



جائزة مصر للتميز الحكومي

EGYPT GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

دليل  
جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

2026



# المحتويات

3	مقدمة
5	مداور و معايير جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة
6	المحور الأول: التوجه و التمكين
6	★ المعيار الرئيسي الأول: التوجه الإستراتيجي
8	★ المعيار الرئيسي الثاني: دعم القيادة العليا
10	المحور الثاني: رأس المال البشري وشمولية بيئة العمل
10	★ المعيار الرئيسي الثالث: ثقافة تكافؤ الفرص و تمكين المرأة
12	★ المعيار الرئيسي الرابع: بناء القدرات و التطوير الوظيفي
14	★ المعيار الرئيسي الخامس: إدارة برامج الصحة والسلامة و الرفاهية
18	المحور الثالث: الأثر والاستدامة
18	★ المعيار الرئيسي السادس: نشر الوعي الداخلي والخارجي
20	★ المعيار الرئيسي السابع: التحول الرقمي والشراكات الاستراتيجية
22	الأوزان المعيارية
23	آليات وأدوات التقييم
28	إرشادات كيفية التقدم للجائزة وشروط التأهل
30	أهم التعريفات و المصطلحات

## مقدمة

شهدت جمهورية مصر العربية خلال السنوات الأخيرة تطورًا ملحوظًا في مجال الإصلاح الإداري، من خلال إطلاق منظومة جوائز التميز الحكومي برعاية فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي، وتحت إشراف وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. وقد أصبحت هذه الجوائز منظومة مؤسسية راسخة لتعزيز ثقافة التميز، وترسيخ مبادئ التنافس الإيجابي والبناء بين المؤسسات الحكومية والعاملين بالجهاز الإداري للدولة.

وتضم منظومة جوائز التميز الحكومي عددًا متنوعًا من الفئات، بما يعكس شمولية رؤية التطوير المؤسسي، كما تشهد آليات التقييم والاختيار تطويرًا مستمرًا يواكب أفضل الممارسات المحلية والدولية في مجال التميز المؤسسي.

وفي إطار هذا التطوير المستدام، سعت إدارة جائزة مصر للتميز الحكومي إلى استحداث فئة نوعية تتمثل في جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، باعتبارها إضافة محورية تدعم توجه الدولة نحو تحقيق العدالة والمساواة. وترتبط هذه الجائزة ارتباطًا وثيقًا بالدستور المصري الصادر عام 2014، ولا سيما المادتين (9) و(11)، كما تسهم في تحفيز المؤسسات الحكومية على تحقيق الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والهدف العاشر المتعلق بالحد من أوجه عدم المساواة، ضمن أهداف التنمية المستدامة، فضلًا عن دعم محور العدالة الاجتماعية في رؤية مصر 2030.

وقد تم تصميم جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة بالاستناد إلى أدلة ومعايير جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة، وبالاستفادة من الخبرات والتجارب الدولية الرائدة في مجال جوائز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، بما يضمن توافقها مع السياق الوطني، وقابليتها للتطبيق والتطوير عبر الدورات المختلفة للجائزة.

## 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 قيادة وتنفسية الدولة فى مجال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.

## الرسالة

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

## أهداف الجائزة:

- تشجيع النموذج المؤسسى الحكومى الذى 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 التى تعزز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص فى حوكمة المؤسسات.
- ضمان تكافؤ الفرص 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.



## «نموذج جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة»



## محاور ومعايير منظومة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

### المحور الأول: التوجه والتمكين

#### المعيار الرئيسي الأول: التوجه الاستراتيجي

يهدف معيار «التوجه الاستراتيجي» إلى ضمان أن الجهة الحكومية تتبع نهجًا استراتيجيًا شاملًا ومستدامًا لتعزيز المساواة وتمكين المرأة في المناصب القيادية وضمان الفرص العادلة بحيث يتطلب ذلك تخطيطًا دقيقًا، تنفيذًا فعالًا، ومتابعة مستمرة لتحقيق أهداف تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ويركز هذا المعيار على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الجهات الحكومية من خلال التخطيط الاستراتيجي.

#### 1. قدرات التوجه الاستراتيجي

يشمل هذا المعيار على النقاط التالية:

- تحديد الإدارات المعنية وضمان التنسيق بينها داخل الجهة لتحقيق الاهداف الاستراتيجية المتعلقة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة، يشمل ذلك تكامل الجهود بين جميع الأقسام وتأكيد التنسيق المستمر في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ لضمان فعالية تنفيذ الاستراتيجيات والأهداف والمشاريع الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة.
- تحديد الأهداف الاستراتيجية بحيث تشمل وضع أهداف واضحة ومحددة لتعزيز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، على أن تتسق هذه الأهداف مع تحقيق التمكين للمرأة في الوصول للمناصب القيادية وتعزيز العدالة الاجتماعية داخل الجهة.
- تحديد وتنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات اللازمة لتحقيق مؤشرات تكافؤ الفرص و تمكين المرأة في المناصب القيادية وادراجهم في خطط عمل الجهة واستراتيجيتها وضمان استدامة النتائج.

- تطوير إطار قياس الأداء الشامل لقدرات التوجه الاستراتيجي المتعلقة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة، بما يشمل تطوير مؤشرات أداء رئيسية وآليات القياس، ومصادر البيانات، والمستهدفات الدورية، المقارنات المعيارية اللازمة.
- توفير آليات لحصر النتائج والإحصائيات الخاصة بمؤشرات تمكين المرأة في المناصب القيادية والمرتبطة بنشاط الجهة بشكل دوري ومحدث ودقيق .

## 2. الإنجازات والنتائج الخاصة بالتوجه الاستراتيجي

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

### 2.1 مؤشرات الأداء الخاصة بالتوجه الاستراتيجي

نمط المؤشر	دورية المؤشر	معادلة احتساب المؤشر	المؤشر	كود المؤشر
ترايدي	سنوي	عدد الأهداف الاستراتيجية، التنفيذية المتعلقة بتمكين المرأة / إجمالي الأهداف الاستراتيجية، التنفيذية 100x	نسبة الأهداف الاستراتيجية ، التنفيذية الموجهة الى تمكين المرأة من إجمالي الأهداف الاستراتيجية، التنفيذية للجهة	A1
ترايدي	سنوي	إجمالي مخصصات برامج تمكين المرأة / إجمالي ميزانية الجهة 100x	نسبة التمويل الموجه لتنفيذ برامج تمكين المرأة من إجمالي ميزانية الجهة	A2
ترايدي	سنوي	إجمالي الخطط التنفيذية المعتمدة رسميًا خلال السنة المالية	عدد الخطط التنفيذية الصادرة سنوياً لتعزيز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	A3
ترايدي	سنوي	عدد التقارير الرسمية الدورية (ربع سنوية، نصف سنوية، سنوية)، المعتمدة خلال العام	عدد التقارير الدورية الصادرة لتوثيق الممارسات والجهود في مجالات تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	A4
ترايدي	سنوي	عدد السياسات، القرارات المعتمدة خلال السنة ذات أثر مباشر على تمكين المرأة	عدد السياسات، القرارات الداخلية الداعمة لتعزيز تمكين المرأة	A5
ترايدي	سنوي	إجمالي الإصدارات والمواد التوعوية المنتجة والمنفذة خلال السنة	عدد النشرات، المطبوعات، المطبوعات، الأدلة الصادرة لتعزيز مبادئ تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	A6
ترايدي	سنوي	عدد الأهداف الاستراتيجية لتمكين المرأة التي تحققت / إجمالي الأهداف الاستراتيجية لتمكين المرأة 100x	نسبة الأهداف الاستراتيجية الخاصة بتمكين المرأة التي تم تحقيقها سنوياً	A7

## 2.2. مقاييس الرأي الخاصة بالتوجه الاستراتيجي

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

نمط المقياس	دورية المقياس	معادلة احتساب المقياس	المقياس	كود المقياس
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	معدل رضا الموظفين من الجنسين عن تفعيل السياسات، القرارات الداخلية الداعمة لتحقيق مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة	A8
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	معدل رضا الموظفين من الجنسين عن دمج احتياجات المرأة ضمن الأهداف الاستراتيجية، التنفيذية للجهة	A9

### المعيار الرئيسي الثاني: دعم القيادة العليا

يركز هذه المعيار على إظهار قيادة الجهة القدرة على تطبيق السياسات الداخلية بدءاً من تحديد الاحتياجات والبرامج والخطط الخاصة بتحقيق تكافؤ الفرص ودعم تمكين المرأة، ووصولاً الي تنفيذ السياسات وتوفير الموارد اللازمة لقياس الأثر.

