

تمكين المجتمعات

تقرير الاستدامة 2022



فهرس المحتويات

43	المنافع المالية
45	المبادرات الاجتماعية الرئيسة لهيئة تنمية المجتمع
50	المسؤولية الاجتماعية للشركات

53	الموارد البشرية
55	التنوع والدمج
58	التوظيف
61	تمكين المرأة
63	استقطاب المواهب وتطويرها
64	استراتيجية التوظيف
65	المنافع وتطوير المسيرة المهنية
66	المكافآت والتقدير
67	التدريب والتعليم
67	الممارسات ذات الصلة بالقوى العاملة
67	الصحة والرفاه

69	الإدارة البيئية
70	تغير المناخ
71	الانبعاثات
71	الطاقة
71	كفاءة الطاقة واستهلاكها
71	إدارة المياه
71	إدارة النفايات
71	المبادرات المستقبلية

73	التمكين المستقبلي: الابتكارات والدمج والنمو
75	استراتيجية هيئة تنمية المجتمع
76	حقوق الانسان
76	البحوث والتطوير
77	خدمة العملاء
77	الاستدامة المالية

78	فهرس محتويات المبادرة العالمية لإعداد التقارير
----	--

5	نبذة عن التقرير
7	نطاق التقرير
9	رسالة المدير العام

11	حول هيئة تنمية المجتمع
12	دور الهيئة المجتمعي
13	هيئة تعتمد رؤية مستقبلية
13	نهج التنمية الشامل
13	مبادرات اجتماعية شاملة
13	إنشاء شبكات للعمل التعاوني
14	الرؤية والرسالة والقيم التي توجه مسيرة هيئة تنمية المجتمع
16	الأقسام والإدارات الرئيسة
18	التقديرات: الجوائز والعضويات والاعتمادات

21	إدارة الاستدامة
22	مشاركة أصحاب المصلحة
22	تحليل الأهمية النسبية
23	التحليل المعياري
23	الموضوعات الجوهرية
23	مصفوفة الأهمية النسبية
24	الاستراتيجية

27	الحوكمة
29	الإدارة التنفيذية
29	النزاهة وأخلاقيات الأعمال التجارية
29	الشفافية والمساءلة
29	الامتثال القانوني والتنظيمي

31	التفاعل مع مجتمع
32	حقوق الانسان
35	تمكين كبار السن
36	أصحاب الهمم
38	التلاحم الأسري
40	التلاحم الاجتماعي
41	الفئات الأكثر عرضة للضرر



نبذة عن التقرير

06	نطاق التقرير
08	رسالة المدير العام





نطاق التقرير

يسرنا في هيئة تنمية المجتمع أن نضع بين أيديكم تقريرنا الخاص بالاستدامة للعام ٢٠٢٢، والذي نستعرض فيه الجهود متعددة الأوجه التي تبذلها الهيئة في هذا المجال، إلى جانب الإنجازات التي حققتها خلال العام ٢٠٢٢، بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية. وتجسيدا للالتزامنا بمبادئ الشفافية وتحمل المسؤولية، فإن هذا التقرير يتضمن الرحلة التي بدأتها هيئة تنمية المجتمع نحو تطبيق أسس ومعايير الاستدامة، وهو ما يعكس التزامنا بالمساهمة إيجابياً في مسيرة تنمية دولة الإمارات العربية المتحدة مع الالتزام في الوقت ذاته بالمعايير المعتمدة عالمياً.

يمثل تقريرُ الاستدامة منصةً شاملة لعرض التقدم الذي أحرزته الهيئة والتحديات التي واجهتها بالإضافة إلى المساعي التي بذلتها في مختلف مجالات الأعمال. ونهدف من خلال هذا التقرير إلى توضيح القيمة التي تسعى الهيئة إلى تقديمها للمجتمع وإبراز توافق أهداف الهيئة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs) ومع جداول الأعمال المتعلقة بالاستدامة على الصعيد المحلي.

رسالة المدير العام

يسعدنا أن نضع بين أيديكم تقرير الاستدامة الأول لهيئة تنمية المجتمع عن العام ٢٠٢٢، الذي يوفر معلومات شاملة حول ما أنجزته الهيئة من جهود في مجال التنمية المستدامة وسعيها الخثيث لتحسين رفاه أفراد المجتمع وتطوير نوعية وجودة حياتهم من خلال منهجيات شاملة وبرامج عمل نوعية فعالة.

وعلى مدار العام الماضي، خطت هيئة تنمية المجتمع خطوات كبيرة لتعزيز مجتمع شامل ومزدهر. وقد أسفرت مساعيها، التي تسترشد بالتزام ثابت بالتنمية المستدامة والابتكار لتحسين الحياة، عن إنجازات ملحوظة على الرغم من التحديات التي واجهتنا، ويقدم هذا التقرير سرداً مفصلاً للإنجازات والتحديات والمبادرات التي شكلت رحلتنا.

أتقدم بخالص امتناني للمعنيين وأصحاب المصلحة والشركاء وأعضاء الفريق المتفانين الذين كان لدعمهم المستمر وتعاونهم دور فعال في دفع مبادراتنا إلى الأمام ودفع التغيير الإيجابي. لقد كانت جهودكم الجماعية محورية في تحقيق المعالم التي تساهم في رؤيتنا المشتركة لمجتمع إماراتي مزدهر. وإضافة إلى تسليط الضوء على الإنجازات والتحديات، يؤكد أيضاً التزامنا بالشفافية والمساءلة وحرصنا على التميز.

وقد استرشدنا في إعداد التقرير برؤية الإمارات ٢٠٧١ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم نتائج التقرير في وضع دبي بين أفضل المدن في جميع أنحاء العالم من خلال عدسة الاستدامة المحلية والعالمية، بما يتماشى مع أهداف أجندة دبي الاجتماعية ٢٠٣٣ وأجندة دبي الاقتصادية (D33)

وبينما نتأمل في إنجازاتنا، فإننا لا نزال ثابتين في التزامنا بتبني المساعي المستقبلية التي يتردد صداها مع رؤيتنا الأساسية وتدعم قيمنا العزيزة. إن رحلتنا نحو التنمية المستدامة مستمرة، ونحن ملتزمون بتعزيز الابتكار والتعاون والمبادرات المؤثرة التي تساهم في مجتمع مزدهر.

وبينما تطلعون على محتويات هذا التقرير ستتعرفون على جميع الجهود التي تعاونت فيها الهيئة مع مختلف المعنيين لتحقيق هذه المهمة. معاً، لا نزال ملتزمين بالسعي لتحقيق مستقبل أكثر إشراقاً واستدامة لمجتمعنا وتحسين جودة حياة جميع أفرادنا.

شكراً لكونكم جزءاً لا يتجزأ من رحلتنا المستمرة نحو الاستدامة.

حصه بنت عيسى بوحميد
مدير عام هيئة تنمية المجتمع

حول هيئة تنمية المجتمع

12	دور الهيئة المجتمعي
13	هيئة تعتمد رؤيةً مستقبلية
13	نهج التنمية الشامل
13	مبادرات اجتماعية شاملة
13	إنشاء شبكاتٍ للعمل التعاوني
14	الرؤية والرسالة والقيم التي توجه مسيرة هيئة تنمية المجتمع
16	الأقسام والإدارات الرئيسية
16	التقديرات: الجوائز والعضويات والاعتمادات



هيئة تعتمد رؤية مستقبلية

تأسست هيئة تنمية المجتمع في العام ٢٠٠٨، بناءً على الرؤية الحكيمة لصاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم وبموجب المرسوم الصادر منه، لتضطلع بدور محوري في القطاع الاجتماعي في دبي، حيث تركز جهودها وأنشطتها لتحقيق الأهداف التي تتضمنها خطط دبي الاستراتيجية، تشمل مهام الهيئة الإشراف على مخرجات القطاع الاجتماعي إلى جانب تقديم الخدمات الاجتماعية الأساسية، وترسيخ إطار إداري فعال ومتناسك للنهوض بالخدمات الاجتماعية في جميع أنحاء الإمارة.

دور الهيئة المجتمعي

تضطلع هيئة تنمية المجتمع بدور محوري بصفاتها هيئة حكومية فاعلة ومؤثرة في دولة الإمارات العربية المتحدة، تركز جهودها لتحفيز مسيرة التحول الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع المحلي. ونظراً لموقعها الريادي، فإن مهمة الهيئة تنسجم مع رؤية الإمارات الرامية لبناء مجتمع مزدهر يلتزم مبدأ الدمج، وتحرص الهيئة على أن تتماشى مساعيها مع تطلعات دولة الإمارات لتحقيق تنمية مستدامة. لقد بدأت الهيئة منذ تأسيسها في العام ٢٠٠٨ مسيرة ثابتة لتعزيز نمط الحياة وضمان الرفاه لكل فرد في المجتمع الإماراتي، ويأتي هذا التزاماً منها بإنشاء منظومة تدعم النمو الكلي للأفراد والأسر والمجتمعات، مستلهمةً ذلك من القيادة الحكيمة لدولة الإمارات العربية المتحدة. إن نهج الهيئة يمتد عبر مختلف المجالات، الاجتماعية منها والاقتصادية، إدراكاً منها لمدى ترابطها باعتبارها محركات متكاملة لعجلة التقدم المستمر. وإضافة إلى رؤية الإمارات ٢٠٢١، فإن ممارسات الهيئة المتصلة بالاستدامة تتوافق وتتناسق مع كل من خطة دبي ٢٠٢١ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، الأمر الذي يحل على تمسكها بتلبية الأولويات العالمية المتعلقة بالاستدامة.

نهج التنمية الشامل

تشارك الهيئة مشاركة فعالة في صياغة التشريعات والخطط الاستراتيجية والمبادرات المبتكرة التي ترمي إلى تعزيز قطاع التنمية الاجتماعية في إمارة دبي والنهوض به، وكذلك في تنفيذ التشريعات والخطط والمبادرات والإشراف عليها. وقد تضمنت رحلة الهيئة العديد من الجهود المتنوعة الرامية إلى الارتقاء بمختلف فئات المجتمع، وهي جهودٌ ضُممت بعناية كي تلبي احتياجات كبار السن وأصحاب الهمم والأسر والأطفال والشباب وغيرهم من الفئات الأكثر عرضة للضرر داخل الإمارة.

