

جائزة أبوظبي للتميز في دمج أصحاب الهمم "دمج" معايير جائزة محور التوظيف الدامج

المعيار الأول: البيئة الدامجة (25%)

1. البيئة الفيزيائية المهيئة:

بحيث يتم تصميم وتهيئة المرافق والمباني الداخلية والمحيطية بيئة العمل التابعة للجهة حسب معايير الوصول الشامل مثل كود الإمارات للبيئة المؤهلة، بما يضمن سهولة الوصول والاستخدام بدون معوقات من قبل الموظفين أصحاب الهمم، وجاهزيتها لإخلائهم في حالات الطوارئ ضمن معايير الصحة والسلامة المهنية، كما توفر المنظمة مواقف سيارات ومرافق صحية مؤهلة ولافتات وإشارات توجيهية وتنبيهية ملائمة لأصحاب الهمم وتعمل على توفير التقنيات والأجهزة المساندة مثل أجهزة المساعدة الصوتية، أجهزة التكبير للمساعدة في الرؤية، أدوات التحكم باللمس، الكراسي المتحركة، أجهزة الرفع، والتكنولوجيا المساعدة وغيرها.

2. البيئة المعلوماتية والرقمية المهيئة:

بحيث توفر الجهة سهولة الوصول والاستخدام للخدمات والحلول التكنولوجية والمعلومات والموارد التعليمية من قبل الموظفين أصحاب الهمم (اللافتات، المواقع الإلكترونية، القنوات الرقمية، التطبيقات الذكية، مواقع التواصل ووسائل الاتصال، ... الخ) وضمن الممارسات الفضلى 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 الميسرة للوثائق والمعلومات والبيانات والصور عن طريق تحويلها للغة بريل أو طباعتها بحروف كبيرة، أو تحويلها إلى محتوى إلكتروني أو صوتي، أو ترجمتها بلغة الإشارة.

3. تعزيز ثقافة دامجة:

من خلال التوعية والتدريب لموظفي الجهة بحقوق الموظفين من أصحاب الهمم وكيفية التعامل معهم بما يضمن تعزيز شعور الموظفين من أصحاب الهمم بالانتماء للجهة وقيامهم بمهامهم في بيئة العمل.

4. 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، عدد الورش/ الحملات التوعوية للموظفين فيما يختص بالإعاقة، نسبة الالتزام بمتطلبات البيئة الفيزيائية الدامجة حسب المعايير العالمية/ كود الإمارات للبيئة المؤهلة، نسبة الالتزام بمتطلبات البيئة الرقمية الدامجة حسب المعايير العالمية، نسبة رضا الموظفين أصحاب الهمم عن البيئة الدامجة).



المعيار الثاني: السياسات والأنظمة الدامجة (35%)

1. خطط توظيف أصحاب الهمم:

وضع الخطط لتوظيف أصحاب الهمم بما يتوافق مع الوظيفة ونوع ودرجة الإعاقة ويدعم التوظيف الدامج. مع ضمان تطبيق متطلبات الوصول الشامل في مختلف مراحل الاستقطاب والتشغيل وضمن جميع وسائل وقنوات الإعلان عن الوظائف (رقعي، سمعي، بصري وحضوري).

2. سياسات وأنظمة التوظيف الدامج:

وضع وتطبيق سياسات وأنظمة تضمن العدالة وتكافؤ الفرص والمساواة خلال عملية التوظيف (الاستقطاب، الاختيار، التقدم للوظيفة، المقابلات، التقييم، التدريب).

3. بيئة عمل آمنة:

وضع وتنفيذ أنظمة لتوفير بيئة آمنة وحماية الموظفين من أصحاب الهمم من التمييز ضدهم في جميع مراحل العمل أو الإساءة إليهم أو إهمالهم أو استغلالهم بأي طريقة.

4. الدور المجتمعي والشراكات:

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 الأداء والاستفادة منها في التحسين، ويمكن أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر: (نسبة توظيف أصحاب الهمم بما يراعي متطلبات دمجهم، عدد الشراكات الموجهة لدعم أصحاب الهمم/ نتائج الشراكات، رضا الموظفين أصحاب الهمم عن آليات التوظيف وسياسات العمل المرنة والعدالة والمساواة).



المعيار الثالث: تمكين الموظفين أصحاب الهمم (40%)

1. المساواة في التأهيل والتدريب:

توفير فرص عادلة ومتساوية للتدريب المتخصص وتوفير فرص مهياة لتأهيل أصحاب الهمم وتطوير مهاراتهم

2. المساواة في التطور الوظيفي:

توفير فرص عادلة ومتساوية للتطور المهني والمسار الوظيفي والتقييم العادل لهم

3. الترتيبات التيسيرية المعقولة والخدمات الداعمة:

توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة اللازمة (العمل المرن، تخصيص مساحات مهينة لأصحاب الهمم حسب الحاجة) والخدمات الداعمة (من حيث الأجهزة المساعدة والتقنيات والمساعدة الشخصية للموظفين من أصحاب الهمم.....) لتمكينهم من أداء عملهم والوصول الشامل لخدمات الجهة.

4. قنوات التغذية الراجعة:

توفير قنوات مهينة للحصول على التغذية الراجعة واستقبال وإدارة شكاوى واقتراحات الموظفين أصحاب الهمم وقياس رأيهم.

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

6. النتائج:

قياس جهود الجهة في تمكين الموظفين أصحاب الهمم من خلال قياسات الرأي المهياة ومؤشرات أداء والاستفادة منها في التحسين، ويمكن أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر: (نسبة الموظفين أصحاب الهمم في المناصب الإشرافية والقيادية، عدد الدورات التدريبية المتخصصة للموظفين أصحاب الهمم، نسبة مشاركة الموظفين أصحاب الهمم في النشاطات المجتمعية التي تنظمها أو تشارك فيها الجهة، معدل الدوران الوظيفي لأصحاب الهمم، عدد الأفكار الإبداعية المختصة بخدمات أصحاب الهمم، رضا الموظفين أصحاب الهمم عن فرص التطور والوظيفي، التدريب، التقييم، تكافؤ الفرص، العدالة، المساواة، الترتيبات التيسيرية المعقولة والخدمات الداعمة...الخ).

