



# جائزة مصر للتميز الحكومي

EGYPT GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

دليل  
جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة  
الاصدار الثاني (٢٠٢٣)





لتحقيق التنمية المستدامة رؤية "مصر 2030" يتم إطلاق "جائزة مصر للتميز الحكومي" لتحسين جودة الحياة من مستوى معيشة وخدمات مقدمة للمواطنين.





تُطلق الجائزة لتشجيع التنافس الفردي  
والمؤسسي، في إطار الجهود التي تبذل  
لتحقيق ونشر ثقافة التميز، ومعايير الجودة  
في تقديم الخدمات.





تستهدف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية  
مصر 2030 بناء مسيرة تنموية طموحة لوطن  
متقدم مزدهر والوصول لجودة أعلى  
لحياة المواطنين.



## مقدمة

خطت مصر خلال العامين الماضيين خطوة هامة في مجال الإصلاح الإداري من خلال تدشين جوائز التميز الحكومي برعاية الرئيس عبد الفتاح السيسي ووزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. وخلال دورتين متتاليتين، أضحت هذه الجوائز مجالاً للمنافسة الشريفة والمستحبة بين المؤسسات الحكومية وموظفي الجهاز الإداري. وقد شملت هذه الجوائز العديد من الفئات، كما شهدت منظومة التقييم والإختيار الخاصة بها تطوراً كبيراً.

وكأحد ملامح التطوير سعت ادارة جائزة مصر للتميز الحكومي إلى إضافة فئة جديدة تتمثل في جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة التي تعد احد الاضافات المهمة والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدستور المصري لعام ٢٠١٤ خاصة المادتين رقم ٩ و ١١ وكذلك سوف تساهم تلك الجائزة في تحفيز المؤسسات لتحقيق الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين والهدف العاشر المتعلق بالحد من عدم المساواة من اهداف التنمية المستدامة الى جانب محور العدالة الاجتماعية في رؤية مصر ٢٠٣٠. وقد تم تصميم هذه الجائزة بالاعتماد على أدلة جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة و بالإضافة الى الخبرات الدولية في مجال جوائز تمكين المرأة وتكافؤ الفرص. وقد تم إعتناء ثلاث محاور رئيسية لتقييم المؤسسات بشأن هذه الجائزة وهي رأس المال البشري والممكنات، والاستدامة، وذلك لتحديد مستوى النضج الذي وصلت إليه هذه المؤسسات في رحلتها نحو تحقيق تكافؤ الفرص وتمكين المرأة وتحديد مجالات وفرص التحسين التي تساعد في تحقيق أهدافها الطموحة لتعبر عن أسلوب تفكير جديد في طريقة تخطيط وتنفيذ السياسات العامة يأخذ في إعتباره قضايا تكافؤ الفرص والمرأة، كما تم تصنيف المؤشرات الخاصة بالنتائج والإنجازات لكل معيار رئيسي الى مؤشرات تشغيلية، مؤشرات خاصة بالأثر (Outcome)، ومؤشرات خاصة بالنتائج (Output).

## الرؤية

مؤسسات وهيئات حكومية متميزة لدعم وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص و تمكين المرأة ونشر ثقافة وفكر التميز المؤسسى لتعزيز الأداء والابتكار لدعم القدرات والمهارات لتحسين جودة حياة المواطن وتعزيز ريادة وتنفسية الدولة فى مجال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

## الرسالة

دعم بناء إمكانات وثقافة التميز لدى المؤسسات الحكومية والمعنيين، لتحقيق جودة الحياة وتعزيز ريادة وتنفسية الدولة المصرية من خلال المشاركة الفعالة فى خلق نظام إيكولوجى يحقق إستدامة التفوق فى الأداء وإلقاء الضوء على أفضل الممارسات ودعم الإبتكار لتشكيل المستقبل.

## أهداف الجائزة:

- تشجيع النموذج المؤسسى الحكومى الذي يعمل على دمج المساواة بين الجنسين وتشجيع القيادات النسائية لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص على المستوى الاستراتيجى والتنفيذى.
- تحفيز المؤسسات الحكومية على اكتساب المعرفة وتطبيق المهارات الخاصة بالسياسات التي تعزز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص فى حوكمة المؤسسات.
- ضمان المساواة فى الحصول على الفرص والوصول الى الموارد والخدمات دون تمييز لكافة الفئات.
- خلق بيئة عمل ملائمة وآمنة للنساء وذوي الاعاقة فى المؤسسات الحكومية.
- تشجيع المنافسة بين المؤسسات الحكومية بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص على المستوى القومى.
- نشر ثقافة الجودة والتميز على مستوى الجهاز الإدارى للدولة.
- إلقاء الضوء على النماذج والممارسات الناجحة للمؤسسات الحكومية بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.

## محاور ومعايير منظومة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

40%  
رأس المال  
البشري

تخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات، والخطط التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.  
بناء القدرات.  
التطوير الوظيفي.

إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة وذوي الاعاقة داخل المؤسسات الحكومية.  
القدرات المؤسسية لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الجهة الحكومية.  
نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.  
دور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.

40%  
الممكّنات

20%  
الإستدامة

إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال للفئات الأكثر تأثراً.  
إظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.