مبادرات اجتماعية شاملة

تماشياً مع البرامج الاستراتيجية لحكومة دبي، نفذت الهيئة مجموعةً من المبادرات تشمل تقديم المنافع الاجتماعية، وبرامج التمكين المالي، وخطط إعادة التأهيل، والمشاريع التعليمية، وإنشاء مراكز مجتمعية. فالدور المحوري المتمثل في حفظ حقوق الإنسان يعد جزءاً لا يتجزأ من النهج المؤسسي لهيئة تنمية المجتمع التي تدعم حماية هذه الحقوق وتعمل على منع حدوث أي انتهاكات لها بما يساهم في ضمان استقرار المجتمع في إمارة دبي وسلامتها وأمنها. ويأتي التزام الهيئة بخطة ٢٠٢١ انعكاساً من حرص دولة الإمارات العربية المتحدة على وضع أسس مستدامة للرعاية الاجتماعية، وتطوير منظومة راسخة وإطار مستدام للمستقبل.

إنشاء شبكاتٍ للعمل التعاوني

إن مساعي هيئة تنمية المجتمع الرامية لبناء المجتمع المحلي وترسيخ إرث دائم تتوافق مع زيادة التركيز على إنشاء شبكات قوية من أصحاب المصلحة، يأتي هذا إيماناً من الهيئة بأنها، وعبر توطيد العلاقات مع المواطنين الإماراتيين ومع المقيمين في الدولة والهيئات الحكومية وشركاء الأعمال التجارية والمتطوعين، تستطيع أن تعزز الجهود الجماعية التي تقود إلى تحقيق الأهداف المشتركة. وسيتيح إنشاء هذه الشبكات وتوسيع نطاقها زيادة مصادر التمويل للهيئة وتنويعها، وتعزيز الإنتاجية والكفاءة، وتحقيق التميز التشغيلي، ومواءمة هيكل الهيئة التنظيمي مع المشاريع والبرامج الجوهرية.

الرسالة

تطوير برامج وخدمات اجتماعية تتماشى مع تطلعات مجتمع دبي، وبناء شراكات فعالة مع القطاع الخاص وقطاع المؤسسات غير الربحية بهدف تحقيق التنمية المستدامة لمجتمع مبتكر يمتلك مقومات النمو والتقدم. ورسالة الهيئة تكمن في زيادة الفرص المتاحة أمام جميع أفراد المجتمع مع تعزيز الهوية الوطنية والمشاركة المجتمعية.

القيم

القيادة والعمل الجماعي

الالتزام ببناء شخصيات قيادية في المجتمع وأعضاء مؤهلين في فريق العمل، مع دعمهم وتوفير البيئة اللازمة لتمكينهم من تحقيق المنجزات عبر الرحلة المتواصلة من القيادة المجتمعية.



التعلم والابتكار

التمسك دائماً ببناء هيئة تعليمية، وغرس ثقافة الإبداع والتجديد، مع الاستثمار في البحوث وتنمية المجتمع، واستخدامها بأسلوب مبتكر لخدمة رسالة الهيئة وأولوياتها الاستراتيجية.



العدالة وسعادة المجتمع

الإيمان الراسخ بأن العدالة والسعادة تعد من حقوق الإنسان التي تعتبرها الهيئة حجر الأساس في غرس ثقافة الرعاية المجتمعية وممارسات التلاحم الاجتماعي.



حب التطوع والمشاركة المجتمعية

الالتزام بتطبيق ثقافة العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية من أجل خدمة الوطن وتعزيز تلاحم المجتمع ورعاية الفئات الأكثر عرضة للضرر وتمكينهم من العيش بكرامة وأمان.



السمعة المؤسسية

العمل باستمرار على تعزيز السمعة الإيجابية للهيئة في قلوب المتعاملين وعقولهم، وهي السمعة التي تتركها الهيئة وراءها في كل موقع تعمل فيه وبعد كل تواصل وتجربة تعامل.

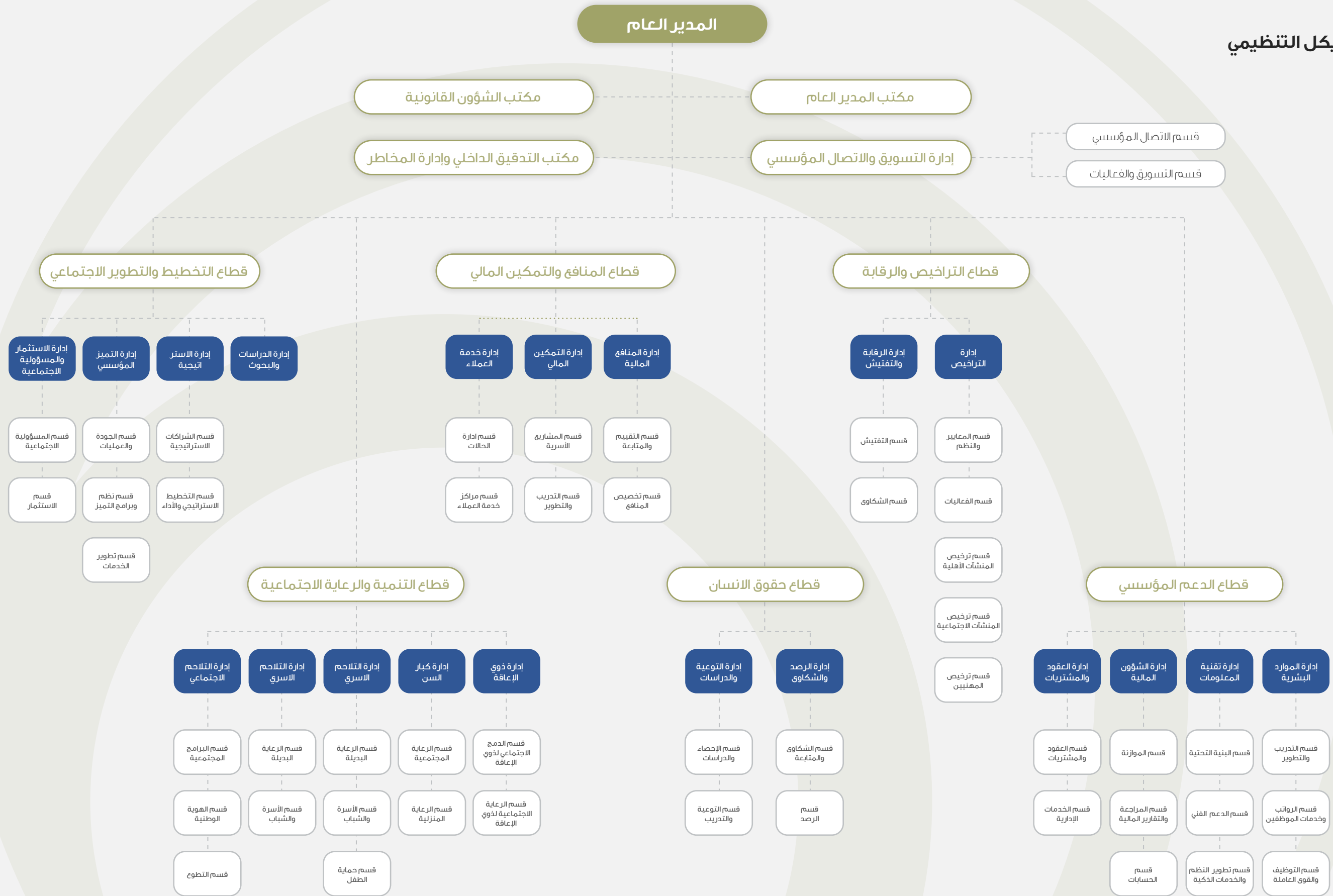


الرؤية

مجتمع رائد يدفع عجلة التنمية المستدامة



الهيكل التنظيمي





شكّلت هيئة تنمية المجتمع شبكةً من القطاعات تبرز النطاق الواسع لجهودها في تحفيز المشاركة المجتمعية، كما تعكس في الوقت ذاته التنوع في الأدوار التي تؤديها. وتلبي هذه القطاعات مجموعةً واسعةً من الاحتياجات داخل المجتمع الإماراتي:

قطاع التخطيط والتطوير الاجتماعي

يشمل هذا القطاع الاستثمار والمسؤولية الاجتماعية، والتميز المؤسسي، والاستراتيجيات، والدراسات والبحوث.



قطاع التنمية والرعاية الاجتماعية

ويركز على التلاحم الاجتماعي، والفئات الأكثر عرضةً للضرر، وعلى التماسك الأسري وكبار السن وأصحاب الهمم.



قطاع المنافع والتمكين المالي

يؤدي هذا القطاع دوراً بالغ الأهمية في خدمة المتعاملين والتمكين المالي وتقديم المنافع المالية.



قطاع حقوق الإنسان

يقوم هذا القطاع على نشر التوعية وإجراء الدراسات، وعلاج الشكاوى والملاحظات المتعلقة بحقوق الإنسان.



التقديرات: الجوائز

إن التزام هيئة تنمية المجتمع الراسخ بالتميز وبإحداث تأثير مستدام يتجلى بما حصده مع مرور الوقت من جوائز واعتمادات وبالمؤسسات التي تنتمي لعضويتها. إذ لا تؤكد هذه التقديرات على تفانيها في تحقيق التقدم الاجتماعي فحسب، لكنها تعزز أيضاً مكانتها على اعتبارها شريك موثوق به في قيادة التغيير الإيجابي داخل المجتمع. وستبقي الهيئة ثابتة في مواصلة السعي للحصول على المزيد من التقديرات، والاستفادة من ذلك كمحفز لتعزيز جهودها وتوسيع نفوذها في مجال التنمية المستدامة.

2021 - نالت هيئة تنمية المجتمع جائزة "التميز العالمي" لأفضل تطبيق على الأجهزة الذكية لعام 2021 [تطبيق سند]

سبتمبر 2019 - الحصول على جائزة أفضل تأثير مجتمعي في الشرق الأوسط ٢٠١٩، من مجلة "سي إف آي" CFI البريطانية.

ديسمبر 2018 - نيل اعتماد المعيار الدولي الجديد لنظام إدارة استمرارية الأعمال آيزو ISO 22301:2012.

أكتوبر 2018 - نيل اعتماد المعيار الجديد في إدارة الجودة - رضا المتعاملين ISO 10004:2012.

أكتوبر 2018 - نيل اعتماد المعيار الجديد في إدارة الجودة - رضا المتعاملين ISO 10002:2014.

أكتوبر 2018 - نيل اعتماد المعيار الجديد في إدارة الجودة - رضا المتعاملين ISO 10001:2007.