#### 1. قدرات دعم القيادة العليا

يشمل هذا المعيار النقاط التالية

- تطوير آليات مستدامة لتوفير الموارد اللازمة لدعم مبادرات وأنشطة الجهة الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة، وتوفير الدعم والوقت للمشاركة في تحقيق أهداف تكافؤ الفرص وتمكين المرأة.
- توفير الآليات اللازمة لتدريب وبناء القدرات لدى قادة ومديري الجهة في مجالات تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، وعلى كيفية التعامل مع التحديات والمخاطر المرتبطة ببرامج تكافؤ الفرص وتمكين المرأة ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب استبعادها.
- تشكيل فريق عمل من القيادات العليا بالجهة ممثل من مختلف الإدارات محدد الاختصاصات والمهام لتعزيز ودعم تنفيذ ومتابعة السياسات والتوجهات العامة الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة، لضمان التزام كافة الإدارات بمتطلبات تكافؤ الفرص والعدالة في جميع إدارات الجهة.

## 2. الإنجازات والنتائج الخاصة بدعم القيادة العليا

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

### 2.1. مؤشرات أداء دعم القيادة العليا.

نمط المؤشر	دورية المؤشر	معادلة احتساب المؤشر	المؤشر	كود المؤشر
تزايدى	سنوي	عدد الموظفين في كل مستوى وظيفي / إجمالي الموظفين في نفس المستوى $\times 100$ (يحسب لكل مستوى)	نسبة تمثيل المرأة بكافة المستويات الوظيفية بالإدارات المختلفة داخل الجهة	B1
تزايدى	سنوي	عدد القيادات النسائية / إجمالي شاغلي المناصب القيادية العليا $\times 100$	نسبة تمثيل المرأة في المناصب القيادية العليا (الدرجات القيادية الممتازة فما فوق أو ما يعادلها)	B2
تزايدى	سنوي (تراكمي 3 سنوات)	عدد الترقيات للنساء إلى المناصب القيادية خلال آخر 3 سنوات / إجمالي الترقيات القيادية خلال نفس الفترة $\times 100$	نسبة الترقيات إلى المناصب القيادية التي تذهب للنساء خلال آخر 3 سنوات	B3
تزايدى	سنوي (تراكمي 3 سنوات)	عدد القيادات النسائية المستمرات في مناصبهن بعد 3 سنوات / إجمالي القيادات النسائية في بداية الفترة $\times 100$	في (Retention Rate) معدل استبقاء المرأة المناصب القيادية خلال 3 سنوات	B4
تزايدى	سنوي	عدد المبادرات،القرارات المسجلة رسميًا في محاضر القيادة العليا خلال العام	عدد المبادرات أو القرارات القيادية الصادرة سنويًا التي تُعطى أولوية صريحة لقضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	B5

### 2.2. مقاييس رأي دعم القيادة العليا

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

نمط المقياس	دورية المقياس	معادلة احتساب المقياس	المقياس	كود المقياس
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $\times 100$	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن السياسات العامة للجهة فيما يخص مبادئ تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	B6
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $\times 100$	نسبة رضا الموظفين من الجنسين عن الإجراءات التي تتخذها القيادات لدعم مبدأ تكافؤ الفرص	B7
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $\times 100$	مستوى رضا القيادات النسائية عن بيئة القيادة والدعم المقدم لهن	B8

## المحور الثاني: رأس المال البشري وشمولية بيئة العمل

### المعيار الرئيسي الثالث: ثقافة تكافؤ الفرص والتمكين

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الجهة بتضمين وتطوير وقياس ثقافة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة من خلال الرؤية والرسالة والاستراتيجيات والقيم والأعراف والسلوك المتعارف عليها، لتحقيق تكافؤ الفرص والعدل في التوظيف والتدريب والتطوير الوظيفي للمرأة.

#### 1. قدرات ثقافة تكافؤ الفرص

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديث وتنوع سياسات عدم التمييز في ممارسات التوظيف الحالية للجهة من خلال مراجعة ممارسات التوظيف والبيانات لضمان تكافؤ الفرص والمساواة بين جميع المرشحين، وذلك من خلال استخدام قنوات التوظيف المتنوعة والأكثر إتاحة لتمثيل جميع الفئات في عمليات التوظيف وخصوصاً المرأة، مع ضمان أن تكون اللغة المستخدمة في الاعلان عن الوظائف والأسئلة الموجهة أثناء المقابلات مراعية وملائمة لكل الفئات مثل تجنب التمييز ضد المرأة الحامل والحالة الاجتماعية.
- تصميم وتطوير سياسات ولوائح داعمة للحياة الأسرية والمرونة في مكان العمل، من خلال تهيئة مواعيد وظروف العمل بحيث تلبى احتياجات وتفضيلات الموظفين من الجنسين .
- تصميم وتطوير سياسات مكافحة العنف والتحرش الجنسي والتنمر في بيئة العمل، بالإضافة الي تطوير ونشر مدونات السلوك الأخلاقية للموظفين لتشمل علي مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة.
- تصميم وتوفير وتطوير خدمات لتكون ذات قيمة مضافة للموظفين من الجنسين بحيث تساهم في إرضائهم من خلال حلول مبتكرة مبنية على احتياجات وتوقعات الموظفين الحالية والمستقبلية.

● توفير آليات رسمية للموظفين للتعبير عن آرائهم وتقديم مقترحاتهم للتغيير. من خلال مجموعات العمل الإرشادية، والمجموعات المركزة، والاستطلاعات، وطرق الردود الفعلية الأخرى.

● تصميم وتطوير آليات لجميع وقياس البيانات الخاصة بثقافة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في الجهة من خلال دراسة الفرص والتحديات التي من شأنها التأثير على الثقافة، وتصميم وتنفيذ خطط العمل التي تدعم بناء وتعميق ثقافة تكافؤ الفرص داخل الجهة. مثل المسح السنوي للأجور لمتابعة الفجوة في الأجور بين الجنسين.