تستند معايير جائزة (تكافؤ الفرص وتمكين المرأة) على ثلاثة محاور تتوافق مع هيكلية محاور ومعايير منظومة جائزة مصر للتميز الحكومي كالتالي:

## المحور الأول: رأس المال البشري (٤٠%)

يتضمن هذا المحور الرئيسي ثلاث معايير رئيسية وهي:

- تخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات، والخطط التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.
- بناء القدرات
- التطوير الوظيفي

حيث تمثل مرتكزات العمل الحكومي الأساسية الخاصة بالمساواة وتكافؤ الفرص على الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق استدامته وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتعزيز خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة ومبتكرة من خلال وضع السياسات والخطط اللازمة لتحقيق كل من أهداف الأفراد والجهة بشكل مشترك، مع سن وصياغة السياسات واللوائح للموارد البشرية والأنظمة والأدلة المكملة الخاصة بالموظفين والارتقاء بجودة الحياة لديهم. كما يشتمل المعيار على تقدير جهود العاملين ومكافأتهم وتحفيزهم وتمكينهم ورفع قدراتهم على الابتكار مع التركيز على استقطاب الكفاءات التخصصية والمحافظة عليها وتحقيق التوازن بين الجنسين. كما يركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال، والتي من خلالها تعمل المؤسسات الحكومية على تحقيق رؤية الحكومة والهدف الأسمى لتحقيق التمكين للمرأة وتكافؤ الفرص، ويتم مراعاة مدى تطبيق المعايير ومدى مساهمة المؤسسة الحكومية في تحقيق أهداف ومؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ واستراتيجية تمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

## المعيار الرئيسي الأول: تخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات، والخطط التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام المؤسسة الحكومية بتعزيز المساواة بين الجنسين لتمكين المرأة وذوي الإعاقة في المناصب القيادية من خلال التخطيط والتنسيق مع الجهات المعنية الحكومية لتحقيق العدالة الاجتماعية والانصاف. كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الجهة لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات الصلة من أجل مراقبة وتتبع مظاهر تمكين المرأة وذوي الإعاقة في المناصب القيادية ومواقع صنع واتخاذ القرار والعائد على الأداء الحكومي

## أ) قدرات تخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات والخطط التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد كافة الادارات ذات العلاقة بتحقيق ذلك والمرتبطة بنشاط الجهة وضمان التنسيق الفعال مع هذه الادارات في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ لتحقيق التمكين.
  - تحديد الأهداف الاستراتيجية المرتبطة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وذوي الإعاقة للوصول الى المناصب القيادية.
  - تحديد وتنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات اللازمة لتحقيق مؤشرات تمكين المرأة وذوي الإعاقة في المناصب القيادية وادراجهم في خطط عمل الجهة واستراتيجيتها واستدامة النتائج، والتنسيق مع الإدارات المختصة والتركيز على الابتكار فيها بما يحقق الكفاءة والفاعلية في تنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات المشتركة.
  - تحديد المؤشرات المرتبطة بتمكين المرأة وذوي الإعاقة في المناصب القيادية والمرتبطة بنشاط المؤسسة بشكل شامل متضمنا: نطاق قياس المؤشرات، وآليات القياس ومصادر البيانات، المستهدفات الدورية، المقارنات المعيارية الملائمة.
  - توفير آليات لحصر النتائج والإحصائيات الخاصة بمؤشرات تمكين المرأة وذوي الإعاقة في المناصب القيادية والمرتبطة بنشاط الجهة بشكل دوري ومحدث ودقيق للجهات المعنية.
- ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات والخطط التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):  
ب ١) مؤشرات الأداء الخاصة بتخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات والخطط التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة

- نسبة الأهداف الاستراتيجية / التنفيذية الموجهة إلى تمكين المرأة وذوي الإعاقة من إجمالي الأهداف الاستراتيجية للجهة.
- نسبة التمويل الموجه لتنفيذ برامج تمكين المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة ضمن ميزانية الجهة.
- عدد الخطط التنفيذية الصادرة سنويا لتعزيز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، والأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدد التقارير الدورية الصادرة لتعزيز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، والأشخاص ذوي الإعاقة.

- عدد القوانين / القرارات الداعمة لتعزيز تكافؤ الفرص.
- عدد النشرات / المطويات / المطبوعات / الأدلة الصادرة لتعزيز ثقافة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.
- ب (٢) مقاييس الرأي الخاصة بتخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات والخطط التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة  
على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):
- نسبة رضا الموظفين والموظفات عن دمج احتياجات المرأة ضمن الأهداف الاستراتيجية / التنفيذية.
- نسبة رضا الموظفين والموظفات عن دمج احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن الاستراتيجية.
- نسبة الرضا عن تفعيل القوانين / القرارات الداعمة لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.

## المعيار الرئيسي الثاني: بناء القدرات

يركز هذا المعيار على إدارة وتطبيق برامج بناء القدرات الخاصة بتكافؤ الفرص وبرامج رفع قدرات المرأة وذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية بدءاً من تحديد احتياجات وتنفيذ البرامج وفقاً لجدول زمني، كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الجهة لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات الصلة من أجل مراقبة وفهم وتحديد بناء القدرات وتحسين نتائج الأداء الحكومي

### أ) قدرات إدارة وتطبيق بناء القدرات

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد أهداف ومجال برامج بناء القدرات الخاصة بالمشروع/المبادرة/البرنامج والمخرجات المتوقعة، ومدى الارتباط باستراتيجية الجهة الحكومية الخاصة بتكافؤ الفرص وبما يحقق الرضا والإيجابية في المجتمع في المجالات ذات العلاقة بعمل الجهة.
- إعداد خطة عمل زمنية لبرامج بناء القدرات بالجهة الحكومية تشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة.
- إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق برامج بناء القدرات ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها.
- المراجعة الدورية لنتائج برامج بناء القدرات وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المباشرة.