إدارة الاستدامة

22	مشاركة أصحاب المصلحة
22	تحليل الأهمية النسبية
23	التحليل المعياري
23	الموضوعات الجوهرية
23	مصفوفة الأهمية النسبية
24	الاستراتيجية

مشاركة أصحاب المصلحة

يشكل التواصل الدائم مع أصحاب المصلحة ومشاركتهم الشاملة حجر الزاوية في نهج هيئة تنمية المجتمع الملتزم بالاستدامة، كما أنه يمثل جوهر التزامها بتعزيز الدمج والتمكين. وتركز الهيئة على كل من أصحاب المصلحة، الداخليين والخارجيين، حيث تكون مشاركاتهم بمثابة منصة ديناميكية تجتمع فيها وجهات النظر والرؤى المتنوعة، وتسعى الهيئة عبر تنفيذ هذه العملية الشاملة إلى تقديم فهم كلي لمسيرة الاستدامة التي تنتهجها، كما تهدف عبر اهتمامها بوجهات نظر شبكتها الواسعة من أصحاب المصلحة ومراعاة أولوياتهم إلى تحسين مبادراتها الخاصة بالاستدامة وإلى تطويرها باستمرار، بما يتماشى مع رؤية الإمارات ٢٠٢١، ومع خطة دبي ٢٠٢١، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

حددت الهيئة المجموعات المدرجة أدناه من أصحاب المصلحة وفقاً لما يقتضيه نطاق هذا التقرير:

	أصحاب المصلحة الداخليون
	أصحاب المصلحة الخارجيون
	المجلس التنفيذي
	المتعاملون
	الإدارة العليا
	الموردون
	الإدارة
	المنظمات غير الحكومية والمجتمع
	الموظفون
	الجهات الحكومية

مشاركة أصحاب المصلحة

بعد تحليل الأهمية النسبية مرحلةً بالغة الأهمية في إعداد تقرير الاستدامة الصادر عن هيئة تنمية المجتمع، إذ يمكنها من بناء فهم شامل لأولوياتها الأساسية فيما يخص الاستدامة. وتتضمن عملية إجراء التحليل تحديداً دقيقاً وتقييماً للقضايا الجوهرية التي يمكن أن تؤثر تأثيراً بالغاً على دور الهيئة بصفقتها إحدى الجهات الحكومية البارزة في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تعتبر هذه القضايا ذات الأبعاد الاقتصادية والبيئية والإدارية والمجتمعية، بالغة الأهمية بالنسبة لكل من عمليات هيئة تنمية المجتمع والشؤون التي تثير اهتمام أصحاب المصلحة. وتستطيع الهيئة عبر عملية تحليل الأهمية النسبية هذه تحديد أولوياتها، ومعالجة القضايا ذات الصلة بما يتماشى مع أطر الاستدامة الدولية وينسجم في الوقت ذاته مع السياق المحلي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

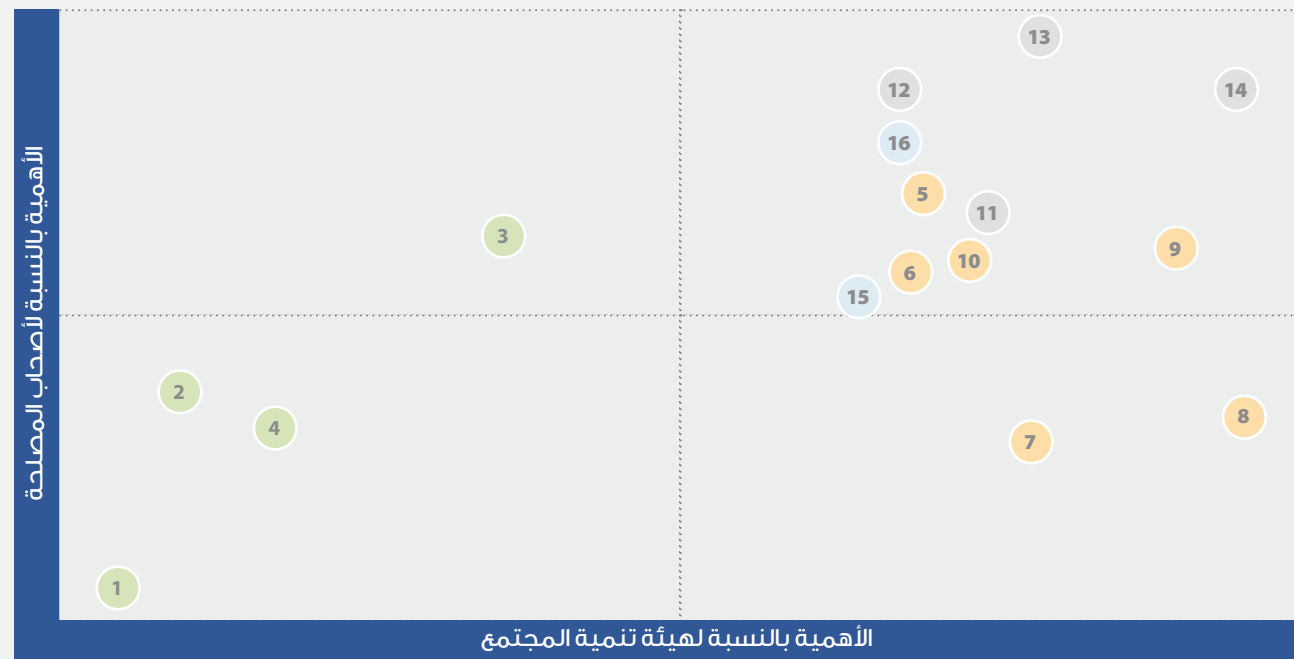
إن هيئة تنمية المجتمع، بتبنيها هذا النهج المنظم والشامل لتقييم الأهمية النسبية، تسعى إلى تحسين استراتيجيتها الخاصة بالاستدامة، وإلى رفع جودة ممارسات إدارة المخاطر، وتعزيز سمعتها، مع تأمين دعم طويل الأجل من أصحاب المصلحة.

التحليل المعياري

أجرت هيئة تنمية المجتمع في المرحلة الأولية تحليلاً مرجعياً مع نظرائها في قطاع تنمية المجتمع. وقد قدم هذا التقييم المقارن رؤى قيمة حول ممارسات الاستدامة السائدة وأولويات الموضوعات الجوهرية على المستويين المحلي والعالمي. وتساعد هذه المقارنة المعيارية هيئة تنمية المجتمع على تحديد مجالات التحسين والابتكار ضمن ممارساتها ذات الصلة بالاستدامة.

واستكمالاً للتحليل المرجعي، تواصلت الهيئة بصورة موسعة مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، وأجرت معهم الكثير من التفاعل من أجل استقطاب مشاركتهم وجمع وجهات النظر المتنوعة. شملت صور التواصل الدراسات الاستقصائية والمقابلات والمشاورات، حيث عمقت المقابلات والمناقشات مع أصحاب المصلحة الداخليين فهم استراتيجيات هيئة تنمية المجتمع، في حين ضمنت الدراسات الاستقصائية أخذ مجمل وجهات نظر أصحاب المصلحة بالاعتبار. وتوجه هذه الأفكار هيئة تنمية المجتمع في تحديد أولويات توجيه الموارد لمعالجة تحديات الاستدامة الأهم، وتعزيز التأثيرات الإيجابية الاجتماعية والبيئية.

الموضوعات الأساسية	
1	تغير المناخ
2	كفاءة الطاقة واستهلاكها
3	إدارة المياه
4	إدارة النفايات
5	تمكين المجتمع ومشاركته
6	الاستثمار المجتمعي
7	التنوع والدمج
8	حقوق الانسان
9	الصحة والسلامة
10	استقطاب المواهب والاحتفاظ بها
11	الحكومة
12	إدارة المخاطر
13	الشفافية والمساءلة
14	النزاهة والأخلاق
15	البحوث والتطوير
16	التحول الرقمي والابتكار



الاستراتيجية

تتوافق الاستراتيجية التي تعتمدها حالياً هيئة تنمية المجتمع مع أولويات القطاع الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك مع خطة دبي ٢٠٣٠، وخطة الإمارات ٢٠٢١، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. فقد وضعت خطة دبي أهدافاً للاستدامة والرفاه المجتمعي والنمو الاقتصادي، في حين تهدف رؤية الإمارات إلى إيجاد اقتصاد متنوع وتعليم على درجة عالية من الجودة ومجتمع متلاحم والحفاظ على البيئة. وتوفر أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة إطاراً للاستدامة ومعالجة القضايا الاجتماعية والشؤون البيئية المثيرة للقلق والحوكمة.

ركائز الاستراتيجية:



مجتمع
إماراتي مزدهر



نظام
اجتماعي متماسك



هيئة تتميز بالمرونة
والابتكار وتمكين
أفراد المجتمع

الأهداف الاستراتيجية:



منظور أصحاب
المصلحة

- تعزيز التمكين المالي للإماراتيين
- تحقيق الاستقرار الأسري للإماراتيين
- الحماية والدمج وإعادة التأهيل الاجتماعي للفئات الأكثر عرضة للضرر
- تعزيز التلاحم الاجتماعي
- تطوير القطاع الاجتماعي



منظور العمليات
الرئيسية

- تعزيز دور الشركاء في التنمية الاجتماعية المستدامة
- دمج الخدمات وتعزيز تجربة المتعاملين
- رفع التوعية المجتمعية
- تطوير الدراسات والبحوث الاجتماعية



منظور التعلم
والنمو

- زيادة سعادة الموظفين وتعزيز قدراتهم
- زيادة كفاءة العمليات الرئيسية والدعم والقيادة
- بنية تحتية رقمية استباقية وآمنة
- الابتكار وتوقع السيناريوهات المستقبلية



المنظور
المالي

- تعزيز الكفاءة المالية والاستخدام الأمثل للموارد والأصول.
- تنوع مصادر التمويل وتعزيز المسؤولية المجتمعية.

الحوكمة

12	الإدارة التنفيذية
12	النزاهة وأخلاقيات الأعمال التجارية
12	الشفافية والمساءلة
12	الامتثال القانوني والتنظيمي

سعيًا لتحقيق التميز وتطبيق مفهوم المساءلة، تتمسك هيئة تنمية المجتمع بالتزامها القوي باعتماد ممارسات الحوكمة السليمة. ويستند نهجها في الحوكمة إلى قاعدة راسخة من مبادئ الشفافية والنزاهة والسلوك الأخلاقي، والتي تمثل حجر الأساس للتنفيذ الفعال لرسالتها وأهدافها الاستراتيجية.

