



جائزة مصر للتميز الحكومي

EGYPT GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

دليل

جائزة أفضل جهة صديقة لذوي الإعاقة

2026





المحتويات

3	مقدمة
4	شروط الفوز بالجائزة
4	معايير جائزة أفضل جهة حكومية صديقة لذوي الإعاقة
5	★ المعيار الأول: القيادة و الحوكمة لدمج ذوي الإعاقة.
6	★ المعيار الثاني: سهولة الوصول إلى المرافق والخدمات والمعلومات من قبل ذوي الإعاقة.
7	★ المعيار الثالث: دمج وتمكين الموظفين من ذوي الإعاقة.
8	★ المعيار الرابع: النتائج والتأثيرات الإيجابية.
10	الأوزان المعيارية
10	آلية وأدوات التقييم
11	مسطرة التقييم
13	أهم التعريفات و المصطلحات

مقدمة

تجسيدا لتوجيهات الرئيس / عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية تم إطلاق "جائزة مصر للتميز الحكومي" لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030) والتي تقضي بتكوين جهاز إداري كفاء وفعال يطبق مفاهيم الحوكمة، ويساهم بدوره في تحقيق التنمية ويستجيب لطلبات المواطنين لتعزيز مكانة مصر العالمية.

الهدف الرئيسي لهذه الجائزة السنوية هو تحفيز روح التنافس بين الموظفين من جهة، والمؤسسات الحكومية من جهة أخرى، وتكريم المتميزين في أداء الخدمات العامة تكريماً معنوياً ومادياً مما يرسخ قيم العطاء والانتماء والتميز، ويحفز الجميع على الارتقاء بمستويات الأداء والالتزام بمعايير الجودة والتميز.

وإنطلاقاً من مبادرة السيد رئيس الجمهورية "قادرين باختلاف" والتي تهدف إلى دمج وتمكين ذوي الإعاقة بالمجتمع المصري، ومساهمة في تنفيذ هذه المبادرة في القطاع الحكومي فقدتم تخصيص هذه الفئة لتحفيز وتقدير الجهات الحكومية التي تساهم في منح ذوي الإعاقة حقوقهم وتمكنهم من أن يصبحوا أعضاء فاعلين بالمجتمع، هذا وقد تم تصميم هذه الجائزة بالاعتماد على معايير "أفضل جهة صديقة لأصحاب الهمم" المصممة من برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز.

● الجهات المستفيدة:

يوجه هذا الدليل إلى كافة الجهات والمؤسسات والهيئات الحكومية باختلاف تخصصاتها وطبيعة عملها، حيث يتم التقدم لهذه الجائزة الجهات التالية:

1. الوزارات

2. الجامعات

3. المحافظات

4. الهيئات

شروط الفوز بالجائزة

أن تكون الجهة قد حققت الشروط التالية:

1. أن تكون الجهة حققت أعلى نتيجة في المجموع الكلي في الفئة المشاركة بها على مستوى جميع معايير التقييم.
 2. 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.

«نموذج جائزة أفضل جهة حكومية صديقة لذوي الإعاقة»



المعايير

المعيار الأول: القيادة والحكومة لدمج ذوي الإعاقة

- وجود سياسة أو استراتيجية مكتوبة ومعلنة لدمج وتمكين ذوي الإعاقة على مستوى الجهة، ترتبط بوضوح برؤية مصر 2030 والسياسات الوطنية ذات الصلة، وتحدد أهدافاً ومؤشرات أداء ومسؤوليات واضحة.
- تعيين مسؤول أو فريق عمل أو لجنة دائمة لملف دمج ذوي الإعاقة يتولى التخطيط والتنسيق والمتابعة على مستوى الجهة، ويمتلك الصلاحيات والموارد اللازمة لتنفيذ مهامه.
- التزام القيادة العليا في الجهة بدعم وتمكين ذوي الإعاقة من خلال رسائل وسياسات وقرارات واضحة، ومشاركة فعلية في الفعاليات والبرامج ذات الصلة، بما يرسخ ثقافة إيجابية تجاه ذوي الإعاقة داخل الجهة.
- إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة أو ممثليهم (مثل منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة أو اللجان الداخلية) في تصميم ومراجعة السياسات والبرامج والخدمات التي تمسهم.
- وجود نظام دوري لمتابعة وتقييم مدى تقدم الجهة في تحقيق أهداف دمج وتمكين ذوي الإعاقة، من خلال مؤشرات قياس واضحة وتقارير منتظمة وخطط تحسين مستمرة، مع عرض نتائج التقدم على القيادة العليا ومناقشتها.