- (ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بإدارة وتطبيق برامج بناء القدرات حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):
- (١) مؤشرات الأداء الخاصة بإدارة وتطبيق برامج بناء القدرات
- نسبة البرامج التدريبية الموجهة لتمكين المرأة من إجمالي البرامج التدريبية السنوية:.
  - نسبة البرامج التدريبية الموجهة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من إجمالي البرامج التدريبية السنوية:.
  - نسبة مشاركة المرأة في الدورات التدريبية والتطويرية: مع تحديد المستويات الوظيفية.
  - نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الدورات التدريبية والتطويرية:.
  - نسبة برامج الإرشاد الوظيفي المقدمة للمرأة:.
  - عدد برتوكولات التعاون بين الجهة والمؤسسات التدريبية المعتمدة بشأن تطوير القدرات وتخصيص برامج للمرأة وذوي الإعاقة.
  - نسبة انجاز الخطط التدريبية للموظفين من الجنسين وذوي الإعاقة.
  - عدد الأفراد المدربين من الجنسين داخل المؤسسة لدمج مفهوم المساواة بين الجنسين.
- (٢) مقاييس الرأي الخاصة بإدارة وتطبيق برامج بناء القدرات على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):
- نسبة رضا المرأة وذوي الإعاقة عن برامج تعزيز المساواة وبناء القدرات:.
  - مدى ملائمة البرامج التدريبية لتعزيز بناء القدرات للمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.
  - نسبة الرضا عن ربط البرامج التوعوية بما يتم في المجتمع وتطور المحتوى وفق التطورات الحالية.

### المعيار الرئيسي الثالث: التطوير الوظيفي

يركز هذا المعيار على إدارة وتطبيق التطوير الوظيفي الخاص بتكافؤ الفرص في المؤسسات الحكومية بدءاً من تحديد الاحتياجات وتنفيذ السياسات والبرامج وفقاً لجدول زمني، كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الجهة لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات الصلة من أجل مراقبة وفهم وتحديد بناء القدرات وتحسين نتائج الأداء الحكومي.

## أ) قدرات إدارة وتطبيق التطوير الوظيفي

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد أهداف ومجال سياسات وبرامج التطوير الوظيفي الخاص بالمؤسسة الحكومية والمخرجات المتوقعة، ومدى الارتباط باستراتيجية الجهة الحكومية الخاصة بتكافؤ الفرص وبما يحقق الرضا والإيجابية في المجتمع في المجالات ذات العلاقة بعمل الجهة.
- إعداد خطة عمل زمنية لتنفيذ برامج التطوير الوظيفي تراعى تحقيق العدالة بين الجنسين وتكافؤ الفرص بالمؤسسة لتشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة.
- إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق برامج التطوير الوظيفي بالمؤسسة ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها.
- المراجعة الدورية لنتائج برامج التطوير الوظيفي بالمؤسسة وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الإجراءات التصحيحية الملائمة عند الحاجة.

## ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتطبيق برامج التطوير الوظيفي بالمؤسسة

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):

### ب ١) مؤشرات الأداء الخاصة بتطبيق برامج التطوير الوظيفي بالمؤسسة

- نسبة دوران الموظفين من النساء وذوي الإعاقة إلى إجمالي دوران الموظفين %.
- نسبة النساء في وظائف إدارية %.
- نسبة النساء في وظائف قيادية %.
- نسبة ذوي الإعاقة في وظائف إدارية %.
- نسبة ذوي الإعاقة في وظائف قيادية %.
- نسبة برامج بناء القدرات القيادية المقدمة للنساء وذوي الإعاقة من إجمالي البرامج %.
- عدد برامج الظل الوظيفي - التحوير الوظيفي - المقدمة للنساء وذوي الإعاقة من إجمالي البرامج %.
- نسبة مساهمة المرأة في مبادرات الابتكار وفرق العمل %.
- نسبة مشاركة المرأة في هيكل الحوكمة المؤسسية %.
- نسبة ذوي الإعاقة في قوة العمل %.
- متوسط نتائج إدارة الأداء للنساء وذوي الإعاقة.

## ب ٢) مقاييس الرأي الخاصة بتطبيق برامج التطوير الوظيفي بالمؤسسة على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

- نسبة رضا الموظفين والموظفات عن مشاركة المرأة في برامج ومبادرات التطوير الوظيفي بالجهة.
- نسبة رضا ذوي الإعاقة من الجنسين عن برامج ومبادرات التطوير الوظيفي بالجهة.
- نسبة الرضا عن تفعيل القرارات الصادرة والإجراءات التصحيحية لدعم حماية وحقوق المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

## المحور الثاني: الممكّنات (٤٠%)

يتضمن هذا المحور أربعة معايير رئيسية وهي إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة وذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية والتي تتضمن قيام الجهات الحكومية بتوفير بيئة عمل آمنة تراعي مبادئ الصحة النفسية وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الاجتماعية للعاملين من الجنسين والتي تتضمن خيارات العمل المرنة وذلك من خلال وضع سياسات وتنفيذ برامج تتوافق مع أفضل الممارسات في هذا المجال، ومعيّار القدرات المؤسسية لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وذلك من خلال تقييم القدرات المؤسسية وإنجازات الجهات الحكومية بشأن تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية مثل استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، استراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠ والاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة، ومعيّار نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص من خلال أدوات التوعية المختلفة، ومعيّار دور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والذي يركز على مدى قيام الجهة الحكومية بتصميم وإدارة وتطوير الخدمات الرقمية المرتبطة بها بشكل مبتكر وذلك لإرضاء المتعاملين من الأفراد بشكل مباشر أو غير مباشر- بغرض توفير قيمة مضافة لهم لتحقيق الرضا والإيجابية وجودة الحياة. كما يركز هذا المعيار على تقييم نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالخدمات المقدمة لإرضاء المتعاملين من الأفراد من أجل مراقبة وفهم وتحديد وتحسين نتائج الأداء المؤسسي

## المعيار الرئيسي الرابع: إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة وذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية

يركز هذا المعيار على قيام الجهة الحكومية بتوفير بيئة عمل آمنة تراعي مبادئ الصحة النفسية وخيارات العمل المرنة وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الاجتماعية للعاملين من الجنسين من خلال وضع سياسات وتنفيذ برامج تتوافق مع أفضل الممارسات، كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الجهة لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات الصلة من أجل مراقبة وفهم وتحديد بناء القدرات وتحسين نتائج الأداء الحكومي.