الإدارة التنفيذية

يعد فريق الإدارة التنفيذية المتخصص محور نظام الحوكمة في هيئة تنمية المجتمع، ويتألف الفريق من شخصيات قيادية على درجة عالية من الاحترافية والخبرة، مهمته توجيه مسار الهيئة نحو تنمية مجتمعية مستدامة. وتضمن خبرات أعضائه مجتمعة توافق أعمال الهيئة مع رؤيتها ورسالتها وقيمها الأساسية، وتعزيز مستويات الابتكار والتعاون حتى الوصول إلى الأداء الأمثل.

النزاهة وأخلاقيات الأعمال التجارية

تولي هيئة تنمية المجتمع أهمية قصوى للالتزام بأعلى المعايير في النزاهة وأخلاقيات الأعمال التجارية، وتمسكاً ثابتاً لا يتزعزع بالسلوك الأخلاقي وبقِيم النزاهة والصدق في جميع تعاملاتها. كما أن التزام الهيئة بمبادئ أخلاقية شديدة الصرامة يعزز ثقة أصحاب المصلحة فيها، كما يعزز سمعتها، ويرسخ كذلك التزامها بمسؤوليتها المجتمعية.

الشفافية والمساءلة

تدعم هيئة تنمية المجتمع مبدأ الشفافية وتعتبره أحد الأسس التي تستند إليها في عملياتها. وبناءً عليه تحرص على تقديم معلومات واضحة وشاملة لأصحاب المصلحة، مع التأكد من إبقاء قنوات التواصل مفتوحة، وتمكين الوصول إلى البيانات ذات الصلة. وتمكن الهيئة أصحاب المصلحة من اتخاذ قرارات مستنيرة بإصدارها تقارير على درجة عالية من الشفافية، كما تساهم في تعزيز ثقافة الثقة والمساءلة.

الامتثال القانوني والتنظيمي

تماشياً مع تمسكها بالتميز، تعمل هيئة تنمية المجتمع ضمن إطار من الامتثال القانوني والتنظيمي الصارم، فتلتزم بمنتهى الدقة بالقوانين واللوائح والتشريعات والسياسات المحلية والوطنية التي تحكم عملياتها. كما تضمن حماية مصالح أصحاب المصلحة وتساهم في إرساء مجتمع مستقر ومزدهر من خلال حرصها على الوفاء بالتزاماتها القانونية.

إن الممارسات التي تعتمدها هيئة تنمية المجتمع فيما يتعلق بالحوكمة تعد الركن الأساسي الذي تبني عليه التزامها الراسخ بإحداث تأثير إيجابي ودائم، وذلك على اعتبار مسؤوليتها كهيئة مشرفة على مشاريع التنمية الاجتماعية المستدامة. وبناءً عليه تتمسك الهيئة بشدة بمبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة، كما تتصدى لمعالجة الجوانب المعقدة للحوكمة بتفانٍ لا يتزعزع، وبما يساهم في النهوض بمجتمع متلاحم يمتلك القدرة والمقومات اللازمة لتحقيق التقدم والازدهار.

التفاعل مع مجتمع

32	حقوق الانسان
35	تمكين كبار السن
36	أصحاب الهمم
38	التلاحم الأسري
40	التلاحم الاجتماعي
41	الفئات الأكثر عرضة للضرر
43	المنافع المالية
45	المبادرات الاجتماعية الرئيسية لهيئة تنمية المجتمع
50	المسؤولية الاجتماعية للشركات



← حقوق الانسان

تحظى حقوق الإنسان بأهمية قصوى وبأولوية عالية بالنسبة لهيئة تنمية المجتمع على اعتبار دورها المؤسسي الذي يركز على إيجاد مجتمع تسود فيه المساواة ويطبق مبدأ الدمج لجميع الفئات. ينبع ذلك من إيمان الهيئة بأن التمسك بمبادئ حقوق الإنسان يشكل قاعدة صلبة تُبنى عليها البيئة التي تدعم جميع الأفراد وتمكنهم من الوصول إلى الفرص المناسبة وإلى الحماية الاجتماعية. وتتوزع العمليات المعنية بحقوق الإنسان في هيئة تنمية المجتمع على إدارتين هما إدارة الرصد والشكاوى بالإضافة إلى إدارة التوعية والدراسات.

حقوق الإنسان: الرصد والشكاوى

انطلاقاً من حرصها على الحفاظ على حقوق الإنسان وتعزيز مفهوم المساواة الاجتماعية في دبي، أنشأت هيئة تنمية المجتمع إدارة الرصد والشكاوى المعنية بحقوق الإنسان. وتختص هذه الإدارة بتلقي الشكاوى من الأفراد ومختلف المؤسسات في دبي بشأن أي انتهاكات متوقعة لحقوق الإنسان. ومن ثمّ التعامل معها. وتخضع كل قضية لتحقيق شامل وفق نهج الهيئة الدؤوب والفعال. وبالتنسيق مع الجهات المعنية بالأمر، الحكومية منها أو الخاصة، بهدف الحد من انتهاكات حقوق الإنسان وحماية حقوق جميع الأفراد.

تتألف إدارة الرصد والشكاوى من قسمين، يتولى كلٌ منهما تنفيذ مهام محددة تعزز حقوق الإنسان. فيضطلع قسم الشكاوى بالنظر في التظلمات والاستشارات المتعلقة بمختلف الفئات، مثل حقوق العمال، وحقوق المرأة، وحقوق الطفل، وحقوق أصحاب الهمم، وحقوق كبار السن وغيرها. في حين يؤدي قسم الرصد دوراً أساسياً في دراسة التقارير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان داخل دولة الإمارات العربية المتحدة، وفي تقييم نتائجها. ثم تقديم التوصيات بهذا الشأن. وتحرص الإدارة، علاوة على ذلك، على تتبع تنفيذ المعاهدات الدولية المبرمة في مجال حقوق الإنسان، وعلى جمع المعلومات عن أي انتهاكات حاصلة لحقوق الإنسان في دبي ثم تحليلها من أجل تيسير اتخاذ الإجراءات الفعالة. كما أن الهيئة، إلى جانب ذلك، تواصل الاستثمار لتعزيز معارف الموظفين وخبراتهم في هذا الجانب عبر توفير جلسات التدريب المتخصص التي تتناول السياسات والإجراءات المتعلقة بحقوق الإنسان.

ونفذت هيئة تنمية المجتمع العديد من السياسات والمبادرات في هذا الإطار تماشياً مع رسالتها المؤسسية. وجاءت نتيجة أحد المؤشرات الاستراتيجية الرئيسة في العام ٢٠٢٢ لتؤكد على نسبة شكاوى حقوق الإنسان التي نجحت الهيئة في حلها من إجمالي الشكاوى التي تلقتها، وهو ما يبرز التزامها بالتوصل إلى حل سريع وفعال. كما أكدت نتائج المؤشرات التشغيلية، مثل عدد الحالات الواردة، والالتزام بمواعيد معالجة الشكاوى المحددة، وكذلك عدد التوصيات التي وردت في تقارير الهيئة السنوية تمسكها بنهج الشفافية وتطبيق مفهوم المساواة، إضافة إلى ذلك، تستضيف الهيئة مبادرات مختلفة مثل منتدى التبادل السريع للأفكار حول حقوق الطفل، كما تسعى إلى جمع شركاء استراتيجيين بغية بحث التحديات واقتراح الحلول وضمان حماية حقوق الأطفال في التعليم والرعاية الصحية والوثائق الرسمية.

وبشكل عام فإن الهيئة تهدف بجهودها المتواصلة إلى المساهمة في ترسيخ ثقافة تعزز الدمج والاحترام والكرامة للجميع عبر معالجة الشكاوى ذات الصلة بحقوق الإنسان بمنتهى العناية والتدقيق، والسعي إلى تحديد المسؤولية. وتعمل إلى جانب ذلك بجد وباستباقية على تعزيز نمو وازدهار مجتمع يقدر حقوق الإنسان عبر الممارسات التي تعتمدها والمبادرات التي تطلقها وتعد ضرورة لبناء مجتمع مستدام في دبي.

حقوق الإنسان: التوعية والدراسات

الإدارة الأخرى في هيئة تنمية المجتمع المعنية بقضايا حقوق الإنسان في دبي هي إدارة التوعية والدراسات في مجال حقوق الإنسان. وقد أصبحت الهيئة قادرة عبر جهودها والحوافز التي تقدمها على المساهمة إلى حد كبير في تعزيز الوعي بحقوق الإنسان والتلاحم الاجتماعي داخل مجتمع دبي، حيث حُدّ الهدف الأساسي لهذه الإدارة في تمكين المجتمع في دبي عبر نشر المعرفة والتوعية بمبادئ حقوق الإنسان. وتسعى الهيئة، تماشياً مع التزام دبي بحقوق الإنسان، لإيجاد مجتمع يقدر حقوق جميع الأفراد وكرامتهم، ويحترم هذه الحقوق ويساهم في حفظها. وتركز إدارة التوعية والدراسات في مجال حقوق الإنسان على الجوانب القانونية والاجتماعية لحقوق الإنسان، فتضطلع بإعداد التقارير وإجراء الدراسات والبحوث والمشاركة في المؤتمرات والاجتماعات الدولية المتعلقة بقضايا حقوق الإنسان. كما تدعم حقوق الإنسان في دبي وتدافع عنها عبر التواصل المستمر والفعال مع أصحاب المصلحة وصناع القرار، فتساهم بذلك في دفع عجلة التغيير الإيجابي وضمان مستقبل مزدهر يشمل جميع فئات المجتمع.

علاوة على ذلك، تختص إدارة التوعية والدراسات بنشر التوعية والمعرفة بشأن حقوق الإنسان، كما تتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) لوضع خطط وبرامج توعوية لمختلف شرائح المجتمع، بما يضمن احترام مبادئ حقوق الإنسان ودمج تلك المبادئ في صلب مجتمعنا. تستضيف هيئة تنمية المجتمع أيضاً مبادرات مثل الفعاليات والحملات التوعوية والأنشطة التعليمية التي توظفها الهيئة لتثقيف الفئات الأكثر عرضة للضرر حول حقوقهم ونطمح عبرها أيضاً إلى نشر ثقافة حقوق الإنسان. كما حُددت في الإدارة مؤشرات رئيسية متفق عليها دولياً لحقوق الإنسان لتطبيقها على مستوى إمارة دبي.

أحد المبادرات الأساسية التي نفذتها الإدارة هو مشروع مواءمة مؤشرات الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان على مستوى إمارة دبي. فتساهم الإدارة بتحديد المؤشرات ذات الصلة واستقطاب مشاركة الشركاء مساهمة فعالة في ضمان امتثال الإمارات العربية المتحدة للمعايير والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان.