المعيار الثاني: سهولة الوصول إلي المرافق والخدمات والمعلومات من قبل ذوي الإعاقة

- تصميم المباني والمرافق وتجهيئتها بما يمكّن ذوي الإعاقة من الاستفادة منها واستخدامها بسهولة وأمان، بما في ذلك المداخل والممرات والمصاعد ودورات المياه ومناطق الانتظار ومواقف السيارات، وذلك وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير العالمية في مجال الوصول المادي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تهيئة الخدمات ووسائل الاتصال والمعلومات بما يحقق استفادة ذوي الإعاقة منها بالمساواة مع الآخرين، من خلال توفير بدائل مناسبة للأشكال التقليدية للمعلومات (مثل المواد المطبوعة بطريقة برايل، التكبير البصري، التباين الواضح للألوان، النصوص المبسطة)، بما يمكّنهم من استخدامها والحصول عليها بسهولة وفقاً لأفضل الممارسات العالمية.
- إتاحة المواقع الإلكترونية والتطبيقات والأنظمة الرقمية التابعة للجهة بما يضمن سهولة استخدامها من قبل ذوي الإعاقة، والالتزام قدر الإمكان بمعايير النفاذ الرقمي العالمية (مثل WCAG المستوى AA كحد أدنى)، مع توفير بدائل نصية للمحتوى البصري والسمعي ومراعاة وضوح التباين والألوان.
- توفير وسائل تواصل بديلة مع ذوي الإعاقة السمعية، مثل وجود موظفين مدربين على أساسيات لغة الإشارة أو إتاحة خدمات ترجمة بلغة الإشارة عند الحاجة، واستخدام وسائل تواصل مكتوبة ومرئية مبسطة قدر الإمكان.
- تدريب منظم ومستمر لفئات مختلفة من الموظفين (مقدمي الخدمات، موظفي الخطوط الأمامية، الموارد البشرية، المديرين) على كيفية التعامل مع ذوي الإعاقة، وأنواع الإعاقات المختلفة، ومبادئ التصميم الشامل، والتواصل الفعال، مع تضمين أساسيات لغة الإشارة للعاملين في مواجهة الجمهور.
- جاهزية المرافق والمباني لإخلاء ذوي الإعاقة في حالات الطوارئ من خلال خطة مكتوبة ومعلنة، تشمل ممرات ومخارج ميسرة، ووسائل إنذار بصرية وسمعية، ونقاط تجمّع آمنة، وتدريبات دورية للعاملين على كيفية إخلاء ومساعدة ذوي الإعاقة أثناء الطوارئ.

- توفير أو تسهيل الوصول إلى وسائل نقل داخلية وخارجية مهيأة لاستخدام ذوي الإعاقة للوصول إلى مرافق الجهة والتنقل بينها، خاصة لمن لديهم صعوبات حركية أو بصرية، قدر الإمكان ووفقاً لطبيعة الجهة.