## 2. الإنجازات والنتائج الخاصة بثقافة تكافؤ الفرص والتمكين

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

### 2.1 مؤشرات الأداء الخاصة بثقافة تكافؤ الفرص والتمكين

نمط المؤشر	دورية المؤشر	معادلة احتساب المؤشر	المؤشر	كود المؤشر
تزايدى	سنوي	متوسط راتب ومكافآت النساء في مستوى وظيفي معين / متوسط راتب ومكافآت الرجال في نفس المستوى 100x	نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للمرأة إلى الرجل حسب المستويات الوظيفية (Equal Pay Index)	C1
تزايدى	سنوي	عدد السيدات المعينات حديثاً خلال السنة / إجمالي التعيينات الجديدة 100x	نسبة التعيينات الجديدة للنساء من إجمالي التعيينات في مختلف المستويات الوظيفية	C2
تزايدى	سنوي	إجمالي السياسات، الإجراءات المعتمدة رسمياً ذات الصلة بمنع العنف والتحرش	عدد السياسات والإجراءات المعتمدة لحماية المرأة من العنف والتحرش بكافة أشكاله	C3
تناقصى	ربع سنوي	إجمالي الشكاوى المسجلة رسمياً والمُخلقة خلال السنة	عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز، التحرش التي تم استقبالها وإغلاقها خلال السنة	C4
تزايدى	ربع سنوي	عدد الشكاوى المُخلقة ضمن الوقت المحدد / إجمالي الشكاوى المستقبلية 100x	نسبة الشكاوى المتعلقة بالتمييز، التحرش التي تم حلها ضمن المدة المحددة (SLA Compliance)	C5

## 2.2. مقاييس الرأي الخاصة بثقافة تكافؤ الفرص والتمكين

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

نمط المقياس	دورية المؤشر	معادلة احتساب المقياس	المقياس	كود المقياس
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن فاعلية قنوات التواصل والتعبير عن الرأي الداخلية	C6
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن آليات الشكاوى والافتراضات الخاصة بتكافؤ الفرص ومكافحة العنف	C7
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا المرأة عن ممارسات منع التمييز (التوظيف، الأجور، الترقيات، التقييم)	C8
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى شعور الموظفين من الجنسين بعدم التمييز والاحترام المتبادل في بيئة العمل	C9

### المعيار الرئيسي الرابع: بناء القدرات والتطوير الوظيفي

يركز هذا المعيار على إدارة وتطبيق برامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي الخاصة بتكافؤ الفرص وبرامج رفع قدرات المرأة في الجهة من خلال البرامج التي تدعم التقدم المهني للمرأة والتي يجب أن تشمل التعليم والتدريب، والتوجيه وبرامج الرعاية وتقييم الأداء الوظيفي.

#### 1. قدرات إدارة وتطبيق بناء القدرات والتطور الوظيفي

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد أهداف ومجال وسياسات برامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي التي تفتح آفاقاً لتقدم المرأة في جميع المستويات وفي جميع مجالات الأعمال، وخاصةً في المجالات الوظيفية غير التقليدية.
- توفير نظام عادل لتقييم الأداء الوظيفي لجميع الموظفين داخل الجهة من الجنسين، بحيث يكون التطور والتدرج الوظيفي للمستويات الوظيفية العليا مرتبطاً بنتائج تقييمات الأداء.
- إعداد خطة عمل زمنية لبرامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي الخاصة بالجهة تشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة.

- توفير فرص التدريب والتوجيه والرعاية للموظفين ذوي الإمكانيات العالية من السيدات للمساعدة في تقدمهم الوظيفي داخل الجهة.
- إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق برامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها مثل مراعاة الظروف الخاصة للمرأة فيما يخص مواعيد وأماكن التدريب لفئات المرأة المختلفة (مثل ذوات الاعاقة - اللامهات).
- توفير برامج تدريبية للسيدات العائدات من أجازات الوضع ورعاية الطفل لتأهيلهم للتقدم والوصول الى المستويات الإدارية المتوسطة والعليا.
- المراجعة الدورية لنتائج تقييم الأداء و برامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي وعرضها على متخذي القرار لإتخاذ الإجراءات التصحيحية المباشرة.

## 2. الإنجازات والنتائج الخاصة بإدارة وتطبيق برامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي

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

### 2.1 مؤشرات الأداء الخاصة بإدارة وتطبيق برامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي

نمط المؤشر	دورية المؤشر	معادلة احتساب المؤشر	المؤشر	كود المؤشر
تزايدى	سنوي	عدد البرامج الموجهة لتطوير مهارات القيادة النسائية / إجمالي البرامج التدريبية $\times 100$	نسبة البرامج التدريبية، ورش العمل الموجهة لتطوير مهارات القيادة والإدارة للمرأة	D1
تزايدى	سنوي	عدد النساء المشاركات في البرامج التدريبية / إجمالي المشاركين في هذه البرامج $\times 100$	نسبة النساء المستفيدات من البرامج التدريبية، ورش العمل من إجمالي المشاركين	D2
تزايدى	سنوي	متوسط عدد الساعات التدريبية المقدمة لكل موظفة خلال السنة	عدد الساعات التدريبية المتاحة للموظفات سنويًا (مقارنة بالموظفين)	D3
تزايدى	سنوي	عدد النساء المرشحات/المقبولات في برامج تطوير قيادي / إجمالي المرشحين/المقبولين $\times 100$	نسبة النساء المرشحات، المختارات لبرامج التطوير القيادي الداخلية والخارجية	D4
تزايدى	سنوي	إجمالي المشاركين (مصنفين حسب الجنس) في البرامج التدريبية المعنية	عدد الأفراد المدربين من الجنسين في برامج تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين	D5
تزايدى	سنوي	عدد الموظفات المُبتعثات أو المدعومات للدراسات العليا / إجمالي المبتعثين/المدعومين $\times 100$	نسبة النساء المشاركات في الـابتعاث أو برامج الدراسات العليا بدعم الجهة	D6
تزايدى	سنوي	إجمالي عدد برامج الإرشاد/التوجيه المخصصة أو المتاحة للنساء خلال السنة	عدد برامج الإرشاد/التوجيه (Mentoring / Coaching) المتاحة للمرأة سنويًا	D7

نمط المؤشر	دورية القياس	معادلة احتساب المؤشر	المؤشر	كود المؤشر
تزايدى	سنوي	عدد النساء المشاركات في برامج التخطيط للمسار الوظيفي / إجمالي المشاركين $100 \times$	نسبة النساء المشاركات في برامج التخطيط للمسار الوظيفي (Career Planning)	D8
تزايدى	سنوي	عدد النساء في هذه الوظائف / إجمالي شاغلي الوظائف غير التقليدية $100 \times$	نسبة تمثيل النساء في الأدوار والوظائف غير التقليدية (الميدانية، الفنية، الهندسية)	D9
تزايدى	سنوي	إجمالي البرامج الموجهة للفئات المستهدفة	عدد برامج الظل الوظيفي (Job Shadowing) والتطوير الوظيفي المقدمة للنساء والفئات الأكثر احتياجاً	D10
تناقصى	سنوي	إجمالي الشكاوى المسجلة رسمياً	عدد الشكاوى المقدمة بخصوص برامج الإرشاد والتطوير الوظيفي	D11

## 2.2. مقاييس الرأي الخاصة بإدارة وتطبيق برامج بناء القدرات والتطوير الوظيفي

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

نمط المقياس	دورية المقياس	معادلة احتساب المقياس	المقياس	كود المقياس
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $100 \times$	مستوى رضا الموظفين عن فرص التدريب والتطوير المتاحة لهم	D12
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $100 \times$	مستوى رضا الموظفين عن فرص الترقية والتقدم الوظيفي	D13
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $100 \times$	مستوى رضا الموظفين عن برامج الإرشاد والتوجيه المهني	D14
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $100 \times$	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن عدالة فرص التطوير الوظيفي	D15
تزايدى	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $100 \times$	مستوى رضا الموظفين عن البرامج التدريبية المخصصة لتعزيز مفاهيم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	D16
تزايدى	سنوي	عدد الموظفين المُبتعثين / المدعومين للدراسات العليا / إجمالي المُبتعثين / المدعومين $100 \times$	نسبة النساء المشاركات في الالبتهات أو برامج الدراسات العليا بدعم الجهة	D6

## المعيار الرئيسي الخامس: إدارة برامج الصحة والسلامة، الرفاهية

يركز هذا المعيار على قيام الجهة بتوفير بيئة عمل آمنة تراعى مبادئ الصحة النفسية وخيارات العمل المرنة وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الاجتماعية للعاملين من الجنسين ومراعاة لصحة وسلامة المرأة وذلك من خلال وضع سياسات وتنفيذ برامج تتوافق مع أفضل الممارسات.