تمكين كبار السن: تعزيز الرفاه

إن التزام هيئة تنمية المجتمع ثابتٌ وراسخ بتعزيز نوعية وجودة الحياة لفئة كبار المواطنين على الأخص في جميع أنحاء دبي، وبالاستفادة إلى أبعد حد ممكن من حكمتهم وخبراتهم المتراكمة في نسيج مجتمعنا النابض بالحياة. وتنفيذ إدارة كبار السن في الهيئة المهام المنوطة بها عبر قسمين مكلفين بتلبية الاحتياجات المحددة لكبار المواطنين مع توفير بيئة تضمن اندماجهم في الحياة العامة بأفضل طريقة.

يعمل قسم الرعاية الاجتماعية على تيسير إنشاء الروابط الاجتماعية وتحفيز المشاركة المجتمعية عبر مبادرات تمثل الركائز لأنشطته مثل بطاقة ذخر، ونادي ذخر الاجتماعي، ومبادرة تواصل الأجيال. كما يقدم قسم الرعاية المنزلية بدوره خدمات بالغة الأهمية مثل الرعاية المؤقتة، وبرنامج الرعاية المنزلية (وليف)، وتدريب مقدمي الرعاية، مع إدارة خط ساخن أنشأته وخصصته لكبار السن.

إن النهج الذي تعتمده الهيئة يتماشى بغاية السلاسة مع رسالتها الأوسع نطاقاً والمتمثلة في تعزيز التمكين الاجتماعي وبناء قطاع اجتماعي قوي. ويبقى التزامها الثابت هو الحفاظ على الأطر واللوائح والتشريعات الوطنية، ولا سيما القانون الاتحادي رقم ٩ لسنة ٢٠١٩ بشأن حماية كبار السن. وتحمي هذه المبادئ التوجيهية بمجملها حقوق وكرامة كبار السن، كما أن تركيز الهيئة الأكيد على سياسة الحماية والمشاركة المجتمعية يعكس هذا التعهد من جانب هيئة تنمية المجتمع.

يأتي نادي ذخر في صميم جميع مبادرات هيئة تنمية المجتمع، وهو نادٍ نهارى ينبض بالحركة والحيوية، صُمم لإثراء الجوانب الثقافية والاجتماعية والترفيهية في حياة كبار المواطنين، ويوفر بيئة غنية تحتضنهم وترعى احتياجاتهم، حيث يقدم العديد من الأنشطة والخدمات المعدلة خصيصاً لتناسبهم وتلبي متطلباتهم بما يضمن رفاههم وعافيتهم في كافة النواحي. هذا بالإضافة إلى الرحلات المنظمة في أنحاء دبي، والتي تحفز تفاعلهم، وتعزز مشاركتهم الفعالة ضمن مجتمعاتهم.

تحرص الإدارة، إلى جانب ذلك، على جمع وتحليل البيانات الإحصائية الشاملة استباقياً، مع إنشاء قاعدة بيانات على درجة عالية من الأهمية كونها تمكن الهيئة من اتخاذ قرارات مستنيرة. ويضمن هذا النهج التطوير المستمر لخدمات الهيئة بغرض تلبية الاحتياجات دائمة التغير لمجتمع كبار السن. وانطلاقاً من إدراكها لما لتجارب كبار المواطنين من قيمة هائلة، فإن الهيئة تسعى إلى الاستفادة من هذه المعرفة ومن خبراتهم لتحقيق التنمية المستدامة، مع ضمان اندماجهم في مختلف جوانب الحياة المجتمعية. التزايد التدريجي في أعداد كبار المواطنين يترافق مع زيادة في أهمية دورهم داخل مجتمعنا ومدى تأثيرهم، وهيئة تنمية المجتمع ثابتة في التزاماتها التي لا تنحصر بتقديم الخدمات لكبار المواطنين فحسب، لكن تتجاوز ذلك إلى الاستفادة من معارفهم التي لا تقدر بثمن والاحتفاء بها وبالإرث الثقافي الذي تمثله. وهذا الاندماج السلس الذي نجحت الهيئة في تحقيقه لكبار المواطنين في نسيج مجتمعنا يأتي دليلاً على حرصها على تطبيق مبدأ الدمج وروح التنمية المجتمعية المستدامة.

أصحاب الهمم: تعزيز مفهوم الدمج من أجل مستقبل مستدام

تؤدي إدارة أصحاب الهمم في هيئة تنمية المجتمع دوراً أساسياً في حماية حقوق أصحاب الهمم في دبي ودعم رفاههم الاجتماعي. وتتضمن خدمات الهيئة في هذا الصدد في حماية هذه الفئة التي تعد من الفئات الأكثر عرضة للضرر والعمل على دمجها وتنمية قدراتها وتأهيلها اجتماعياً، مع ضمان حصولها على الدعم والخدمات اللازمة لعيش حياة كريمة. وتبني الهيئة صميم استراتيجيات الهيئة تكمن أهداف "خطة دبي" المتمثلة في تعزيز الدمج لكافة فئات المجتمع وتعزيز رفاه أصحاب الهمم مع المساهمة في تحقيق مستقبل مستدام لدولة الإمارات العربية المتحدة.

وسعيًا من الهيئة لترسيخ مبادئ الدمج والتأهيل الاجتماعي مع ضمان حصول أصحاب الهمم على المساعدة اللازمة وفقاً لاحتياجاتهم الخاصة، فقد أطلقت الهيئة عدداً من المبادرات مثل:



تندرج تحت خدمات إدارة أصحاب الهمم مجموعة من الخدمات المذكورة أدناه لتلبية احتياجات أصحاب الهمم.

كانت هناك حوالي ٧٠ قضية تتعلق بالتمييز ضد أصحاب الهمم في العام ٢٠٢٢، وقد نجحت الهيئة في معالجتها وحلها جميعها.

خدمة التدخل المبكر	
خدمة إصدار بطاقة سند	
خدمة المنافع المقدمة لأصحاب الهمم	
خدمة مركز اتصالات سند	
خدمة حماية أصحاب الهمم	
خدمة الراحة المؤقتة	

وحرصاً من هيئة تنمية المجتمع على ضمان سلامة أصحاب الهمم وحمايتهم، فقد وضعت إطاراً من أهم السياسات والقوانين الكفيلة بحماية حقوقهم مع ضمان نجاحهم في الاندماج بالمجتمع والتفاعل معه. ويلتزم مركز دبي لتطوير نمو الطفل بسياسات تتعلق بساعات العمل المرنة والإشراف والمتابعة، إلى جانب ضمان تقديم جميع الخدمات بأقصى قدر من العناية والاحترافية، إن ضمان حماية هذه الفئة الأكثر عرضة للضرر من المجتمع يعد أمراً أساسياً بالنسبة للهيئة. كما أن للأدلة الإرشادية الخاصة بشؤون وتدابير الحماية وكذلك مؤشراتنا دوراً أساسياً في توجيه جهودنا نحو بناء أساس قوي لأصحاب الهمم. علاوةً على ذلك، فقد أنشأت الهيئة آلية خاصة للإبلاغ عن الانتهاكات المرتكبة ضد أصحاب الهمم والتي تحمي أيضاً حقوقهم، وتمنحهم القدرة على التحدث عن الأمور التي تثير قلقهم وعلى السعي لحفظ حقوقهم إذا تعرضت للانتهاك.

انطلاقاً من سعيها الجاد لضمان إحراز أكبر قدر من التقدم في جهودها ومبادراتها، ترصد هيئة تنمية المجتمع أيضاً وتقيّم عدداً من المؤشرات التشغيلية الرئيسة المختلفة دورياً، مثل عدد برامج التوعية التي تعقدتها، حيث يمكنها ذلك من قياس تأثير جهودها على المجتمع.

عدد المستفيدين من البرامج التعليمية	المؤشرات الرئيسة
عدد البرامج التوعوية	
معدل رضا أصحاب الهمم المستفيدين من خدمات الإدارة	
متوسط مؤشر السعادة التي يشعر بها أصحاب الهمم	
نسبة أصحاب الهمم الذين يشعرون بالحماية.	
نسبة أصحاب الهمم الذين يشعرون باندماجهم الكامل في الحياة العامة.	

والإدارة في سعيها لتعزيز أدائها وفقاً لهذه المؤشرات، تتحرك تدريجياً وبثبات نحو ترسيخ مجتمع أكثر انسجاماً. وعبر التحسين المتواصل لهذه المؤشرات، تضمن الإدارة إحداث تحول في المجتمع بحيث يصبح أكثر دمجاً لجميع فئاته وتعاطفاً معها، ويساهم في تحقيق السعادة والرفاه الكلي للمجتمع الإماراتي.

أبرز النقاط والإحصاءات	2020	2021	2022
إحصاءات بطاقة سند	916	1,496	2,116
إحصاءات مركز اتصالات بطاقة سند (عدد المكالمات التي تعامل المركز معها)	2703	4352	4,883
البرنامج التوعوي والتدريبي / عدد البرامج التوعوية	18	73	85
عدد المستفيدين من البرامج التعليمية	13566	3982	4692
عدد البلاغات التي قدمها أصحاب الهمم	72	121	105
عدد الحالات المسجلة في خدمة التدخل المبكر	91	163	77
عدد الحالات المسجلة في خدمة المنافع الخاصة بأصحاب الهمم			575

التلاحم الأسري: تعزيز الروابط الأسرية لبناء مجتمعات مستدامة

إن عمليات هيئة تنمية المجتمع، التي يوجهها إطارٌ من السياسات والقوانين الرئيسية، مثل السياسة الوطنية للأسرة والقانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ٢٠١٦ في شأن حقوق الطفل والقانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ٢٠٢٢ في شأن الأحداث الجانحين والمعرضين للانحراف، تضمن في مجملها سلامة الأسرة وتماسكها، وبقاء حماية الطفل أولوية قصوى فيما يتعلق بجهود الهيئة. كما تشمل السياسات الأخرى التي توجه نهج الهيئة البنود التالية:

- **خدمات الاحتضان (التبني):** مرسوم بقانون اتحادي رقم (٢٤) لسنة ٢٠٢٢ في شأن مجهولي النسب.
- **خدمات الاستشارات الأسرية:** السياسة الوطنية للأسرة
- **خدمات الزيارات:** القانون الاتحادي رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٥ في شأن الأحوال الشخصية

إن التزامها بهذه الأطر يمكن الهيئة من ترسيخ أساس قانوني وأخلاقي قوي لمبادراتها، ومن إرساء بيئة مستدامة وداعمة للعائلات في جميع أنحاء دبي.