المعيار الثالث: دمج وتمكين الموظفين من ذوي الإعاقة

- وجود سياسة مكتوبة ومعلنة للتسهيلات المعقولة للموظفين من ذوي الإعاقة، تتضمن تعريفاً واضحاً للتسهيلات المعقولة، وآلية تفاعلية لتحديد احتياجات كل موظف على حدة، وإطاراً زمنياً محدداً للاستجابة وتنفيذ التسهيلات، وميزانية مخصصة لذلك.
- ضمان حقوق ذوي الإعاقة ومنحهم الفرص العادلة في كافة مراحل عملية التوظيف والعمل بالمساواة مع الآخرين (الاستقطاب، الإعلان عن الوظائف، التقدم للوظيفة، الاختيار والتعيين، التقييم، الحصول على الوظيفة، الاستقرار الوظيفي، التطور الوظيفي).
- إتاحة آلية آمنة تشجع الموظفين على الإفصاح الطوعي عن حالتهم الصحية أو نوع الإعاقة مع ضمان سرية المعلومات، واستخدامها فقط لتوفير الدعم والتسهيلات اللازمة دون أي تأثير سلبي على فرص التوظيف أو التقدم الوظيفي.
- تنمية وتطوير مهارات الموظفين من ذوي الإعاقة بالمساواة مع الآخرين، ووضع برامج وخطط تضمن تقدمهم الوظيفي والمهني بما يكفل مشاركتهم الفاعلة لزملائهم من الموظفين في مختلف المجالات والأنشطة، مع مراعاة احتياجاتهم الخاصة في تصميم البرامج التدريبية.
- توفير التسهيلات المعقولة من أجهزة وأدوات ومعدات وبرامج مساعدة، وتكييف بيئة العمل المادية والرقمية، وإتاحة ترتيبات عمل مرنة (مثل ساعات العمل المرنة أو العمل عن بُعد عند الحاجة)، بما يمكن الموظفين من ذوي الإعاقة من أداء عملهم بكفاءة واستقلالية وعلى قدم المساواة مع الآخرين.
- توفير الفرص الكافية وبيئة العمل الملائمة التي تشجع الموظفين من ذوي الإعاقة على المبادرة والإبداع والمشاركة في فرق العمل والمشروعات، وإبراز نماذج النجاح منهم وتحفيزهم على الاستمرار في التطور والعطاء.



- الجهود المبذولة لحماية الموظفين من ذوي الإعاقة من التمييز ضدهم في جميع مراحل العمل أو الإساءة إليهم أو إهمالهم أو استغلالهم بأي طريقة، من خلال وجود آلية واضحة وميسرة للإبلاغ عن أي حالات تمييز أو مضايقة أو إساءة، مع ضمان الحماية من أي إجراءات انتقامية، واتخاذ إجراءات محددة لمعالجة الشكاوى في أطر زمنية معلنة.
- توفير خدمات دعم نفسي واجتماعي ومهني للموظفين من ذوي الإعاقة، مثل الإرشاد الوظيفي، وبرامج دعم العودة للعمل بعد الإصابة أو المرض، وجلسات الاستشارة عند الحاجة، بما يساهم في استقرارهم الوظيفي.

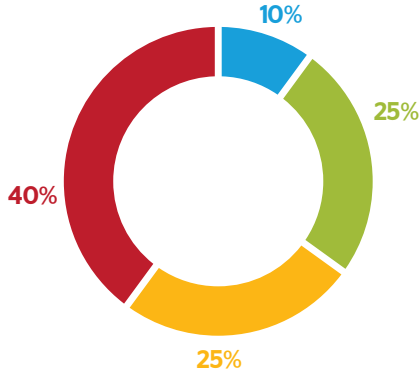
المعيار الرابع : النتائج والتأثيرات الإيجابية

- نسبة توظيف ذوي الإعاقة بما يتناسب مع قدراتهم وطبيعة عمل الجهة الحكومية، ومقارنتها بالنسبة المستهدفة أو النسب الوطنية المعلنة كلما أمكن ذلك.
- عدد الدورات التدريبية المقدمة للموظفين من ذوي الإعاقة والهادفة إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم وتساعدهم على تقدمهم الوظيفي، ومدى مواكبة هذه البرامج لاحتياجاتهم الفعلية.
- عدد الدورات التدريبية الخاصة المقدمة للموظفين حول كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة من كافة الفئات المعنية (متعاملين وموظفين وأفراد المجتمع وغيرهم)، وتأثيرها على تحسين جودة الخدمات والتعامل.
- عدد المبادرات والبرامج المجتمعية الموجهة لذوي الإعاقة والهادفة إلى الالتزام بمنح حقوقهم، وتطويرهم، وزيادة فرص تفاعلهم ومشاركتهم في المجتمع، وتقييم أثر هذه المبادرات.
- نتائج استطلاع رأي الموظفين من ذوي الإعاقة وذوئهم حول مستوى رضاهم عن سهولة الوصول، والتسهيلات المقدمة، وفرص التدريب والتطور الوظيفي، والعدالة في الترقي، وبيئة العمل الداعمة والشاملة.
- نسبة بقاء الموظفين من ذوي الإعاقة في العمل لمدة ثلاث سنوات أو أكثر مقارنة بمعدل بقاء الموظفين العام في الجهة، بما يعكس استدامة بيئة العمل الداعمة لهم.