## 1. قدرات إدارة برامج الصحة والسلامة و الرفاهية

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد أهداف برامج تحقيق الصحة والسلامة والرفاهية داخل الجهة على مستوى مؤشرات القياس المختلفة وارتباطها باستراتيجية الجهة مراعيةً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بما يحقق الرضا الفردي والمجتمعي في كافة المجالات المرتبطة باختصاص عمل الجهة.
- بناء نماذج قيادية لها القدرة على تعزيز السلامة الجسدية و النفسية و للموظفين وبشكل خاص المرأة والقدرة علي التعرف والكشف عن علامات وممارسات العنف والتحرش والتتمر داخل بيئة العمل وذلك من خلال توفير آليات لتشجيع الموظفين على التحدث والتعبير بشكل مريح في بيئة آمنة.
- توفير برامج للرعاية الصحية والنفسية لجميع الموظفين وذوئهم سواء من الموظفين الدائمين / غير الدائمين و المرأة ذات الإعاقة بالجهة ، علي أن تشمل تلك البرامج الموظفين الناجيين من ممارسات العنف والتتمر والتحرش.
- توفير بيئة عمل آمنة لجميع الموظفين من خلال برامج الأمن والحماية من المواد البيئية الخطرة أو من مخاطر بيئة العمل وفقاً لطبيعة العمل.
- تطوير آليات سرية وواضحة لتحديد وفحص وحل النزاعات في مكان العمل. والتأكد من تنفيذ هذه الآليات ومتابعتها بشكل مناسب لمعالجة التقارير المتعلقة بالعنف و التتمر والتحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي والتمييز).
- توفير وسائل وقنوات تواصل للموظفين من الجنسين مخصصة للكشف بشكل مجهول عن تجاربهم فيما يخص العنف والتتمر والتحرش، وتطوير آليات لاستخدام هذه النتائج كمدخل رئيسي في تصميم إجراءات المتابعة والتدريب.
- إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق برامج الصحة والسلامة والرفاهية بالجهة ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها من خلال جمع البيانات حول مختلف القضايا، التي قد تتضمن ولكن لا تقتصر على النزاعات في مكان العمل، مثل الحوادث والنزاعات والانضباط والشكاوى، والتقارير عن العنف و التتمر والتحرش والتمييز .

- المراجعة الدورية لنتائج برامج تحقيق الصحة والسلامة و الرفاهية بالجهة وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المباشرة.
- توفير برامج تدريبية للسيدات العائدات من أجازات الوضع ورعاية الطفل لتأهيلهم للترقى والوصول الى المستويات الإدارية المتوسطة والعليا.

## 2. الإنجازات والنتائج الخاصة بإدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية

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

### 2.1 مؤشرات الأداء الخاصة بإدارة برامج الصحة والسلامة و الرفاهية

كود المؤشر	المؤشر	معادلة احتساب المؤشر	دورية المؤشر	نمط المؤشر
E1	عدد البرامج/الخدمات الصحية المتخصصة المتاحة للمرأة (صحة جسدية ونفسية)	إجمالي البرامج/الخدمات الصحية المُقدمة للموظفات (فحوصات، استشارات، دعم نفسي، برامج توعية)	سنوي	تزايدى
E2	نسبة المرافق والتسهيلات المتوافقة مع احتياجات المرأة (دورات مياه، مواقف، حضنة، غرف رضاعة...)	عدد المرافق المتوافقة مع احتياجات المرأة / إجمالي المرافق المطلوبة 100x	سنوي	تزايدى
E3	عدد برامج التوازن بين العمل والحياة المتاحة للموظفات (عمل مرن، إجازات دعم أمومة...)	إجمالي عدد البرامج، السياسات المعتمدة لدعم التوازن	سنوي	تزايدى
E4	نسبة الموظفات المستفيدات فعلياً من سياسات العمل المرن	عدد الموظفات اللاتي استفدن من سياسات العمل المرن (ساعات مرنة، عمل عن بُعد...) / إجمالي الموظفات 100x	سنوي	تزايدى
E5	عدد التقارير الواردة بخصوص النزاعات في مكان العمل (الحوادث، النزاعات، التمر، التحرش، التمييز، العنف)	إجمالي الحالات المسجلة خلال الفترة (مع تصنيف نوع الحالة)	سنوي	تناقصى
E6	نسبة الموظفين (الدائمين/غير الدائمين) المشمولين ببرامج الرعاية والتأمين الصحي	عدد الموظفين المشمولين بالتأمين الصحي / إجمالي الموظفين 100x	سنوي	تزايدى

### 2.2 مقاييس الرأي الخاصة بإدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):



نمط المقياس	دورية المقياس	معادلة احتساب المقياس	المقياس	كود المقياس
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى شعور الموظفين بالرضا والانتماء لبيئة العمل	E7
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا النساء عن برامج دعم بيئة العمل (الصحة، السلامة، الرفاهية)	E8
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن درجة اهتمام الجهة بدعم بيئة العمل للمساواة بين الجنسين	E9
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين عن القرارات الصادرة فيما يخص حل نزاعات بيئة العمل	E10
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن سياسات التوازن بين العمل والحياة	E11
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين عن قنوات التواصل المخصصة للإبلاغ عن العنف والتحرش والتمييز	E12



## المحور الثالث: الأثر والإستدامة

### المعيار الرئيسي السادس: نشر الوعي الداخلي والخارجي

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الجهة بوضع آليات لتنفيذ برامج لنشر الوعي بأهمية وترسيخ مفاهيم تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ورفع الوعي باحتياجات وطرق التعامل مع المرأة بشكل خاص وذلك من خلال التواصل الداخلي والخارجي الشامل والتوجيه وإظهار نماذج يحتذى بها. كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الجهة لأدائها في نشر الوعي وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات الصلة.

#### 1. قدرات إدارة برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

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

## 2. الإنجازات والنتائج الخاصة بتطبيق برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي

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

### 2.1 مؤشرات الأداء الخاصة بتطبيق برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي

نمط المؤشر	دورية المؤشر	معادلة احتساب المؤشر	المؤشر	كود المؤشر
ترايدي	سنوي	عدد برامج التوعية التي تستهدف الجنسين بالتساوي / إجمالي برامج التوعية $100 \times$	نسبة برامج التوعية الموجهة للمرأة والرجل بشكل متساوٍ لنشر ثقافة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	F1
ترايدي	سنوي	عدد الموظفين من الجنسين الذين شاركوا في برنامج توعوي واحد على الأقل / إجمالي الموظفين $100 \times$	نسبة تغطية برامج التوعية للموظفين من الجنسين (معدل الوصول)	F2
ترايدي	سنوي	عدد المشاركات من النساء في الندوات، المؤتمرات / إجمالي المشاركين $100 \times$	نسبة مشاركة النساء في الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية	F3
ترايدي	سنوي	إجمالي عدد الفعاليات المنفذة خلال السنة ذات علاقة مباشرة بقضايا المرأة وتكافؤ الفرص	عدد الندوات، المحاضرات المتعلقة بقضايا المرأة وتكافؤ الفرص المنفذة سنوياً	F4
ترايدي	سنوي	إجمالي المبادرات الإعلامية أو الحملات أو الشراكات المجتمعية المنفذة خلال السنة	عدد المبادرات الإعلامية/ المجتمعية لنشر الوعي بقضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة خارج الجهة	F5