إجمالاً فإن إدارة التلاحم الأسري ملتزمة بإحداث تأثير إيجابي دائم يعزز رفاه الأسر واستدامة المجتمع في دبي عبر تقديم خدمات الاستشارات الأسرية وخدمات الزيارات، حيث توفر الإدارة للأسر الدعم والتوجيه بالغ الأهمية خلال الأوقات الصعبة، الأمر الذي يوطد الروابط ويزيد التلاحم المجتمعي، وهيئة تنمية المجتمع في مسيرتها المتواصلة لتطوير المشاريع والمبادرات ودفع عجلة تنفيذها تواصل الالتزام بمسيرة دولة الإمارات العربية المتحدة، وبتركيز الجهود الوطنية من أجل بناء مستقبل مستدام يتمسك بالدمج نهجاً ومبدأً.

عدد جلسات الاستشارات الأسرية	1328
نسبة الحالات المستفيدة من خدمات الاستشارات الأسرية	100%
نسبة حالات التصالح الناجحة من خدمات الاستشارات الأسرية	99%
معدل الزيادة في عدد المستفيدين من البرامج التدريبية	4%
عدد برامج التوعية المجتمعية المقدمة	132
نسبة حالات حماية الطفل متوسطة الخطورة التي تلقت الاستجابة خلال فترة زمنية محددة، من إجمالي الحالات المبلغ عنها	100%
نسبة حالات حماية الطفل عالية الخطورة التي تلقت الاستجابة خلال فترة زمنية محددة، من إجمالي الحالات المبلغ عنها	100%
نسبة حالات حماية الطفل غير الخطرة التي تلقت الاستجابة خلال الفترة المحددة، من إجمالي الحالات غير الخطرة المبلغ عنها	99%
نسبة الأطفال الذين حصلوا على خدمات حماية الطفل ولم يتعرضوا للإيذاء خلال فترة سنة من تاريخ حدوث سوء المعاملة أو الإيذاء	97%
نسبة الحالات المتبناة التي جرت متابعتها من إجمالي الحالات	98%
عدد وقائع قضايا حماية الطفل التي استقبلها الخط الساخن لهيئة تنمية المجتمع	1047
نسبة الحالات التي حصلت على خدمة الزيارات بناءً على حكم قضائي صادر عن محاكم دبي	100%
معدل الاستجابة لحالات حماية الطفل خلال المدة المحددة على استمارة تقييم سوء المعاملة	100%
نسبة الأحداث المعرضين للانحراف والذين استفادوا من خطة التدخل	100%
نسبة الخدمات المقدمة (فانونية صحية – تعليمية) من الخدمات المطلوبة للحالات المتبناة	100%
نسبة حالات الأطفال مجهولي النسب التي حصلت على الجنسية من إجمالي الفئة	87%

تضطلع إدارة التلاحم الأسري في هيئة تنمية المجتمع بدور مهم في تعزيز الروابط الأسرية وبالتالي بناء مجتمع قوي ومتناغم في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويتمثل هدف الإدارة وطموحها الرئيس في تقديم الخدمات والمساعدة اللازمة التي تزيد قدرات الأسرة وإمكاناتها، وتعزز نوعية حياة الأسرة بالمجمل، وتبني لدى أفرادها الشعور بالأمان، وتعد استراتيجية هيئة تنمية المجتمع الشاملة هي الموجه الرئيس لجهودها ومبادراتها كما تتماشى مع النتائج المنشودة التي تنص عليها خطة دبي وخطة الإمارات العربية المتحدة للمساهمة في تحقيق رؤيتها لمجتمع متماسك ومزدهر.

تتطلع هيئة تنمية المجتمع، وعبر تنفيذها لمجموعة واسعة من المشاريع والمبادرات، إلى تطوير بيئة داعمة تعزز العلاقات الأسرية وتلاحم أفراد الأسرة مع ترسيخ الشعور بالانتماء والأمن. كما تسعى بإطلاقها لبرنامج "أعراس دبي" إلى تشجيع الشباب على الزواج و تقوية العلاقات الزوجية وتزويد المتزوجين حديثاً بالأدوات والموارد التي تضمن لهم الاستمتاع بحياة زوجية مرضية، إضافةً لما سبق، فإن مبادرات مثل مشروع بناء مركز الأحداث ودراسة الجدوى التي أجرتها الهيئة لإنشاء مركز إيواء تلبي احتياجات الشباب الأكثر عرضة للضرر وتوفر لهم بيئة آمنة تحتضنهم وترعاهم. وهذا كله نابع من أن تمكين الأفراد والأسر يعد أيضاً جزءاً لا يتجزأ من دور الهيئة فيما يتعلق بالاستدامة، وتسعى الهيئة بشكل جاد ومتواصل لمساعدة الأسر على بناء حياة هادفة، وتعد المبادرات التي تطلقها أساسية لتعزيز إيجاد بيئة آمنة، حيث تساهم برامج توعية الشباب وتدريبهم على المهارات الحياتية، وفي الرعاية الاجتماعية للأطفال مجهولي النسب وتعمل على تزويد جيل الشباب بالمهارات الأساسية كي يغدوا أعضاء فعالين في المجتمع يشاركون في نهوضه. كما أن الإدارة حريصة أشد الحرص على إرساء أسس صلبة تقوم على التمكين الاجتماعي والدمج وتحفز مسيرة تحقيق أهداف التنمية المستدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة، فتؤدي بالنتيجة إلى بناء مجتمع يتسم بالمرونة والازدهار.

حماية الطفل

يهدف نظام حماية الطفل على مستوى إمارة دبي إلى ضمان تنفيذ القانون الاتحادي رقم ٣ لسنة ٢٠١٦ (بشأن قانون حقوق الطفل "وديمة")، ويتحقق ذلك بوضع الخطط والبرامج والآليات المعنية بفئة الأطفال المعرضين للعنف والإهمال والانتهاكات لحقوقهم، وكذلك اعتماد خطط التدخل (القانوني والاجتماعي والتربوي والصحي والنفسي والجسدي) التي تحقق مؤشر الاستجابة المطلوب، واتخاذ إجراءات الحماية اللازمة، كما تسعى الهيئة إلى زيادة التوعية لدى الأسر وتحسين أسلوب التربية المتبع والذي يجب أن يتماشى مع القانون ومع مراحل نمو الطفل. وفي هذا الإطار تم توحيد الخط الساخن من أجل تيسير الوصول إلى الجهة المعنية للإبلاغ عن حالات سوء المعاملة، وإنشاء تسلسل واضح للإجراءات من شأنه تقليل حالات إساءة معاملة الأطفال.

2020	2021	2022
دليل التمكين الاجتماعي (المرحلة الثانية).	تفعيل اتفاقية مجلس دبي الرياضي.	برنامج حزم الزواج.
دراسة جدوى إنشاء مركز إيواء.	مشروع إنشاء مركز الأحداث.	مشروع إنشاء مركز الأحداث.
برامج توعية وتدريب للشباب على المهارات الحياتية.	دليل إجراءات حماية الطفل على صعيد إمارة دبي.	المشاركة في المشاريع والمبادرات مع شركاء استراتيجيين لتطوير خدمات حماية الطفل.
الرعاية الاجتماعية للأطفال مجهولي النسب.	سياسات حماية الطفل مع الشركاء الاستراتيجيين.	تطوير أنظمة إعداد التقارير وخطة التدخل الاجتماعي.
توحيد الخط الساخن الخاص بحماية الطفل في إمارة دبي.	ترخيص مسؤولي حماية الطفل وترخيص المسؤولين القضائيين.	

التلاحم الاجتماعي: تعزيز الوحدة والإثراء الثقافي في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة

تتواصل جهود هيئة تنمية المجتمع من أجل تحقيق رؤيتها في إنشاء مجتمع إماراتي رائد يدفع عجلة التنمية المستدامة ويتسم بالمرونة والاستدامة للأجيال الحالية والمستقبلية. ويعد التلاحم الاجتماعي أحد اللبّات بالغة الأهمية التي تدعم أساس هذا المجتمع. وإدارة التلاحم الاجتماعي في هيئة تنمية المجتمع تؤدي في هذا الصدد دوراً محورياً بعملها الدؤوب لتعزيز مجتمع غني وقوي بترابطه، فتختص الإدارة بتنظيم المبادرات التطوعية في إمارة دبي والتشجيع عليها، واعتماد ساعات العمل التطوعي، وتسجيل المجموعات التطوعية. وهي تهدف عبر توفيرها لفرص التطوع، وإدارتها باستعمال المنصة الإلكترونية المخصصة للتطوع، إلى تشجيع المشاركة الفعالة في العمل المجتمعي والإنساني مع نشر ثقافة العطاء والتعاطف بين جميع أفراد المجتمع. وتأتي جهود الهيئة متوافقة مع خطة دبي ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تحقيق نظام اجتماعي متلاحم يحافظ على هويته.

استراتيجية تعزيز التلاحم الاجتماعي التي اعتمدها هيئة تنمية المجتمع تتمحور في المقام الأول حول تعزيز المبادرات التطوعية الفردية والمؤسسية. وينصب تركيز الهيئة على المساهمة إلى حد كبير في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة، وبما يتماشى مع الأهداف المحددة في خطة دبي ٢٠٣٠. كما تلتزم الهيئة بالمبادئ التوجيهية التي حددها قانون تنظيم العمل التطوعي ومرسوم مجالس الأحياء في دبي، وبكل ما من شأنه ضمان أن تسفر برامجها المجتمعية ومبادراتها التطوعية عن أعلى قيمة ممكنة لمجتمع دبي كافة.

وقد وُضعت في هذا الإطار برامج مختلفة هدفها تعزيز التماسك الاجتماعي والمشاركة المجتمعية وسُرعَت الهيئة في تنفيذها. وكان أحد العناصر الأساسية فيها هو توفير مجالات ومساحات مفيدة لإجراء الأنشطة والتفاعلات اليومية، وهو ما جاء في صورة برامج مثل إدارة ١١ مجلساً، وجدول أعمال للأنشطة مجتمعية، بالإضافة إلى المراكز المجتمعية. كما تعد إدارة خيم العزاء مبادرة مستمرة تعزز التضامن بين أفراد المجتمع وتقدهم الدعم في أوقات الحزن. ولا تغفل عن جوهر رسالة الهيئة والمتمثل في التزام إدارة التلاحم الاجتماعي بزيادة التوعية بثقافة دولة الإمارات العربية المتحدة وبتقاليدها وأعرافها، وبالنتيجة تعزيز الشعور بالهوية الوطنية بين الإماراتيين والمقيمين. وقد حرصت الهيئة أيضاً على تعزيز الهوية الوطنية وتمكين الأفراد فقدمت دورات مجانية في اللغة العربية لغير الناطقين بها، مما يزيد لديهم الشعور بالارتباط بالمجتمع المحلي. كما تهدف في الوقت نفسه إلى الاحتفاء بوحدة المجتمع وترابطه عبر إبراز التراث الغني لدولة الإمارات العربية المتحدة وتنسيق المبادرات المختلفة.