أ) قدرات إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة وذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد أهداف برامج تحقيق رفاهية المؤسسة الحكومية على مستوى مؤشرات القياس

- المختلفة وارتباطها باستراتيجية الجهة مراعية للمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وتمكين المرأة بما يحقق الرضا المجتمعي في كافة المجالات المرتبطة باختصاص عمل الجهة، ومدى الارتباط باستراتيجية وسياسات الجهة الحكومية الخاصة بتكافؤ الفرص وبما يحقق الرضا والإيجابية في المجتمع في المجالات ذات العلاقة بعمل الجهة.
- إعداد خطة عمل زمنية لتنفيذ برامج تحقيق الرفاهية بالمؤسسة لتشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة.
  - إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق برامج تحقيق بالمؤسسة ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها.
  - المراجعة الدورية لنتائج برامج تحقيق الرفاهية بالمؤسسة وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المباشرة.
- ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتطبيق إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة وذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):  
ب ١) مؤشرات الأداء الخاصة بتطبيق إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة وذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية

- نسبة البرامج الموجهة لدعم المرأة لتوفير بيئة عمل أكثر دعماً.
  - نسبة البرامج الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة لتوفير بيئة عمل أكثر دعماً.
  - عدد المقترحات الابتكارية المقدمة لدعم المرأة.
  - عدد المقترحات الابتكارية المنفذة من إجمالي المقترحات المقدمة من النساء وذوي الإعاقة.
  - عدد المبادرات والمشاريع المنفذة فيما يخص دعم المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة لتحقيق الرفاهية.
- ب ٢) مقاييس الرأي الخاصة بتطبيق إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة وذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية

- نسبة الشعور بالرضا والانتماء لبيئة العمل فيما يخص النساء وذوي الإعاقة.
- نسبة رضا النساء وذوي الإعاقة عن برامج دعم بيئة العمل.
- نسبة رضا النساء وذوي الإعاقة عن مبادرات تشجيع الابتكار.
- نسبة رضا الموظفين من الجنسين عن درجة اهتمام الجهة بدعم بيئة عمل لتكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين.

## المعيار الرئيسي الخامس: القدرات المؤسسية لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الجهة الحكومية

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الجهة بتحقيق دورها في تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية (مثل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة، الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة والاستراتيجية الوطنية لحقوق الانسان) وذلك من خلال التخطيط والتنسيق مع الجهات المعنية لتحقيق جودة الحياة ورضا المواطنين في المجتمع. كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الجهة لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات العلاقة المدرجة في كل من الاستراتيجيات المشار إليها والتي تتضمن ميثاق العمل الأخلاقي و معايير العمل المناسبة من أجل مراقبة وفهم وتحديد وتحسين نتائج الأداء الحكومي.

أ) قدرات تخطيط ومتابعة تنفيذ القدرات المؤسسية لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الجهة الحكومية.

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- الاطلاع على أفضل الممارسات لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الجهة.
- تحديد المؤشرات المرتبطة بالاستراتيجيات الوطنية فيما يخص تكافؤ الفرص وتمكين المرأة والمرتبطة بنشاط المؤسسة بشكل شامل متضمنا: نطاق قياس المؤشرات، وآليات القياس ومصادر البيانات، المستهدفات الدورية، المقارنات المعيارية الملائمة.
- تحديد كافة الادارات ذات العلاقة بتحقيق هذه الاستراتيجيات والمرتبطة بنشاط الجهة وضمان التنسيق الفعال مع هذه الادارات في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ لتحقيق تكافؤ الفرص.
- تحديد وتنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات اللازمة لتحقيق مستهدفات مؤشرات الاستراتيجية الوطنية الخاصة بتكافؤ الفرص وادراجها في خطط عمل الجهة واستراتيجيتها وتحقيق استدامة النتائج، والتنسيق مع الإدارات المختصة والتركيز على الابتكار فيها بما يحقق الكفاءة والفاعلية في تنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات المشتركة.
- توفير النتائج والإحصائيات الخاصة بمؤشرات الاستراتيجيات الوطنية فيما يخص تكافؤ الفرص وتمكين المرأة والمرتبطة بنشاط الجهة بشكل دوري ومحدث ودقيق للجهات المعنية.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتخطيط ومتابعة تنفيذ القدرات المؤسسية لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الجهة الحكومية.

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):  
ب ١) مؤشرات الأداء الخاصة بتخطيط ومتابعة تنفيذ القدرات المؤسسية لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الجهة الحكومية.

○ عدد السياسات والإجراءات المتضمنة حماية المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة من العنف بكافة أشكاله.