- نسبة الموظفين من ذوي الإعاقة الذين حصلوا على ترقيات أو تحسُّن في الدرجة الوظيفية خلال آخر ثلاث سنوات مقارنة بمعدل الترقيات العام في الجهة.
- متوسط تقييم الأداء السنوي للموظفين من ذوي الإعاقة مقارنة بالمتوسط العام لتقييم أداء جميع الموظفين، كمؤشر على فعالية التسهيلات وبيئة العمل الشاملة.
- نسبة الميزانية التشغيلية السنوية المخصَّصة لبرامج وخدمات دعم ذوي الإعاقة (مثل التسهيلات المعقولة، التقنيات المساعدة، التدريب المتخصص) من إجمالي ميزانية الجهة، واتجاه هذه النسبة عبر السنوات.
- عدد طلبات التسهيلات المعقولة المُقدَّمة من الموظفين من ذوي الإعاقة سنوياً، ونسبة الطلبات التي تمت الموافقة عليها، ومتوسط الزمن المستغرق لتنفيذها، باعتبار ذلك مؤشراً على جدية الجهة في الاستجابة للاحتياجات.
- توفر بيانات مصنَّفة عن الموظفين من ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة ودرجة الإعاقة، واستخدام هذه البيانات في إعداد التقارير واتخاذ القرارات وتحسين السياسات وبرامج الدعم.



الأوزان المعيارية



الأوزان المعيارية

المعيار

10%

● القيادة والحوكمة لدمج ذوي الإعاقة

25%

● سهولة الوصول الى المرافق والخدمات والمعلومات من قبل ذوي الإعاقة

25%

● دمج وتمكين الموظفين من ذوي الإعاقة

40%

● النتائج والتأثيرات الإيجابية

آلية التقييم

١. إعداد طلب الترشح إلكترونياً عبر المنصة الإلكترونية المخصصة من قبل الجائزة يشمل صياغة الطلب وإرفاق الأدلة والمستندات اللازمة وفقاً للحد الأقصى المسموح.

٢. مرحلة التقييم المبدئي لدراسة وتقييم طلبات الترشح المقدمة.

٣. تحديد القوائم المختصرة من الجهات للتنافس للفوز.

٤. الزيارات الميدانية لأماكن الجهات المتأهلة للتأكد من مناسبة بيئة العمل لذوي الإعاقة.



مسطرة التقييم

معايير التقييم	0	25	50	75	100
القيادة والحوكمة لدمج ذوي الإعاقة	لا توجد سياسة أو استراتيجية واضحة لدمج وتمكين ذوي الإعاقة، ولا يوجد مسؤول أو فريق معني بهذا الملف، وغياب شبه كامل لدور القيادة في هذا المجال.	توجد إشارات عامة أو مبادرات فردية من بعض القيادات لدعم ذوي الإعاقة، لكن دون سياسة مكتوبة أو خطة منهجية، والمسؤولية عن الملف مشتتة، ولا توجد متابعة منتظمة أو تقارير أداء متعلقة به.	تم اعتماد سياسة أو توجه أولي لدمج ذوي الإعاقة، مع تعيين مسؤول أو فريق عمل لهذا الملف، والمؤشرات، وإصدار تقارير أو عروض دورية للقيادة، مع إشراك محدود لذوي الإعاقة في المشاورات.	الجهة تمتلك سياسة أو استراتيجية معتمدة ومعلنة لدمج ذوي الإعاقة مرتبطة برؤية مصر ٢٠٣٠، مع لجنة أو فريق فاعل يمتلك صلاحيات واضحة، ومتابعة منتظمة من القيادة العليا، وإشراك منظم للأشخاص ذوي الإعاقة أو ممثليهم في تصميم ومراجعة البرامج والسياسات، وإصدار تقارير دورية عن التقدم المحقق وخطط التحسين.	القيادة في الجهة تتبنى دمج ذوي الإعاقة كأولوية استراتيجية، مع دمجها في الخطط والبرامج والأداء المؤسسي، ووجود حوكمة متقدمة (سياسات، لجان، شراكات، مساعلة)، وإشراك مؤسسي وقوي للأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم، وإصدار تقارير شاملة عن التقدم يتم الاسترشاد بها وطنياً أو قطاعياً.
سهولة الوصول إلى المرافق والخدمات والمعلومات	لا توجد تجهيزات أو ترتيبات كافية لتمكين ذوي الإعاقة من الوصول للمباني أو الخدمات أو المعلومات، وإمكانية الوصول الرقمي شبه غائبة، ولا توجد خطط أو تدريبات مخصصة لهم.	توجد بعض التجهيزات الأساسية (مثل منحدرات أو مصاعد) أو مواد معلومات مهية بشكل محدود، لكن بصورة جزئية وغير متسقة، وإمكانية الوصول الرقمي ضعيفة، وخطط الطوارئ والتدريب على التعامل مع ذوي الإعاقة غير منتظمة أو غير شاملة لكل الفئات.	تم تهيئة جزء معتبر من المرافق والمباني والخدمات لتصبح مباشرة لذوي الإعاقة وفق معايير مقبولة، مع وجود جهود واضحة في تكييف المعلومات ووسائل الاتصال، وبداية تطبيق متطلبات النفاذ الرقمي، ووجود خطة طوارئ تشمل ذوي الإعاقة ولو بشكل أساسي، مع تنفيذ بعض الدورات التدريبية للموظفين.	الجهة تطبق نهجاً منظماً لتيسير الوصول، يشمل معظم المرافق والخدمات والمعلومات، مع تطبيق جيد لمبادئ النفاذ الرقمي، وتوفير وسائل تواصل بديلة (مثل لغة الإشارة والمحتوى البصري/السمعي المهيأ)، ووجود خطة طوارئ مجزية تشمل ذوي الإعاقة، وبرنامج تدريبي دوري لفئات مختلفة من الموظفين على التعامل والتواصل مع ذوي الإعاقة.	الجهة نموذج ريادي في إمكانية الوصول؛ جميع المرافق الرئيسية والخدمات الحيوية والمعلومات والأنظمة الرقمية مصممة وفق مبادئ التصميم الشامل ومعايير النفاذ العالمية، مع توافر حلول مبتكرة ووسائل نقل ميسرة، وخطط طوارئ فعالة ومختبرة، وبرنامج تدريبية متقدمة ومستمرة، ووجود مراجعات دورية للتحسين بناءً على آراء الأشخاص ذوي الإعاقة.