### 2.2 مقاييس الرأي الخاصة بتطبيق برامج نشر الوعي الداخلي والخارجي

على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):

نمط المؤشر	دورية القياس	معادلة احتساب المقياس	المقياس	كود المقياس
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $100 \times$	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن برامج التوعية (المحتوى، التوقيت، الأسلوب)	F7
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فالاستبيان $\times$ عدد المشاركين) $100 \times$	مستوى الوعي المعرفي لدى الموظفين بمفاهيم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة	F8

## المعيار الرئيسي السابع: التحول الرقمي والشراكات الاستراتيجية

يركز هذا المعيار على مدى قيام الجهة بتوظيف تقنيات التحول الرقمي وبناء شراكات استراتيجية فعّالة لدعم تكافؤ الفرص و المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من خلال سياسات وبرامج رقمية متكاملة تساهم في سد الفجوة الرقمية، وتوفير بيئة عمل مرنة، وتعزيز الأثر والاستدامة لبرامج تكافؤ الفرص و المساواة وتمكين المرأة.

### 1. قدرات التحول الرقمي والشراكات الإستراتيجية

يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- قيام الجهة بتحديد رؤية وأهداف واستراتيجية واضحة للتحول الرقمي تراعي مبادئ تكافؤ الفرص و المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتكامل هذه الأهداف مع الاستراتيجية العامة للجهة وخططها التشغيلية
- سد الفجوة الرقمية بين الجنسين من خلال إتاحة متكافئة للأدوات والتقنيات والأنظمة الرقمية للموظفين والموظفات، وتطوير سياسات وإجراءات تضمن عدم استبعاد أي فئة بسبب محدودية المهارات أو النفاذ الرقمي.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية رقمية متخصصة ومستمرة للمرأة في مجالات مثل: المهارات الرقمية الأساسية، البرمجة، تحليل البيانات، الأمن السيبراني، واستخدام تطبيقات الحكومة الرقمية، مع مراعاة ملائمة أوقات وأساليب التدريب للاحتياجات المرأة.
- دمج اعتبارات تكافؤ الفرص و المساواة بين الجنسين في تصميم وتطوير الأنظمة الإلكترونية والخدمات الذكية (بوابات، منصات، تطبيقات)، بما يضمن أن تكون البيانات المصنفة حسب الجنس متاحة، وأن تكون واجهات الاستخدام شاملة ومناسبة لجميع الفئات.
- استخدام تحليلات البيانات (Data Analytics) و/أو تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة لرصد الفجوات بين الجنسين في مجالات التوظيف، الأجور، الترقيات، التدريب، والقيادة، واتخاذ إجراءات تصحيحية مبنية على هذه التحليلات.

- بناء وتفعيل شراكات استراتيجية مع مؤسسات أكاديمية وبحثية، وجهات حكومية أخرى، والقطاع الخاص، والمنظمات الإقليمية والدولية بهدف تبادل الخبرات وأفضل الممارسات، وتنفيذ برامج أو مشروعات مشتركة في مجال تكافؤ الفرص و المساواة بين الجنسين والتحول الرقمي.
- المشاركة الفعّالة في الشبكات والجوائز والمنتديات المتخصصة في تكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة والتحول الرقمي، والاستفادة من مخرجاتها في تطوير سياسات وبرامج الجهة، وتقديم نماذج ناجحة يمكن الاسترشاد بها

## 2. الإنجازات والنتائج الخاصة بإدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية

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

### 2.1 مؤشرات الأداء الخاصة بإدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية

كود المؤشر	المؤشر	معادلة احتساب المؤشر	دورية المؤشر	نمط المؤشر
G1	نسبة تمثيل المرأة في الوظائف التقنية والمتخصصة في تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي	عدد الموظفين في الوظائف التقنية،الرقمية / إجمالي شاغلي هذه الوظائف 100x	سنوي	تزايدى
G2	نسبة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية الرقمية المتخصصة المنفذة سنويا	عدد المشاركات من النساء / إجمالي المشاركين في البرامج الرقمية 100x	سنوي	تزايدى
G3	عدد البرامج أو المبادرات الرقمية التي تم تصميمها وتنفيذها مع مراعاة احتياجات الجنسين بشكل متكافئ (أنظمة، بوابات، منصات)	إجمالي المبادرات،البرامج الرقمية ذات التصميم الشمولي للنوع الاجتماعي	سنوي	تزايدى
G4	عدد ونوعية الحلول الرقمية المبتكرة (تطبيقات، منصات، لوحات متابعة) لرصد مؤشرات المساواة وتمكين المرأة	إجمالي الحلول المطورة مع تصنيف نوعها (لوحات، نظم، تطبيقات)	سنوي	تزايدى
G5	نسبة الموظفين المستفيدين من سياسات العمل المرن والعمل عن بُعد المدعومة رقمياً	عدد الموظفين المستفيدين / إجمالي الموظفين المؤهلات 100x	سنوي	تزايدى
G6	عدد الشراكات الاستراتيجية الفعّالة المبرمة في مجال تكافؤ الفرص والتحول الرقمي التي نتج عنها برامج أو مشروعات مشتركة	إجمالي الشراكات النشطة ذات المخرجات الملموسة	سنوي	تزايدى

### 2.2 مقاييس الرأي الخاصة بإدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية

- على أن تشمل هذه المقاييس (بحد أدنى):



نمط المقياس	دورية القياس	معادلة احتساب المقياس	المقياس	كود المقياس
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فلالستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين عن توافر الأدوات والموارد الرقمية اللازمة لأداء أعمالهن بكفاءة وعدالة	G7
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فلالستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين من الجنسين عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية الرقمية المقدمة، وخاصة الموجهة للمرأة	G8
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فلالستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين والموظفات عن استخدام التكنولوجيا لدعم التوازن بين العمل والحياة	G9
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فلالستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الشركاء الرئيسيين عن فعالية الشراكات الاستراتيجية مع الجهة	G10
ترايدي	سنوي	مجموع الدرجات الخاصة بالمشاركين في الاستبيان / (إجمالي الدرجات فلالستبيان x عدد المشاركين) 100x	مستوى رضا الموظفين عن أثر الشراكات والبرامج الرقمية على فرص تمكينهن وتقدمهن الوظيفي	G11

## الأوزان المعيارية

الأوزان المعيارية	المعيار	المحور
15%	المعيار الأول: التوجه الاستراتيجي	المحور الأول: التوجه والتمكين (30%)
15%	المعيار الثاني: دعم القيادة العليا	
15%	المعيار الثالث: ثقافة تكافؤ الفرص والتمكين	المحور الثاني: رأس المال البشري وشمولية بيئة العمل (40%)
15%	المعيار الرابع: بناء القدرات والتطوير الوظيفي	
10%	المعيار الخامس: إدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية	المحور الثالث: الأثر والإستدامة (30%)
20%	المعيار السادس: نشر الوعي الداخلي والخارجي	
10%	المعيار السابع: التحول الرقمي والشراكات الاستراتيجية	



## آليات وأدوات التقييم

يتم تقييم جائزة «تكافؤ الفرص وتمكين المرأة» باستخدام أسلوب التقييم الخاص بمنظومة التميز بحيث يكون تحديد الدرجات لكل معيار من خلال الاطلاع على مستوى نضج التميز في مصفوفة التقييم الخاصة لكل من هذه المعايير بحيث يتم منح الدرجة بالرجوع لهذه المصفوفات (القدرات ، النتائج) ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار بالمعايير التالية عند التقييم ضمن الأسئلة التالية، بحيث يتم:

● تقييم القدرات ضمن معيارين تشمل فاعلية التنفيذ، والتعلم وتطوير القدرات.