○ عدد الشكاوى والاقترحات التي تم استقبالها / إغلاقها فيما يخص تكافؤ الفرص وتمكين المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

ب ٢) مقاييس الرأي الخاصة بتخطيط ومتابعة تنفيذ القدرات المؤسسية لتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الجهة الحكومية.  
على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

○ نسبة رضا الموظفين والموظفات عن آلية الشكاوى والاقترحات الخاصة بتكافؤ الفرص ومكافحة العنف في مكان العمل %

○ نسبة رضا المرأة وذوي الإعاقة عن ممارسات منع التمييز (في نماذج التوظيف - المقابلات الوظيفية - التعيين والاختيار - الأجور - الترقيات - تقييم الأداء - علاقات العمل) داخل الجهة %

○ نسبة رضا المرأة وذوي الإعاقة عن سياسات وإجراءات السلامة والصحة النفسية والمهنية بالجهة %

○ نسبة الرضا عن الشراكات %.

## المعيار الرئيسي السادس: نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص

يتركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الجهة بوضع آليات لتنفيذ برامج لنشر الوعي بأهمية العدالة الاجتماعية وذلك من خلال التواصل الداخلي والخارجي الشامل والتوجيه وازدهار نماذج يحتذى بها. كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الجهة لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات الصلة.

## أ) قدرات إدارة برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد أهداف ومجال برامج نشر الوعي الخاصة بالمؤسسة الحكومية والمخرجات المتوقعة، ومدى الارتباط باستراتيجية وسياسات الجهة الحكومية الخاصة بتكافؤ الفرص وبما يحقق الرضا والإيجابية في المجتمع في المجالات ذات العلاقة بعمل الجهة.
- إعداد خطة عمل زمنية لتنفيذ برامج نشر الوعي بالمؤسسة لتشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة.
- إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق برامج تحقيق بالمؤسسة ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها.
- المراجعة الدورية لنتائج برامج نشر الوعي وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الاجراءات التصحيحية المباشرة.

## ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتطبيق برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):

### ب ١) مؤشرات الأداء الخاصة بتطبيق برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص

○ نسبة برامج التوعية الموجهة للمرأة والرجل لنشر ثقافة تمكين المرأة وتكافؤ الفرص ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة.

○ عدد المبادرات والمشاريع المجتمعية الموجهة نحو تمكين المرأة وتكافؤ الفرص.

○ نسبة مشاركة النساء وذوي الإعاقة في الندوات والمؤتمرات.

○ عدد الندوات / المحاضرات المتعلقة بقضايا المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

### ب ٢) مقاييس الرأي الخاصة بتطبيق برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

○ نسبة رضا الموظفين والموظفات وذوي الإعاقة عن برامج التوعية والتطوير

○ نسبة رضا الموظفين والموظفات وذوي الإعاقة عن الندوات والمؤتمرات.

## المعيار الرئيسي السابع: دور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الجهة الحكومية بتصميم وإدارة وتطوير الخدمات الرقمية المرتبطة بها بشكل مبتكر وذلك لتعزيز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة لإرضاء المتعاملين من الأفراد بشكل مباشر أو غير مباشر- بغرض توفير قيمة مضافة لهم لتحقيق الرضا والإيجابية وجودة الحياة. كما يركز هذا المعيار على تقييم نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالخدمات المقدمة لإرضاء المتعاملين من الأفراد من أجل مراقبة وفهم وتحديد وتحسين نتائج الأداء المؤسسي.

أ) القدرات الخاصة بتصميم وإدارة دور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد وتصنيف الخدمات والعمليات الرقمية المرتبطة بالمرأة وذوي الإعاقة واللازمة لتنفيذ إستراتيجية الجهة الحكومية وتحقيق أهدافها، وترتيب الخدمات حسب الأولوية كجزء من النظام الإداري للجهة، واستخدام أساليب مناسبة ومبتكرة لإدارتها وتطويرها بما في ذلك الخدمات التي تتخطى حدود الجهة أخذاً في الاعتبار قضايا المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.
  - تصميم وتوفير وتطوير خدمات لتكون ذات قيمة مضافة للمتعاملين وتساهم في إرضائهم من خلال حلول مبتكرة مبنية على احتياجات وتوقعات المتعاملين الحالية والمستقبلية، وبما يضمن الكفاءة والفعالية أخذاً في الاعتبار المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.
  - تحديد المسؤولين عن الخدمات/العمليات ذات العلاقة وبيان أدوارهم ومسؤولياتهم في استحداث وإدارة وتطوير هيكل العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات يدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.
- ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بدور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):
- ب 1) مؤشرات الأداء الخاصة بدور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص
- عدد المبادرات التي شاركت بها الجهة فيما يخص بناء قدرات المرأة وذوي الإعاقة وفقاً لتوجهات التحول الرقمي.
  - نسبة مشاركة النساء وذوي الإعاقة في مبادرات ومشروعات التحول الرقمي %.
  - عدد البرامج التوعوية الخاصة ببناء قدرات التحول الرقمي التي تم تقديمها للنساء وذوي الإعاقة.



- نسبة الإنفاق على مبادرات التحول الرقمي من الميزانية السنوية مع الأخذ في الاعتبار تكافؤ الفرص وتمكين المرأة %.
- نسبة الكفاءات التقنية التي تم اجتذابها وترقيتها والاحتفاظ بها مع الأخذ في الاعتبار تكافؤ الفرص وتمكين المرأة %.
- ب (٢) مقاييس الرأي الخاصة بدور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):
- نسبة رضا الموظفين والموظفات وذوي الإعاقة عن مبادرات بناء قدرات التحول الرقمي %.