القيمة المالية لساعات العمل التطوعي	28,402,975
عدد المستفيدين من برامج وورش التوعية بالهوية الوطنية	3,577
إجمالي عدد المتطوعين المسجلين في النظام (برنامج دبي للتطوع)	44,547
عدد المستفيدين من خدمات خيمة العزاء	422
عدد المستفيدين من البرامج المجتمعية	28,789
عدد الحضور في أجندة البرنامج المجتمعي في مجالس أحياء دبي	16086

الفئات الأكثر عرضة للضرر: تعزيز تطبيق مفهوم الدمج والتمكين

الدور الذي تضطلع به إدارة الفئات الأكثر عرضة للضرر في هيئة تنمية المجتمع بالغ الأهمية في تعزيز التمكين الاجتماعي والدمج، وتركز الإدارة في إطار اختصاصها على مجموعتين محددين، وهما المتعاقدون من الإدمان والسجناء وأسرههم، فتشمل مسؤولياتها إعادة تأهيلهم وإعادة إدماجهم في المجتمع، كما تسعى إلى رفع مستوى الوعي بين أسر السجناء والجمهور العام، وتعزيز بناء مجتمع متماسك يحرص على تمكين الفئات الأكثر عرضة للضرر، مع التأكيد الدؤوب على تطبيق مبدأ الدمج. وتتوافق جميع المبادرات والسياسات والجهود التي تبذلها الإدارة مع الأطر واللوائح والتشريعات على الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية، كما تتقيد بسياسة الإدمان التي وضعتها وزارة الداخلية وتلتزم بأنظمة وتوجيهات شرطة دبي فيما يتعلق بالمخدرات وتعاطي المخدرات والتعامل مع السجناء ودعم أسرهم، مع الحرص على اتباع نهج شامل وكملي لمعالجة قضايا وشؤون هذه الفئات في المجتمع.

تعمل إدارة الفئات الأكثر عرضة للضرر بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٠) لسنة ٢٠٢١ الذي يحدد أسس مكافحة المواد المخدرة والمؤثرات العقلية، ويؤكد هذا الإطار التنظيمي التزام الحكومة بالتناول الفعال للمشكلات المتعلقة بالإدمان ومعالجتها. كما تتخذ الإدارة تدابير استباقية بتنفيذها عدداً من المبادرات المختلفة، حيث أطلقت في العام ٢٠٢٠ المرحلة الثانية من دليل التمكين الاجتماعي، ووفرت خطاً ساخناً لتقديم الاستشارات المتعلقة بالإدمان وتوفير الدعم اللازم في الوقت المناسب، وطرحت الإدارة كذلك في عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ نظاماً موحداً لإدارة الحلول، مما أدى إلى تبسيط خدمات العلاج وإعادة التأهيل بالتنسيق مع مختلف الجهات المعنية. تأتي هذه المبادرات لتعكس مدى حرص الإدارة وهيئة تنمية المجتمع على تأمين آليات التدخل المستدامة للفئات الأكثر عرضة للضرر.

وتواجه الإدارة اعتباراً من العام ٢٠٢٢ تحديات معينة، مثل عدم وجود قاعدة بيانات مركزية للمتعاقدون من الإدمان، وتشنت البيانات المتعلقة بحالات الإدمان في مواقع عدة، وإمكانية الوصول المحدودة إلى مراكز العلاج ومرافق إعادة التأهيل للمدمنين والسجناء، في حين أن تمكين هذه الفئات المعرضة للضرر يعد أحد أهم القضايا المغلفة إلحاحاً. ويعود السبب في ذلك إلى الصعوبة الكبيرة التي تجدها هذه الفئات في محاولتها العثور على فرص للانماج من جديد في الحياة العامة ولتحقيق النمو المهني. سعيًا للتغلب على هذه التحديات، فقد وضعت الإدارة استراتيجيات تهدف إلى بناء مجتمع متلاحم، وإلى دفع عجلة التنمية المستدامة، وتعزيز التماسك الأسري.

الرعاية المؤسسية

يتعاون برنامج الرعاية المؤسسية، الذي تتولى إدارته إدارة الفئات الأكثر عرضة للضرر، مع السجناء وأسرههم من أجل ضمان مجهم تدريجياً في المجتمع بأفضل طريقة لدى مغادرتهم المنشآت الإصلاحية. ويمكن هذا البرنامج السجناء وأسرههم من اكتساب المهارات والمعرفة والأدوات اللازمة لعيش حياة طبيعية عبر تناول مختلف جوانب حياتهم وتعافيهم، بما يشمل الصحة النفسية والاجتماعية والعقلية، وذلك بتقديم خدمات الاستشارة وإعادة التأهيل المتخصصة. يضم البرنامج رجالاً ونساءً من نطاق واسع من الخلفيات والمجودين داخل المؤسسات العقابية والإصلاحية. كما أنه، إلى جانب ذلك، يتماشى مع تطلعات حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة في بناء مجتمع متلاحم ونظام اجتماعي متماسك، وتضمن هذه المبادرة تمكين الفئات الأكثر عرضة للضرر في المجتمع من الانماج في الحياة العامة والحد من أي فجوات قد تكون موجودة.

◀ **المنافع المالية:** دعم الرفاه الاجتماعي المستدام من أجل مجتمع مزدهر

يتمثل الدور الأساسي لإدارة المنافع المالية في هيئة تنمية المجتمع في ضمان حصول الفئات الأكثر عرضة للضرر في المجتمع وذات الدخل المنخفض على مساعدات مالية تكفي لتلبية الاحتياجات المعيشية الأساسية، وانطلاقاً من رؤية استراتيجية تهدف إلى تعزيز التمكين الاجتماعي، تتولى الإدارة مسؤوليات بالغة الأهمية تتمثل في التحقق من معلومات المستفيدين، وتخصيص الميزانيات المناسبة لتلبية احتياجات المواطنين، واتخاذ قرارات مستنيرة لمنح هذه المنافع. تسعى الإدارة بذلك إلى الارتقاء بمواطني إمارة دبي، وإلى تمكينهم بالوسائل اللازمة لعيش حياة كريمة ومزدهرة. وتتوافق المهام الأساسية لإدارة المنافع المالية توافيقاً وثيقاً مع التزام دولة الإمارات العربية المتحدة بالتنمية المستدامة، كما أن جهودها متماشية مع خطة الإمارات ٢٠٢١ وخطة دبي ٢٠٢١ الرامية لبناء مجتمع أكثر تلاحماً، وعلاوة على ذلك، فإن الإدارة بتوفيرها الدعم المالي والموارد للمحتاجين فهي تساهم في تقليص الفوارق الاجتماعية وإرساء بيئة تطبق مفهوم الدمج المالي. وإجمالاً، إذ أن التوزيع العادل للمنافع المالية يضمن التعزيز الشامل لاستدامة مجتمع دبي ومرونته.

وسعيّاً منها لضمان تطبيق أعلى معايير الشفافية والكفاءة، تعمل إدارة المنافع المالية ضمن إطار قانون المنافع المالية الاجتماعية رقم ٧ لعام ٢٠١٢، الذي يحكم جميع جوانب برامج المساعدات المالية ويهيئ مساراً واضحاً ومنظماً لتقديمها. وتتمسك الإدارة، إلى جانب ذلك، بالعمل وفق المعايير القانونية التي تعتمدها هيئة تنمية المجتمع، وهو ما يؤدي بالنتيجة إلى اتخاذ قرارات عادلة تخضع للمساءلة، وتماشياً مع موافقة المجلس التنفيذي، فقد نفذت سياسة إدارة المنافع المالية توضح المعايير والمبادئ التوجيهية التي تحدد أهلية تلقي المنافع لضمان وصولها إلى من يستحقونها ويحتاجون بشكل أكبر إلى الدعم، وكذلك لضمان التزام السياسة بالمساءلة والاتساق في تقديم المساعدات المالية من خلال تأكيدها على استخدام الأدلة التنظيمية التي أقرتها هيئة تنمية المجتمع، وهذا كله تابع من التزام الإدارة بتقديم الرعاية الاجتماعية المستدامة.

تتبع إدارة المنافع المالية نهجاً متعدد الأوجه لتحقيق تأثير اجتماعي مستدام، وتعمل ضمن إطار الهدف الاستراتيجي المتمثل في تقديم الخدمات وفقاً للقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٢ كي تتماشى مبادراتها مع الأهداف الأوسع نطاقاً المتعلقة بالدعم الاجتماعي والرعاية الاجتماعية التي حدتها دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد استطاعت الإدارة بتوظيفها للتقنيات الحديثة والخدمات الإلكترونية الانتقال من إجراء العمليات يدوياً إلى تنفيذها آلياً، مما أدى إلى تبسيط إجراءات التسجيل والتحقق من المستندات مع تعزيز الممارسات المراعية للبيئة. تعتمد إدارة المنافع المالية أيضاً على نظام إدارة الحالات المتكامل (ICMS) وعلى الروابط الإلكترونية مع مواقع الهيئات الحكومية بغرض تقليل التعاملات الورقية، وزيادة دقة البيانات، وتسريع عمليات تقييم الأهلية لتلقي المنافع. وقد ساهمت هذه الإجراءات إلى درجة كبيرة في استدامة الخدمات وفي التطوير المستمر للمنافع المالية للمواطنين المستحقين في إمارة دبي. ولا تؤدي هذه الاستراتيجيات إلى تعزيز الكفاءة فحسب، لكنها تقلل أيضاً من البصمة البيئية، وهو ما يعني زيادة توافق جهود الإدارة مع مبادئ الاستدامة.