○ فاعلية التنفيذ: هل القدرات المتوفرة لتبلي احتياجات جميع المعنيين وتساهم في تحقيق الاستراتيجية ؟

○ التعلم وتطوير القدرات: هل يتم تطوير القدرات بطرق مبتكرة مبنية على التعلم والاستفادة من نتائج الأداء وأفضل الممارسات ؟

● تقييم النتائج ضمن معيارين تشمل تحقيق النتائج المؤثرة، مدى التطور في الأداء.

○ تحقيق النتائج المؤثرة: هل المستهدفات المحددة منطقية وطموحة، هل تم تحقيق المستهدفات ؟

○ مدى التطور في الأداء: هل التطور والنمو في النتائج فعّالة في الجهة وتعزز الاستدامة فيها ؟

## أداة تقييم القدرات (40%)

معايير التقييم	0	25	50	75	100
<b>التوجه الاستراتيجي</b>	لا توجد أهداف أو خطط استراتيجية مكتوبة تتعلق بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة، أو توجد إشارات عامة جداً بلا تفاصيل أو مؤشرات قياس	توجد أهداف عامة في الخطة الاستراتيجية تتناول تمكين المرأة، لكنها غير محددة وغير مرتبطة بمؤشرات أداء واضحة أو خطط تنفيذية تفصيلية	توجد أهداف واستراتيجيات مكتوبة لتمكين المرأة، مع مبادرات ومؤشرات أساسية، لكن التطبيق جزئي أو غير منتظم، والمتابعة محدودة	توجد استراتيجية واضحة ومتكاملة لتمكين المرأة (أهداف، مبادرات، مؤشرات، مسؤوليات)، مع خطط تنفيذ سنوية وتقارير دورية تُظهر التقدم المحقق	الاستراتيجية ناضجة وريادية، مدمجة بالكامل في استراتيجية الجهة، تستند إلى تحليلات بيانات ومقارنات معيارية، وتستخدم فعلياً في توجيه القرارات وتحديث السياسات، مع نتائج ملموسة ومستدامة
<b>دعم القيادة العليا</b>	لا يظهر أي التزام واضح من القيادة بقضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، ولا توجد قرارات أو رسائل داعمة أو تخصيص موارد	توجد بعض التصريحات أو المبادرات الفردية من القيادات، دون تبني منتظم أو هيكل رسمي (لجنة/ فريق) يقود الملف بصورة مستمرة	توجد قرارات وسياسات قيادية مكتوبة، وتشكيل لجنة/ فريق لتمكين المرأة، مع اجتماعات متفرقة ودون متابعة منهجية للنتائج أو آليات محاسبة واضحة	تلعب القيادة دوراً نشطاً في رعاية الملف (اجتماعات دورية، مراجعة تقارير، تخصيص موارد، دعم حضور النساء في اللجان والقيادة)، مع دلائل على الاستجابة لمخرجات البيانات	القيادة تتبنى الملف كأولوية استراتيجية، وتشارك بانتظام في المبادرات، وتُظهر شفافية عالية في نتائج التمثيل والفجوات، وتعمل كنموذج يحتذى به (داخلياً وخارجياً) في دعم المرأة
<b>ثقافة تكافؤ الفرص والتمكين</b>	لا توجد سياسات أو إجراءات واضحة لعدم التمييز أو مكافحة العنف والتحرش، والثقافة العامة لا تراعي قضايا تكافؤ الفرص أو احتياجات المرأة بشكل منهجي	توجد سياسات مكتوبة أو مدونة سلوك، لكن الوعي بها ضعيف، وآليات الشكاوى غير معروفة أو غير مفهولة، ولا يجري أي تحليل منتظم للفجوات في الأجور أو التوظيف	توجد سياسات عدم تمييز ومناهضة للعنف والتحرش، مع قنوات شكاوى معلنة، وبعض الأنشطة التوعوية، وجمع مبدئي للبيانات عن الشكاوى والفجوات في الأجور والتوظيف	الثقافة المؤسسية تعكس بوضوح مبادئ تكافؤ الفرص (حملات دورية، تواصل داخلي، آليات فعالة للشكاوى، تحليل دوري لبيانات الأجور والتوظيف والترقيات والشكاوى)، مع أمثلة على قرارات اتخذت لتصحيح ممارسات	الجهة تمتلك ثقافة راسخة للمساواة والاحترام، وسياسات متقدمة لحماية المرأة، ونظام شفاف وسري للتعامل مع الشكاوى وتحليلات منتظمة للفجوات تُستخدم فعلياً لتصميم مبادرات التحسين
<b>بناء القدرات والتطوير الوظيفي</b>	لا توجد سياسة واضحة لتدريب وتطوير الموظفين، ولا تُراعى قضايا النوع في فرص التدريب والترقي وآليات تقييم الأداء غير عادلة أو غير شفافة	توجد برامج تدريب عامة للجميع، دون أهداف محددة لتمكين المرأة أو متابعة لمشاركتها ونتائجها، ونظام تقييم الأداء غير مرتبط بوضوح بالتطوير الوظيفي	توجد خطة لبناء القدرات تتضمن برامج موجهة للمساواة وتمكين المرأة، مع بيانات أساسية عن مشاركة المرأة في التدريب والترقي، مع محدودية التحليل واستخدام النتائج	توجد منظومة متكاملة للتدريب والتطوير تراعي النوع (أهداف، برامج، نسب مشاركة، تحليل حسب الجنس)، مع برامج إرشاد وظيفي وظل وظيفي، وسياسة عادلة للترقي مرتبطة بنتائج الأداء	الجهة تحقق نتائج متقدمة في تمكين المرأة وظيفياً (نسب مشاركة مرتفعة) في التدريب، حضور قوي في الوظائف القيادية وغير التقليدية، معالجة واضحة للفجوات، وتطبق ممارسات ابتكارية في الإرشاد