## المحور الثالث: الاستدامة (٣٠٪)

يركز هذا المحور الرئيسي على مدى كفاءة وفاعلية السياسات المتبعة في المؤسسة بما يضمن استمرارية الاعمال في أوقات الازمات ومدى استطاعت قيادات هذه المؤسسات على وضع وتنفيذ سياسات تساعد على المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص ويتضمن معيارين رئيسيين وهما إدارة المخاطر واستمرارية الاعمال للفئات الأكثر تأثراً، وإظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

### المعيار الرئيسي الثامن: إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال للفئات الأكثر تأثراً

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام المؤسسة الحكومية بالاستمرار في أداء أعمالها وتحقيق تكافؤ الفرص والالتزام بتمكين المرأة في ظل الكوارث والازمات والأوبئة وذلك لضمان تقليل حجم المخاطر ووضع ضوابط فعالة للمخاطر الحالية والمتوقعة، إضافة إلى ضمان الاستمرارية في تقديم الخدمات للمتعاملين والمعنيين من خلال التصدي بفاعلية الى حدث طارئ أو أزمة، وبما يساهم في بناء وتعزيز ثقة جميع المعنيين في الجهة الحكومية. كما يركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال.

أ) قدرات تصميم وتطبيق إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال للفئات الأكثر تأثراً  
يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- وضع وتطبيق إطار عمل يضمن استمرارية الاعمال في ظل الكوارث والازمات واللوبيئة بما يحقق تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.
  - إعداد سياسات وإجراءات التعامل مع المخاطر التي تهدد استمرارية الأعمال أو تؤثر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة وعملياتها وخدماتها مع الأخذ في الاعتبار قضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، وتحليلها بدراسة تأثيراتها السلبية والإيجابية واحتمالية وقوعها وتقييمها حسب أولوياتها.
  - إعداد خطط لإدارة ومعالجة المخاطر المرتبطة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة تتضمن الأنشطة ومسؤوليات التنفيذ والأطر الزمنية والموارد اللازمة والسيناريوهات والخطط البديلة لمواجهة المتغيرات والمستجدات التي يمكن أن تحول دون تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة وتنفيذ العمليات والخدمات والمشاريع والمبادرات والبرامج.
- ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتصميم وتطبيق إدارة المخاطر واستمرارية الاعمال للفئات الأكثر تأثراً

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى)

- (ب) مؤشرات الأداء الخاصة بتصميم وتطبيق إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال للفئات الأكثر تأثراً
- عدد المبادرات المتخذة لاستمرارية الأعمال الخاصة بتمكين المرأة وذوي الإعاقة في ظل الأزمات والكوارث والأوبئة.
  - نسبة دمج احتياجات المرأة ضمن خطة عمل الأزمات والكوارث وآليات تفعيلها.
  - نسبة دمج احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن خطة عمل الأزمات والكوارث وآليات تفعيلها.
  - نسبة وضع سيناريوهات بديلة لدعم المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة في ظل الأزمات والكوارث والأوبئة.
- (ب٢) مقاييس الرأي الخاصة بتصميم وتطبيق إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال للفئات الأكثر تأثراً على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):
- نسبة الرضا عن إجراءات إدارة المخاطر واستمرارية أعمال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

## المعيار الرئيسي التاسع: إظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

يركز هذه المعيار على اظهار المؤسسة الحكومية القيادة الملهممة لإدارة وتطبيق السياسات والبرامج والخطط الخاصة بتحقيق تكافؤ الفرص ودعم تمكين المرأة بدءاً من تحديد الاحتياجات وتنفيذ السياسات وتوفير الموارد اللازمة وقياس الأثر.

(أ) قدرات إدارة وتطبيق اظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد قيادات المؤسسة الحكومية للرؤية والأهداف والاستراتيجية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة وبما يحقق الرضا والإيجابية في المجتمع في المجالات ذات العلاقة بعمل الجهة.
- المتابعة الفنية لقيادات المؤسسة لإعداد خطة عمل زمنية لتنفيذ برامج التطوير المهني بالمؤسسة لتشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة.
- مدى قدرة قيادات المؤسسة على إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق برامج تكافؤ الفرص وتمكين المرأة بالمؤسسة ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة باظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يشمل هذا المعيار النتائج التالية (بحد أدنى):

ب ١) مؤشرات أداء إظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

- نسبة تنفيذ الأهداف الاستراتيجية التي استهدفت تعزيز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في مواقع القيادة. %
- عدد الشراكات والتحالفات التي تم عقدها بما يدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في مواقع القيادة. %
- عدد التقارير التي تم إصدارها / تعميمها على الأطراف المعنية فيما يخص المرأة وتكافؤ الفرص والقيادة.
- عدد المبادرات المجتمعية الرامية إلى نشر ثقافة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص في المناصب القيادية.
- نسب تمثيل المرأة في المستويات الوظيفية.
- نسب المرأة في مواقع القيادة.
- نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في المواقع القيادية والمستويات التنفيذية.

ب ٢) مقاييس رأي إظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

- نسبة رضا الموظفين من الجنسين عن الإجراءات التي تتخذها القيادات لدعم مبدأ تكافؤ الفرص.
- نسبة رضا المديرين من الجنسين عن الإجراءات التي تتخذها القيادات لدعم مبدأ تكافؤ الفرص.

## آلية وأدوات التقييم

يتم تقييم الجائزة باستخدام أسلوب التقييم الخاص بمنظومة التميز الحكومي كالتالي:  
تنقسم عملية التقييم في منظومة التميز الحكومي إلى قسمين رئيسيين أحدهما خاص بتقييم القدرات والآخر خاص بتقييم النتائج، حيث يتم تقييم القدرات (٤٠%) من خلال ثلاثة عناصر رئيسية وهي:

- الفاعلية.
- الكفاءة.
- التعلم والتطوير.