100	75	50	25	0	معايير التقييم
<p>الجهة تُعد بيئة عمل دامجة ورائدة؛ تدمج ملف ذوي الإعاقة في كافة سياسات الموارد البشرية، وتطبق التسهيلات المعقولة بشكل منهجي وشفاف، مع معدلات توظيف وترقي واستبقاء منافسة أو متقدمة، وبرامج تطوير قيادي مخصصة، وآليات شكاوى فعّالة وموثوقة، وثقافة تنظيمية تحارب الوصمة والتمييز وتحتفي بنماذج النجاح من ذوي الإعاقة.</p>	<p>الجهة تمتلك سياسة مكتوبة ومعجلة للتسهيلات المعقولة ودمج ذوي الإعاقة، مع آلية تفاعلية لتحديد احتياجات كل موظف، وفرص متكافئة في التوظيف والتدريب والتقدمي وبرامج دعم نفسي ومهني، وتسهيلات مادية ورقمية ملموسة، وآلية فعّالة للإبلاغ عن التمييز أو الإساءة، مع مشاركة ملحوظة للموظفين من ذوي الإعاقة في فرق العمل والمشروعات.</p>	<p>توجد سياسة أساسية تدعم توظيف ذوي الإعاقة، ويتم منحهم فرصاً معقولة في التعيين والتدريب، مع تطبيق جزئي للتسهيلات المعقولة وترتيبات العمل المرنة، وتوجد بعض برامج التطوير الوظيفي، وآلية شكاوى متاحة لكن استخدامها ومستواها مازال في مستوى متوسط.</p>	<p>توجد بعض المبادرات الفردية أو الإجراءات المتفرقة لتوظيف ذوي الإعاقة أو دعمهم، لكن دون سياسة مكتوبة أو إطار منظم للتسهيلات المعقولة، وفرص التطور الوظيفي محدودة، وآليات الشكاوى غير معرّفة أو غير معروفة لدى الموظفين.</p>	<p>لا توجد سياسة أو ممارسات واضحة لضمّ أو دعم الموظفين من ذوي الإعاقة، ولا تُراعى احتياجاتهم في التوظيف أو التطوير أو بيئة العمل، ولا توجد تسهيلات معقولة أو آليات شكاوى مخصصة.</p>	دمج وتمكين الموظفين من ذوي الإعاقة
<p>تحقق الجهة نتائج وتحولات ريادية ومستدامة؛ نسب توظيف وترقي واستبقاء متقدمة، وتحسن مستمر في مؤشرات الأداء والرضا على مدى عدة سنوات، مع تخصيص ميزانيات واضحة لدعم ذوي الإعاقة، ونماذج لممارسات تم تعميمها على جهات أخرى، واعتراف داخلي أو خارجي بالجهة كنموذج يحتذى به في صداقة الأشخاص ذوي الإعاقة.</p>	<p>تُظهر البيانات تحقيق نتائج قوية في مجالات التوظيف والتدريب والترقي والاستبقاء، مع تحسن واضح في رضا الموظفين من ذوي الإعاقة وذويهم، ورضا المتعاملين والمجتمع عن كون الجهة صديقة لذوي الإعاقة، ووجود مبادرات مجتمعية مؤثرة وشراكات فعّالة، واستخدام للبيانات المصنّفة في تحسين السياسات والبرامج.</p>	<p>تقوم الجهة بجمع بيانات دورية عن أعداد الموظفين من ذوي الإعاقة، والدورات التدريبية المقدمة لهم، وبعض استبيانات الرضا، مع إظهار تحسن مقبول في التوظيف والتطوير والمبادرات المجتمعية، ووجود مؤشرات أولية على استدامة النتائج.</p>	<p>توجد بعض الأرقام أو الأمثلة الفردية لنتائج إيجابية (مثل توظيف عدد محدود أو تنفيذ مبادرات منفردة)، لكن دون مؤشرات واضحة أو مقارنة بالمستهدفات، وقياس الرضا أو الأثر يتم بشكل محدود وغير منتظم.</p>	<p>لا تتوفر بيانات أو مؤشرات منتظمة عن توظيف ذوي الإعاقة أو تدريبهم أو رضاهم، ولا توجد أدلة على نتائج ملموسة أو تأثيرات إيجابية داخل الجهة أو على المجتمع.</p>	النتائج والتأثيرات الإيجابية