معايير التقييم	0	25	50	75	100
<b>إدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية</b>	لا توجد سياسة أو برامج واضحة للصحة والسلامة والرفاهية تراعي احتياجات المرأة، ولا قنوات للإبلاغ عن العنف أو التحرش أو النزاعات في مكان العمل	توجد سياسات عامة للصحة والسلامة، لكن بدون تركيز على احتياجات المرأة أو الصحة النفسية، وآليات الإبلاغ غير واضحة أو غير مطبقة بفعالية	توجد برامج للصحة والسلامة والرفاهية تشمل المرأة، مع بعض الخدمات (تأمين صحي) برامج دعم، إجراءات للتعامل مع الحوادث والشكاوى، وسياسات أساسية عن النزاعات والحوادث	منظومة صحية ونفسية متكاملة (برامج وقائية وعلاجية، دعم التوازن بين العمل والحياة، قنوات سرية للإبلاغ، تحليلات دورية لبيانات الحوادث والشكاوى وتعديلات على البرامج بناءً على التحليلات)	الجهة تقدم بيئة عمل نموذجية من حيث الأمان الجسدي والنفسي مع برامج متقدمة للرفاهية، ودعم خاص للمرأة والفئات الهشة، وتحقق مستويات عالية من رضا الموظفين والموظفين، ويتم الاعتداد بها كمرجع
<b>نشر الوعي الداخلي والخارجي</b>	لا توجد برامج واضحة لنشر الوعي بقضايا تكافؤ الفرص، ولا يُراعى النوع في سياسات التوظيف والأجور والترقيات، ولا مبادرات مجتمعية تُذكر تتعلق بتمكين المرأة	توجد أنشطة توعوية متفرقة، وبعض المبادرات المجتمعية المحدودة، مع بيانات غير منهجية عن تمثيل المرأة في سوق العمل داخل الجهة أو الأثر المجتمعي	توجد خطة وبرامج توعية داخلية وخارجية، ومجموعة من المؤشرات الأساسية لعدالة سوق العمل (تمثيل، توظيف، أجور، ترقيات)، ومبادرات مجتمعية مرتبطة بتمكين المرأة، لكن دون تحليل عميق أو ربط واضح بالاستدامة	تُنفذ برامج توعية دورية ولها أثر ملموس، وتُدار سياسات التوظيف والأجور والترقيات بعدالة مدعومة ببيانات وتحليلات، وتوجد مبادرات مجتمعية مستمرة، مع إجراءات واضحة لإدارة المخاطر وضمان الاستدامة	الجهة تُعد نموذجاً ريادياً في نشر الوعي بقضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، ولديها ممارسات عادلة وشفافة في سوق العمل مع نتائج إيجابية ومستمرة، ومبادرات مجتمعية ذات أثر واسع ومستدام، وشرائح فعالة
<b>التحول الرقمي والشرائح الإستراتيجية</b>	لا توجد استراتيجية أو خطط مكتوبة للتحول الرقمي تراعي تكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة، ولا توجد مبادرات رقمية أو مبادرات مرتبطة بهذا الملف، أو توجد جهود متفرقة وغير موثقة.	توجد مبادرات أو مشاريع رقمية عامة، أو شراكات فردية، لكن دون ربط منظم بأهداف تكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة، ودون سياسة واضحة لسد الفجوة الرقمية بين الجنسين، وبرامج التدريب الرقمي للمرأة محدودة وغير منهجية.	توجد خطة أو وثيقة للتحول الرقمي تتضمن إشارات واضحة لتكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة، مع تنفيذ بعض البرامج التدريبية الرقمية الموجهة للمرأة، وبناء شراكات مع جهات خارجية، لكن التطبيق جزئي، والمتابعة والشراكات بين المبادرات والشراكات ما زال محدوداً	توجد استراتيجية واضحة ومتكاملة للتحول الرقمي تراعي سد الفجوة الرقمية بين الجنسين، مع منظومة برامج تدريب رقمية متخصصة ومستمرة للمرأة، وتفعيل شراكات إستراتيجية مع مؤسسات أكاديمية وحكومية وخاصة ومنظمات دولية، واستخدام منظم لتحليلات البيانات والتطبيقات الذكية لدعم تكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة.	الجهة تمتلك نموذجاً رائداً ومبتكراً في توظيف التحول الرقمي والشرائح الاستراتيجية لدعم تكافؤ الفرص والمساواة وتمكين المرأة، حيث تُدمج اعتبارات الجنس في جميع الأنظمة والمنصات الرقمية، وتستخدم تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي لاستشراف الفجوات ومعالجتها، وتُدار شبكة شراكات قوية ومستدامة تجعل الجهة مرجعاً وطنياً وإقليمياً في هذا المجال.

## أداة تقييم النتائج (60%)

معايير التقييم	0	25	50	75	100
<b>التوجه الاستراتيجي</b>	لا توجد مؤشرات أداء أو بيانات منتظمة لقياس التقدم في تمكين المرأة، ولا يوجد تحليل للفجوات أو تقارير دورية	توجد بعض المؤشرات الأساسية البسيطة، لكن قياسها غير منتظم، وغير مرتبط بأهداف محددة أو مقارنات معيارية	توجد مؤشرات أداء أساسية ويتم قياسها بشكل دوري، مع بيانات عن نسب التمثيل والمشاركة، لكن تحليل الفجوات والإجراءات التصحيحية محدودة	توجد منظومة متكاملة من مؤشرات الأداء يتم قياسها ومتابعتها بانتظام، مع تحليل دوري للفجوات واتخاذ إجراءات تصحيحية مبنية على البيانات	النتائج متفوقة ومستدامة على مدى +3 سنوات، مع أدلة على التحسين المستمر والابتكار، وتحقيق مستهدفات طموحة
<b>دعم القيادة العليا</b>	لا توجد بيانات عن تمثيل المرأة في المستويات القيادية، أو تظهر فجوات كبيرة دون إجراءات واضحة لمعالجتها	توجد بيانات أولية عن تمثيل المرأة، لكنها غير منتظمة وغير مرتبطة باستراتيجية واضحة أو خطط تحسين	تظهر تحسينات طفيفة في تمثيل المرأة في بعض المستويات، مع بيانات دورية، لكن المقارنات مع الأهداف والمستهدفات غير واضحة	توجد نتائج واضحة في تحسين تمثيل المرأة في المستويات القيادية والإدارات المختلفة، مع معدلات رضا مرتفعة عن دعم القيادة	نتائج ريادية في تمثيل المرأة في القيادة العليا، مع استدامة على مدى +3 سنوات، ومعدلات رضا استثنائية
<b>ثقافة تكافؤ الفرص والتمكين</b>	لا توجد بيانات عن الفجوات في الأجور أو التوظيف أو الترقيات، ولا آليات لقياس أو معالجة التمييز أو الشكاوى	توجد بيانات محدودة عن بعض المؤشرات (كالتوظيف)، لكن دون تحليل للفجوات أو مقارنات بين الجنسين، وعدد الشكاوى غير موثق بشكل منهجي	توجد بيانات دورية عن التوظيف والأجور والترقيات حسب الجنس، مع بعض التحليل للفجوات، لكن الإجراءات التصحيحية محدودة أو غير منتظمة	تظهر نتائج إيجابية في تقليص الفجوات في الأجور والتوظيف والترقيات، مع معدلات رضا مرتفعة عن آليات الشكاوى ومنع التمييز، وانخفاض في عدد الشكاوى المتكررة	نتائج ريادية ومستدامة في تكافؤ الفرص (فجوات ضئيلة أو معدومة في الأجور والفرص)، ومعدلات رضا استثنائية، وانخفاض كبير في الشكاوى على مدى +3 سنوات
<b>بناء القدرات والتطوير الوظيفي</b>	لا توجد بيانات عن مشاركة المرأة في التدريب أو الترقيات، أو توجد فجوات كبيرة دون إجراءات واضحة لمعالجتها	توجد بيانات محدودة عن مشاركة المرأة في التدريب، لكن دون تحليل للفجوات أو ربط بالترقيات والتطوير الوظيفي	توجد بيانات دورية عن التدريب والترقيات حسب الجنس، مع بعض التحسن في مشاركة المرأة، لكن الفجوات ما زالت موجودة في بعض المجالات (خاصة الوظائف غير التقليدية)	تظهر نتائج إيجابية واضحة في زيادة مشاركة المرأة في التدريب والترقيات، مع تمثيل متزايد في الوظائف غير التقليدية، ومعدلات رضا مرتفعة عن فرص التطوير	نتائج ريادية ومستدامة على مدى +3 سنوات، مع نسب مشاركة وترقيات متساوية أو متفوقة للمرأة، ومعدلات رضا استثنائية
<b>إدارة برامج الصحة والسلامة والرفاهية</b>	لا توجد بيانات عن الحوادث أو النزاعات أو الشكاوى المتعلقة بالصحة والسلامة، أو لا يتم تحليلها أو معالجتها بشكل منهجي	توجد بيانات محدودة عن بعض الحوادث أو النزاعات، لكن دون تحليل منظم أو إجراءات تصحيحية واضحة، ومعدلات الرضا منخفضة أو غير معروفة	توجد بيانات دورية عن الحوادث والنزاعات والشكاوى، مع بعض التحليل، لكن الإجراءات التصحيحية محدودة، ومعدلات الرضا متوسطة	تظهر نتائج إيجابية في انخفاض عدد الحوادث والنزاعات والشكاوى، مع معدلات رضا مرتفعة عن برامج الصحة والسلامة والرفاهية، وبيئة عمل آمنة ومحترمة	نتائج ريادية ومستدامة على مدى +3 سنوات، مع انخفاض كبير في الحوادث والشكاوى، ومعدلات رضا استثنائية