بينما يتم تقييم النتائج (٦٠%) من خلال ثلاثة عناصر رئيسية وهي:

- الشمولية والقابلية للاستخدام.
- تحقيق النتائج.
- التطور في الأداء.

وفيما يلي شرح تفصيلي لكل من هذه العناصر:

## عناصر تقييم القدرات

### الفاعلية (٦٠٪)

تقوم الجهة الحكومية المتميزة بتصميم وتطبيق سياسات وخطط وأنظمة وبرامج عمل وعمليات وخدمات ومشاريع ومبادرات وغيرها خاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة (قدرات) تلبي متطلبات واحتياجات جميع المعنيين وبمشاركة فاعلة منهم - بما يتناسب مع طبيعة عمل الجهة ودورها الرئيسي وبما يتوافق مع أفضل الممارسات - ويؤدي تطبيقها إلى تحقيق نتائج إيجابية تساهم بشكل فعال في تحقيق إستراتيجية الجهة وإستراتيجية الحكومة/رؤية الدولة ككل وتضيف قيمة لجميع المعنيين.

### الكفاءة (٢٠٪)

تراعي الجهة الحكومية المتميزة تطبيق السياسات والخطط والأنظمة وبرامج العمل والعمليات والخدمات والمشاريع والمبادرات وغيرها من قدرات خاصة بتكافؤ الفرص بطرق تضمن الاستغلال الأمثل للموارد المختلفة (البشرية والتقنية والأجهزة والمباني وغيرها) الذي يضمن تحديد أولويات الإنفاق بما يلبي احتياجات ومصالح المعنيين وتعزيز ورشادة الإنفاق وكفاءة العائد .

### التعليم والتطوير (٢٠٪)

تقوم الجهة الحكومية المتميزة بالتطوير على السياسات والخطط والأنظمة وبرامج العمل والعمليات والخدمات والمشاريع والمبادرات وغيرها من قدرات خاصة بتكافؤ الفرص بشكل مستمر باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء المؤسسي وأفضل الممارسات ومن خلال مشاركة فاعلة من جميع المعنيين.

## أداة تقييم القدرات

معايير التقييم		١٠	٠	١٥	٣٥	٤٠	٦٠	٦٥	٨٥	٩٠	١٠٠
الفاعلية (٦٠٪)	هل تلبى القدرات احتياجات جميع المعنيين وتساهم في تحقيق رؤية الدولة/الاستراتيجية؟	لا تلبى احتياجات المعنيين ولا تساهم في تحقيق نتائج رؤية الدولة/النتائج الاستراتيجية.	تلبى بعض احتياجات المعنيين وتساهم جزئياً في تحقيق نتائج رؤية الدولة/النتائج الاستراتيجية.	تلبى معظم المعنيين وتساهم بشكل كبير في تحقيق نتائج رؤية الدولة/النتائج الاستراتيجية.	تلبى احتياجات كل المعنيين الحاليين وتساهم في تحقيق نتائج رؤية الدولة/النتائج الاستراتيجية.	تلبى احتياجات جميع المعنيين الحاليين والمتاحين وتنفوق توقعاتهم في تحقيق نتائج رؤية الدولة/النتائج الاستراتيجية والثقة باستخدامها.					
	هل تتناسب القدرات مع طبيعة عمل الجهة ومتوافقة مع أفضل الممارسات؟	لا تناسب طبيعة عمل الجهة وغير متوافقة مع أفضل الممارسات.	مناسبة إلى حد ما لطبيعة عمل الجهة ومتوافقة مع بعض الممارسات التقليدية.	مناسبة بشكل كبير لطبيعة عمل الجهة ومتوافقة مع الممارسات العالمية.	مناسبة تماماً لطبيعة عمل الجهة وتعتبر ممارسة فريدة يقتدى بها عالمياً.						
	هل تطبق القدرات بطرق تضمن الاستغلال الأمثل للموارد المختلفة والإنفاق المتعقل؟	لا تراعي الجهة الاستغلال الأمثل للموارد والإنفاق المتعقل عند التطبيق.	تراعي الجهة إلى حد ما الاستغلال الأمثل للموارد والإنفاق المتعقل عند التطبيق.	تراعي الجهة بشكل كبير الاستغلال الأمثل للموارد والإنفاق المتعقل عند التطبيق.	يتم استغلال جميع الموارد مثالي وتراعي الجهة بشكل كامل الإنفاق المتعقل عند التطبيق.						
	هل يتم تطوير القدرات باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج أفضل الممارسات؟	لا يتم تطوير القدرات أو التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات.	يتم التطوير على قدرات إلى حد ما باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات.	يتم التطوير على قدرات بشكل كبير باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات.	يتم التطوير على قدرات بشكل مستمر وشامل باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات.						
الكفاءة (٢٠٪)											
التعلم والتطوير (٢٠٪)											

## عناصر تقييم النتائج

### الشمولية والقابلية للاستخدام (٥٠%)

تقوم الجهة الحكومية المتميزة بتوفير معلومات شاملة للنطاق المطلوب ودقيقة وكافية لمتخذي القرار وجميع المعنيين بمستوياتهم المختلفة عن مدى التقدم في تحقيق رؤية الدولة/ الاستراتيجية وأداء القدرات الخاصة بتكافؤ الفرص مثل: السياسات والخطط وبرامج العمل والخدمات والمشاريع والمبادرات من خلال منظومة متكاملة من مؤشرات الأداء والنتائج والأثر والمخرجات (الملائمة لطبيعة عمل الجهة والتي تغطي جميع المجالات التي تحتاج الجهة لقياسها وتركز على الأثر والنتائج النهائية).

