيبات التيسيرية مثل نظام العمل المرن لأصحاب الهمم حسب احتياجاتهم وضمان ألا يؤثر ذلك على تقييم أدائهم أو تطورهم الوظيفي، كما تحرص على تطوير ممارساتها دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	
تمكين الموظفين أصحاب الهمم (40%)	4	قنوات التغذية الراجعة: توفير قنوات مناسبة للحصول على التغذية الراجعة واستقبال وإدارة شكاوى واقتراحات الموظفين أصحاب الهمم وقياس رأيهم.	تفتقر الجهة إلى أي وسيلة للحصول على التغذية الراجعة من الموظفين أصحاب الهمم وقياس رأيهم واستلام شكاويهم واقتراحاتهم بالطريقة التي تناسب أنواع الإعاقة المختلفة.			لدى الجهة بعض الممارسات المحدودة للحصول على التغذية الراجعة من الموظفين أصحاب الهمم وتقوم في بعض الأحيان بقياس آرائهم واستلام اقتراحاتهم وشكاويهم لكن ليس بشكل شمولي ومستدام وبدون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات ومتطلبات أنواع الإعاقة المختلفة.			تقوم الجهة بتوفير قنوات ملائمة في معظم الأحيان لاحتياجات ومتطلبات معظم أنواع الاعاقة للحصول على التغذية الراجعة من الموظفين أصحاب الهمم والاستفادة منها في التطوير والتحسين وتقوم بتطبيق سياسات وأنظمة لقياس آرائهم دورياً واستقبال وإدارة اقتراحاتهم وشكاويهم وتطبيقها بشكل شمولي ومستدام معظم الأحيان، كما تقوم الجهة بتطوير وتحسين هذه الممارسات بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة في معظم الأحيان.			تظهر الجهة جهوداً استثنائية في توفير قنوات مناسبة للحصول على التغذية الراجعة من الموظفين من أصحاب الهمم والاستفادة منها في التطوير والتحسين وتوفير آليات لاستقبال وإدارة شكاويهم واقتراحاتهم وقياس رأيهم بشكل يناسب احتياجات ومتطلبات كافة أنواع الإعاقة وتطبيقها بشكل فعال وشمولي ومستدام، كما تحرص الجهة على تشجيع الإبداع والابتكار لتقديم الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	
	5	التواصل والمشاركة المجتمعية: توفير فرص للتواصل والمشاركة المجتمعية الفاعلة للموظفين من أصحاب الهمم، وتشجيع الابتكار والإبداع في الجهة لتقديم الحلول والخدمات لتعزيز الدمج المجتمعي للموظفين أصحاب الهمم.	نادراً ما تشرك الجهة موظفيها من أصحاب الهمم في النشاطات المجتمعية كما لا تقوم الجهة بتشجيع الابتكار والإبداع لتقديم حلول لتعزيز الدمج المجتمعي للموظفين أصحاب الهمم.			توفر الجهة في بعض الأحيان نشاطات ومشاركات مجتمعية لموظفيها من أصحاب الإعاقة إلا أن هذه المشاركة محدودة وغير متنوعة وغير منتظمة ولا يتم فيها مراعاة تغطية جميع الموظفين من أصحاب الهمم في هذه المشاركات. كما لا يظهر أي جهد ملموس لتشجيع الابتكار والإبداع لتقديم حلول لتعزيز الدمج المجتمعي للموظفين أصحاب الإعاقة، ولا يتم قياس أداء الجهة في هذا المجال أو الاستفادة منه في التطوير والتحسين.			توفر الجهة العديد من فرص المشاركة في النشاطات المجتمعية المتنوعة للموظفين أصحاب الهمم باختلاف إعاقاتهم وتعزيز دورهم كأعضاء فاعلين في المجتمع ويتم فيها تغطية مشاركة جميع الموظفين من أصحاب الهمم وبشكل منتظم، كما تعمل على تشجيع الابتكار الموجه لتقديم خدمات تعزز الدمج المجتمعي لأصحاب الهمم. وتقوم الجهة بتطوير وتحسين هذه الممارسات بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة في معظم الأحيان.			تظهر الجهة جهوداً استثنائية في توفير العديد من فرص التواصل محلياً وإقليمياً وعالياً والمشاركة في النشاطات المجتمعية المتنوعة لجميع الموظفين أصحاب الهمم بالشكل الذي يراعي احتياجاتهم ومتطلبات إعاقاتهم المختلفة لتعزيز دمجهم في المجتمع من خلال خطة واضحة يتم تطبيقها بشكل فعال وشمولي ومستدام، كما تحرص الجهة على تشجيع الإبداع والابتكار لتقديم الحلول والخدمات لتعزيز الدمج المجتمعي للموظفين أصحاب الهمم من خلال توفير قنوات فعالة لاستثمارها من قبل الموظفين والمتعاملين والشركاء وإدارتها والاستفادة منها في تعزيز الدمج المجتمعي. كما تحرص الجهة على تطويره هذه الممارسات دورياً بالاستناد إلى نتائج الأداء وقياسات الرضا والتغذية الراجعة، وقد حصلت على تقدير أو تكريم نتيجة لهذه الجهود وتعتبر قدوة لغيرها من المؤسسات في هذا المجال.	
	6	النتائج: قياس جهود الجهة في تمكين الموظفين أصحاب الهمم من خلال قياسات الرأي ومؤشرات الأداء والاستفادة منها في التحسين، ويمكن أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر: (نسبة الموظفين أصحاب الهمم في المناصب الإشرافية والقيادية، وعدد الدورات التدريبية المتخصصة للموظفين أصحاب الهمم، ونسبة مشاركة الموظفين أصحاب الهمم في النشاطات المجتمعية التي تنظمها أو تشارك فيها الجهة، ومعدل الدوران الوظيفي لأصحاب الهمم، وعدد الأفكار الإبداعية المختصة بخدمات أصحاب الهمم، ورضا الموظفين أصحاب الهمم عن فرص التطور والوظيفي والتدريب والتقييم، والمساواة والترتيبات التيسيرية والخدمات الداعمة... إلخ).	يتم قياس عدد محدود جداً من النتائج لقياس مدى نجاح الجهة في مجال تمكين الموظفين أصحاب الهمم وكانت معظمها غير إيجابية ولم يتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير.			تقيس الجهة أدائها في مجال تمكين الموظفين أصحاب الهمم من خلال مؤشرات أداء وقياسات رأي ومحدودة ويتم قياسها بشكل غير منتظم وبعضها أظهر نتائج إيجابية، وقليلًا ما يتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير.			تقيس الجهة أدائها في مجال تمكين الموظفين أصحاب الهمم من خلال مؤشرات أداء وقياسات رأي ويتم قياسها بشكل دوري في معظم الأحيان وتظهر النتائج اتجاهات إيجابية في غالبيتها ويتم الاستفادة منها في التحسين والتطوير أحياناً.			تقيس الجهة أدائها في مجال تمكين الموظفين أصحاب الهمم من خلال مؤشرات رأي شمولية ويتم قياسها بشكل مستدام وجميعها إيجابية ويستفاد منها دورياً في التطوير والتحسين وتعتبر مرجع لجهات أخرى.	