100	75	50	25	0	معايير التقييم
نتائج ريادية ومستدامة على مدى ٣ سنوات، مع معدلات رضا استثنائية، وأثر مجتمعي واسع ومعترف به خارجياً، واعتبار الجهة نموذجاً يحتذى في التوعية والممارسات العادلة	تظهر نتائج إيجابية واضحة في الوعي الداخلي والخارجي بقضايا تكافؤ الفرص، مع معدلات رضا مرتفعة عن برامج التوعية، وأثر مجتمعي ملموس ومستدام للمبادرات	توجد بيانات دورية عن أنشطة التوعية والمبادرات المجتمعية، مع بعض مقاييس الرضا، لكن التحليل والإجراءات التصحيحية محدودة، والأثر المستدام غير واضح	توجد بيانات محدودة عن بعض الأنشطة التوعوية والمبادرات المجتمعية، لكن دون قياس منتظم للأثر أو مقاييس رضا واضحة	لا توجد بيانات عن برامج التوعية أو الأثر المجتمعي، ولا مقاييس لرضا المستفيدين عن جهود التوعية أو المبادرات المجتمعية	نشر الوعي الداخلي والخارجي
نتائج ريادية ومستدامة على مدى ٣ سنوات فأكثر؛ تمثيل المرأة في الوظائف التقنية والرقمية القيادية مساوٍ أو أعلى من الرجال، والفجوة الرقمية بين الجنسين شبه معدومة، مع معدلات رضا استثنائية للموظفات والشركاء، واعتراف خارجي (جوائز، دراسات حالة، دعوات عرض التجربة) بنموذج الجهة في التحول الرقمي الداعم للمساواة.	تظهر نتائج إيجابية وواضحة في زيادة تمثيل المرأة في الوظائف التقنية والقيادية الرقمية، وارتفاع مشاركة الموظفات في البرامج الرقمية، ووجود أثر ملموس للشراكات في تحسين السياسات والبرامج، مع تقارير دورية وتحليلات فجوات وإجراءات تصحيحية موثقة.	يتم جمع بيانات دورية عن تمثيل المرأة في الوظائف التقنية ومشاركتها في البرامج الرقمية، مع وجود بعض المؤشرات والشراكات الفعالة، إلا أن تحليل الفجوات واستخدام النتائج في تحسين السياسات أو زيادة تمثيل المرأة ما زال في مستوى متوسط.	توجد بعض البيانات الأولية عن مشاركة المرأة في البرامج الرقمية أو الوظائف التقنية، لكن جمعها غير منتظم وغير مصنف جيداً حسب الجنس، ولا توجد مستهدفات أو تحليل فجوات أو إجراءات تصحيحية واضحة.	لا توجد بيانات أو مؤشرات منتظمة عن مشاركة المرأة في المجالات الرقمية أو أثر الشراكات، ولا يظهر أي تحسن في تمثيل المرأة في الوظائف التقنية أو الاستفادة من الحلول الرقمية.	التحول الرقمي والشراكات إستراتيجية



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

- تقوم المؤسسات الحكومية المتقدمة (الوزارات والمحافظات والجامعات) باتباع 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 تنظم 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 مسئول 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.



## أهم التعريفات والمصطلحات

### ● تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين

تشير إلى تكافؤ الفرص في الحقوق، والمسؤوليات، والفرص بين النساء والرجال، وبين الفتيات والفتيان. لا تعني تكافؤ الفرص أن النساء والرجال سيصبحون متماثلين، ولكنها تعني أن حقوقهم ومسؤولياتهم وفرصهم لا يجب أن تتوقف على ما إذا كانوا ولدوا ذكوراً أم إناثاً. تضمن تكافؤ الفرص بين الجنسين أن تؤخذ في الاعتبار مصالح واحتياجات وأولويات كل من النساء والرجال، مع الاعتراف بتنوع الفئات المختلفة من النساء والرجال. ليست مسألة نسائية فقط، بل يجب أن تشمل وتشارك الرجال بالكامل أيضاً. تُنظر تكافؤ الفرص بين النساء والرجال على أنها قضية حقوق إنسان وشرط أساسي للتنمية المستدامة المركزة على الأفراد.

### ● الإنصاف

يختلف عن تكافؤ الفرص التي تركز على توفير نفس نقطة البداية لجميع الأفراد والمجموعات ومعاملة الجميع بنفس الطريقة. يأخذ الإنصاف في الاعتبار تجارب الناس المختلفة واحتياجاتهم وقدراتهم ويعمل على ضمان أن جميع الأفراد والمجموعات يصلون إلى نفس خط النهاية.

### ● التنوع في مكان العمل

هو الجهود المبذولة لتوظيف فريق متنوع من الأشخاص يعكس المجتمع الذي يوجد فيه ويعمل.

### ● التمييز

التمييز، أو الاستبعاد، أو التقييد المقصود، أو المحقق لبعض الأفراد بناءً على العرق، أو لون البشرة، أو النسب، أو الأصل الوطني أو العرقي، أو الوضع الاجتماعي، أو الدين، أو العمر، أو الإعاقة، أو أي سمة فردية أخرى، بهدف أو تأثير منع أو عرقلة الاعتراف وممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية على أساس تكافؤ الفرص في جميع المجالات، بما في ذلك العامة والخاصة والسياسية والاقتصادية والثقافية والمدنية.

## ● التكيف

الهدف من تلبية الاحتياجات الخاصة هو تمكين الأشخاص ذوي القدرات المختلفة من الوصول إلى العمل والمساهمة في المنظمة. يمكن أن تختلف التعديلات وفقاً للقدرات المختلفة، والاحتياجات الفردية الخاصة، والظروف. على سبيل المثال، يمكن أن يشمل ذلك وجود سياسات تنظيمية تغطي تعديل المباني، وساعات العمل، والمسؤوليات الوظيفية، والمعدات، بالإضافة إلى توفير المعلومات المتاحة والتقنيات المساعدة، وكذلك الوقت للعلاج والتأهيل، عند الحاجة.

## ● إمكانية الوصول

مدى توفر بيئات العمل والأنظمة والمنتجات والخدمات التنظيمية بحيث تكون متاحة ويمكن استخدامها من قبل أوسع نطاق من الناس والأشخاص ذوي الإعاقة.

## ● الوظائف غير التقليدية

هي الوظائف التي عادة لا يوجد بها تمثيل من النساء في سوق العمل مثل الوظائف البدنية الشاقة أو الوظائف الفنية المتخصصة.

## ● القيادة الشاملة

هي نمط قيادة يقدر التنوع بجميع أشكاله، ويشجع المشاركة المتوازنة للنساء والرجال في صنع القرار، ويُنشئ بيئة يشعر فيها الجميع بالأمان والاحترام والقدرة على التعبير عن آرائهم دون تمييز.

## ● الفجوة الرقمية بين الجنسين

هي الاختلاف في مستوى الوصول إلى التكنولوجيا الرقمية واستخدامها والاستفادة منها بين النساء والرجال، بما في ذلك الفروق في تملك الأجهزة، والاتصال بالإنترنت، المهارات الرقمية، والتمثيل في الوظائف التقنية وقطاعات الابتكار.