### تحقيق النتائج (٣٠%)

تقوم الجهة الحكومية المتميزة بوضع مستهدفات منطقية وطموحة للمؤشرات الخاصة بالنتائج والأثر والمخرجات التي تؤدي إلى إكسابها ميزة تنافسية، وتبث روح التحدي لدى العاملين، وتحفز الجهة للعمل على تحقيق هذه المستهدفات.

### التطور في الأداء (٢٠%)

تحقيق الجهة الحكومية المتميزة تطورا مستمرا في نتائج أدائها نتيجة لفاعلية عملية التعلم من أدائها السابق ومن أفضل الممارسات وفاعلية جهود التطوير والابتكار في الجهة.

## أداة تقييم النتائج

١٠٠	٩٠	٨٥	٦٥	٦٠	٤٠	٣٥	١٥	١٠	٠	معايير التقييم		
يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم استشراف النتائج أغلبها توجيهية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الدولة/ الاستراتيجية		يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم توقع النتائج المحتملة أغلبها تنبؤية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الدولة/ الاستراتيجية		يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم التحليل أغلبها تشخيصية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الدولة/ الاستراتيجية		يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم المراقبة أغلبها وصفية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الدولة/ الاستراتيجية		لا يتم تحديد وقياس مؤشرات مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الدولة/ الاستراتيجية		هل يتم تحديد وقياس المؤشرات المناسبة والشاملة والدقيقة لمتابعة وفهم والتنبؤ بأداء القدرات ومدى النجاح في تحقيق رؤية الدولة/ الاستراتيجية		الشمولية والقابلية للاستخدام (٥٠٪)
تم تحقيق جميع المستهدفات ويوجد ثقة باستمرار تحقيقها في المستقبل		تم تحقيق جميع المستهدفات المنطقية والطموحة		تم تحقيق أغلب المستهدفات المنطقية والطموحة		تم تحقيق بعض المستهدفات المنطقية والطموحة		المستهدفات غير منطقية وغير طموحة أو لم يتم تحقيق أي منها		هل المستهدفات المحددة منطقية وطموحة، وهل تم تحقيق المستهدفات		تحقيق النتائج (٣٠٪)
يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لجميع النتائج على مدى أكثر من ٣ سنوات		يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لجميع النتائج على مدى ٣ سنوات		يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد أغلب النتائج على مدى ٣ سنوات		يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لبعض النتائج على مدى ٣ سنوات		لا يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد		هل عملية التعلم والتطوير فعالة في الجهة		التطور في الأداء (٢٠٪)

## إرشادات لكيفية التقدم لجائزة «تكافؤ الفرص وتمكين المرأة»

- تقوم المؤسسات الحكومية المتقدمة (الوزارات والمحافظات والجامعات) بإتباع الخطوات التالية لتأكيد مشاركتها في الدورة الحالية للجائزة :
- حضور ممثلين اثنين لكل جهة حكومية (يشترط ان يكون أحدهم ضمن سفراء تميز جائزة مصر للتميز الحكومي وسبق له الاشتراك في فعاليات الجائزة ويكون الآخر مسئول /مسئولة وحدة تكافؤ الفرص او من ترشحه الجهة الحكومية) التدريب الذي تنظمه إدارة الجائزة للتوعية بمعايير الجائزة وكيفية إعداد ملف الترشح.
  - هذه الجائزة تتنافس عليها الجهات الحكومية السابق ذكرها وليس وحدات تكافؤ الفرص داخل الجهات.
  - تحميل دليل الجائزة والاطلاع على دليل الجائزة ومعايير التقييم.
  - تكوين فريق عمل التميز بالجهة ليكون مسؤول عن التأكد من قيام الجهة باتخاذ اللازم للتوافق مع أفضل الممارسات الواردة في دليل الجائزة.
  - متابعة الجهود التي تبذلها فرق العمل المختلفة داخل الجهة الحكومية بشكل دوري وتقديم الدعم اللازم لهم من الإدارة العليا.
  - انشاء عنوان بريد إلكتروني رسمي (حكومي) لسفير التميز الرئيسي بالجهة لاستخدامه في الدخول على الموقع الإلكتروني الخاص بتقديم طلبات الترشح ويتم التقديم إلكترونياً فقط لن يتم استلام أي طلبات ترشح من خلال أي وسائل اتصال أخرى او مطبوعة ولن يعتد إلا بالبيانات التي تم إدخالها من خلال النظام الإلكتروني.
  - يجب ان تستمر جميع الجهات الحكومية في تنفيذ أعمالها بشكل طبيعي وفقاً لأفضل الممارسات الواردة في هذا الدليل حتى بعد تقديم طلب الترشح حيث ستقوم فرق التقييم بمباشرة عملها فور اغلاق باب الترشح تمهيداً لاختيار القائمة المختصرة للمرشحين وتنفيذ الزيارات الميدانية تمهيداً لعرض نتائج العمل على لجنة التحكيم وإعلان الفائزين.



## شروط التأهل للفوز بجائزة «تكافؤ الفرص وتمكين المرأة»

### أن تكون الجهة قد حققت الشروط التالية:

١. أن تكون الجهة حققت أعلى نتيجة في المجموع الكلي في الفئة المشاركة بها على مستوى جميع معايير الجائزة.
٢. ان لا توجد أي مخالفات إدارية او مالية أو قانونية تحول دون فوز الجهة.

وفي حال عدم تحقق هذه الشروط لدى الجهة التي حققت أعلى نتيجة في المجموع الكلي، يتم منح الجائزة للجهة التي تليها في المجموع الكلي بشرط تحقيقها هذه الشروط.