أهم التعريفات والمصطلحات

1. الأشخاص ذوي الإعاقة

هم الأشخاص الذين لديهم إعاقات طويلة الأجل بدنية أو ذهنية أو عقلية أو حسية أو نفسية أو اجتماعية، قد تعوقهم، بالاقتران مع حواجز مختلفة، عن المشاركة الكاملة والفعّالة في المجتمع والعمل على قدم المساواة مع الآخرين.

2. إمكانية الوصول (Accessibility)

هي تهيئة البيئة المادية والرقمية والمعلوماتية ووسائل النقل والخدمات بحيث يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة الوصول إليها واستخدامها وفهمها والاستفادة منها بأمان واستقلالية ودون تمييز.

3. النفاذ الرقمي (Digital Accessibility)

هو تصميم وتطوير المواقع الإلكترونية والتطبيقات والأنظمة الرقمية بشكل يمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من استخدامها بفعالية، من خلال تطبيق معايير ومبادئ النفاذ الرقمي المعتمدة دولياً.

4. التسهيلات المعقولة (Reasonable Accommodation)

هي التعديلات أو الترتيبات المناسبة والضرورية التي تُجرى في بيئة العمل أو طريقة أداء العمل، دون أن تفرض عبئاً غير مبرر على الجهة، لتمكين الموظف من ذوي الإعاقة من أداء عمله والمشاركة في مختلف الأنشطة على قدم المساواة مع الآخرين.

5. بيانات مصنفة حسب الإعاقة (Disaggregated Disability Data)

هي البيانات التي يتم فيها تصنيف الأفراد حسب حالة الإعاقة ونوعها ودرجة الإعاقة (مع مراعاة الخصوصية)، وتُستخدم لرصد الفجوات وتحليل الوضع واتخاذ قرارات مبنية على الأدلة لتحسين سياسات وخدمات دمج ذوي الإعاقة.

6. الاستبقاء الوظيفي (Retention)

هو قدرة الجهة على الاحتفاظ بالموظفين من ذوي الإعاقة في العمل لفترات ممتدة، ويُقاس عادة بنسبة الموظفين من ذوي الإعاقة الذين يستمرون في الخدمة لعدد معين من السنوات مقارنة بإجمالي الموظفين من ذوي الإعاقة.