إن المنافع المالية الحورية والمساعدات المقطوعة تعد من أهم مبادرات إدارة المنافع المالية، وقد صُممت بحيث تلبي الاحتياجات المتنوعة للمواطنين المؤهلين للحصول عليها. فتوفر الهيئة لدعم السكن المؤقت أو الطارئ بناءً على معايير محددة جيداً يمكنها من معالجة الكثير من الاحتياجات المجتمعية بالغة الأهمية، ومن دعم الأفراد والأسر في الظروف الصعبة. كما تعزز هذه المبادرات الاستقرار الاجتماعي، وتمكين الفئات الأكثر عرضة للضرر، إلى جانب زيادة قدرة مجتمع الإمارات على التماسك والتكيف في مواجهة مختلف التحديات الاقتصادية.

إجمالاً، تُظهر إدارة المنافع المالية التزام هيئة تنمية المجتمع بتعزيز الرعاية الاجتماعية المستدامة في مجتمع دبي. وتضمن الإدارة من خلال مبادراتها والسياسات المعتمدة العدالة في حصول المستحقين على المعونات المالية، مع دعم فئات المجتمع الأكثر عرضة للضرر والمساهمة في تحقيق رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لبناء مجتمع مزدهر ومستدام يضمن دمج جميع فئاته.

هذه المبادرات المتنوعة هي الوسيلة التي تحقق بها الهيئة أهدافها في تمكين الفئات الأكثر عرضة للضرر، وتعزيز التلاحم الاجتماعي، وتطبيق مفهوم الدمج، إلى جانب المساهمة في بناء مجتمع مستدام تسوده الرحمة والتعاطف في دبي.



المبادرات الاجتماعية الرئيسة لهيئة تنمية المجتمع

1

برنامج دبي للتمكين

يحصل أفراد الأسر منخفضة الدخل وأصحاب الهمم التعليمي ضمن نطاق برنامج دبي للتمكين، كما تُنمّي لديهم المهارات المناسبة التي يتطلبها الاندماج في سوق العمل وتمكنهم من الحصول على وظائف مناسبة ترضي طموحهم. ويمكن للأفراد عند حصولهم على المؤهلات والوسائل اللازمة لتحسين نوعية حياتهم وزيادة دخلهم تحقيق الاستقلالية المالية والاكتفاء الذاتي والخروج من دوامة الاعتماد على الغير وتلقي المعونات المالية. بناءً عليه، فإن برنامج الدراسة هذا يمهد لفرص جديدة للمستفيدين ويسر لهم الحصول عليها، وبذلك يكون وسيلة لرفع مستوى معيشتهم إلى حدّ كبير. يتماشى البرنامج مع جوهر خطة الإمارات ٢٠٢١ وخطة دبي ٢٠٢١ ويحفز تنفيذها لبناء مجتمع أكثر تلاحماً في دبي. كما يساهم برنامج دبي للتمكين في تعزيز التمكين المالي للإماراتيين وإثراء مشاركتهم في المجتمع خلال هذه العملية، وذلك بمساعدة العديد من الشركات الخاصة والهيئات الحكومية.

وقد استفاد من البرنامج ١٢٧ شخصاً في العام ٢٠٢٢، منهم ٧٨ ذكراً و٤٩ أنثى، من مختلف الفئات العمرية. مما يؤكد التزامه بتعزيز التمكين المالي وإثراء النسيج الاجتماعي للمجتمع. كما تمكن البرنامج من تحقيق ما مجموعه ٩ شراكات أيضاً في العام ٢٠٢٢، واحدة منها حكومية أما الثمانية الباقية فهي شراكات مع القطاع الخاص.

عدد المستفيدين من برنامج دبي للتمكين لعام ٢٠٢٢ حسب الجنس والفئات العمرية:

ذكور	18-29	30-39	40-59	60+	0
78	23	51	4	0	
إناث	18-29	30-39	40-59	60+	0
49	10	39	0	0	
المجموع	18-29	30-39	40-59	60+	0
127	33	90	4	0	

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
 	تحقيق الاستقرار الأسري للإماراتيين	تستهدف المبادرة الإماراتيين في سن الزواج.	- نسبة المستفيدين الذين أصبحوا متمكنين وظيفياً من الإجمالي المستهدف - الإجمالي المستهدف: ٦% في العام ٢٠٢٦



2

برنامج التوعية المالية

يهدف برنامج التوعية المالية إلى نشر المعرفة بمفاهيم وثقافة الإدارة المالية بين أفراد المجتمع الإماراتي. ويسلط البرنامج التوعوي الضوء إجمالاً على مهارات الإدارة المالية والاستثمار والادخار ورفع التوعية عمومياً بالشؤون المالية مع التركيز على النمط الاستهلاكي للمواطنين الإماراتيين. وتسعى هيئة تنمية المجتمع بتقديمها هذا البرنامج إلى تثقيف الإماراتيين وتمكينهم من تحقيق الاكتفاء المالي والذاتي، وهذا من شأنه إنشاء حلقة متواصلة من التأثير الإيجابي تعزز قدرة الإماراتيين على تأمين سبل عيشهم، وعلى ضمان استمراريته وتطويرها. يتوافق البرنامج مع خطة الإمارات ٢٠٢١ وخطة دبي ٢٠٢١ الرامية لبناء مجتمع أكثر تماسكاً في دبي، ويساهم برنامج التمكين المالي في تحسين مستوى الاكتفاء الذاتي لدى الإماراتيين ويعود بالنتيجة بأثر إيجابي دائم على المجتمع.

قدمت خدمات التمكين المالي في العام ٢٠٢٢ الدعم لعدد إجمالي بلغ 1,608 من المستفيدين، منهم ٨٧١ ذكراً و٧٣٧ أنثى استفادوا من البرامج المتنوعة.

عدد المستفيدين من خدمات التمكين المالي في العام ٢٠٢٢ حسب الجنس:	ذكور	إناث	المجموع
التوعية والتثقيف	833	708	1541
تحسين فرص الدخل	33	26	59
التدريب وإعادة التأهيل	5	3	8

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
	تعزيز التمكين المالي للإماراتيين	وتستهدف المبادرة أفراد الأسر ذات الدخل المحدود وأصحاب الهمم	- نسبة المستفيدين الذين أصبحوا متمكنين وظيفياً من الإجمالي المستهدف - حجم الادخار للحصول على منافع مالية للمتمكنين مالياً - نسبة الأسر التي تحسنت نوعية حياتها بعد حصولها على المنافع المالية - الإجمالي المستهدف: ٦% في العام ٢٠٢٦

3

دعم رواد التغيير الإيجابي في القطاع الاجتماعي

تسعى هيئة تنمية المجتمع بإطلاقها برنامج المنافع المالية لأصحاب الهمم إلى تقديم الدعم لهم بغرض سد الفجوات في المجتمع، حيث ستمكنهم هذه المبادرة في النهاية من إعالة أنفسهم ومن الحصول على المساعدة التي تلزمهم حتى الوصول إلى هذه الغاية. ووفقاً لما حددته خطة الإمارات العربية المتحدة ٢٠٢١ وخطة دبي ٢٠٢١، فإن تقديم المنافع المالية لأصحاب الهمم سيساعد في بناء روح التضامن، ويعينهم على التغلب على الشدائد، وعلى إنشاء مجتمع متماسك.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
	الحماية والاندماج وإعادة التأهيل الاجتماعي للفئات الأكثر عرضة للضرر	تستهدف المبادرة السجناء وأسراهم.	غير متوفرة

4

برنامج حزم الزواج

وضعت هيئة تنمية المجتمع برنامج "حزم الزواج" ليوفر حزم للزواج تكون حافزاً للشباب، وذلك بالتخفيف من التحديات والضغوط المالية الكثيرة المرتبطة بمشروع الزواج. ويهدف البرنامج إلى تقليل العزوف عن الزواج وتخفيف التكاليف والأعباء المرتبطة بالزواج لتشجيع الشباب الإماراتي على الزواج. ولا تتطلب هذه المبادرة ضمن إمارة دبي أي تعديل على البرنامج الاتحادي، وتشمل حزم الزواج خدمات تنظيم حفل الزفاف، وإقامة أعراس الرجال في مجالس الأحياء، وأعراس النساء في قاعات الأفراح التابعة حالياً للهيئة وتغطية نفقات جميع متطلباتها، وتقديم برامج توعية حول تخطيط النفقات والشؤون المالية. وسيحدث برنامج حزم الزواج كذلك تحولاً في مفاهيم الزواج نتيجة إزالة ما ارتبط به سابقاً من مفاهيم مغلوبة مما سيؤدي إلى إنشاء مجتمع إماراتي أكثر اتحاداً وتلاحماً. هذا التيسير لمشروع الزواج يرسخ الأسس لبناء مجتمع قوي متماسك يهيئ لشعبه سبل العيش الكريم، ويضمن مجتمعاً مزدهراً يحافظ على هويته.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
 	تحقيق الاستقرار الأسري للإماراتيين	تستهدف المبادرة الإماراتيين في سن الزواج.	المعدل العام للزواج بين الإماراتيين ممن هم في سن الزواج

5

دعم رواد التغيير الإيجابي في القطاع الاجتماعي

يركز برنامج الرعاية المؤسسية على العمل مع السجناء وأسراهم بهدف إعادة دمجهم في المجتمع بأفضل طريقة ممكنة عند مغادرتهم المنشآت الإصلاحية، حيث يمكن للسجناء وأسراهم عبر هذا البرنامج اكتساب ما يلزم من المهارات والمعرفة والأدوات لعيش حياة كريمة وطبيعية. وسيستهدف البرنامج مختلف أوجه تعافي النزلاء ورفاههم بما يشمل الصحة النفسية والاجتماعية والعقلية، وذلك بتقديم جلسات الاستشارة وخدمات التأهيل المتخصصة. يضم البرنامج رجالاً ونساءً من مجموعة واسعة من الخلفيات الموجدوين داخل المؤسسات العقابية والإصلاحية، كما أنه يتماشى مع تطلعات حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة إلى بناء مجتمع متلاحم ونظام اجتماعي متماسك. هذه المبادرة وغيرها من المبادرات المماثلة ستضمن قدرة هذه الفئة التي عادةً ما تكون مهمشة داخل المجتمع على الاندماج وستحد أيضاً من الفجوات الموجودة.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
 	الحماية والاندماج وإعادة التأهيل الاجتماعي لفئات الأكثر عرضة للضرر	تستهدف المبادرة السجناء وأسراهم.	غير متوفرة

6

مشروع قانون بشأن حماية كبار المواطنين في إمارة دبي ومشاركتهم المجتمعية

يهدف مشروع القانون إلى حماية كبار المواطنين في دبي من الإهمال وسوء المعاملة والاستغلال، ويُنتظر كنتيجة لتنفيذ هذا التشريع الجديد أن تشهد مشاركة كبار المواطنين في الأنشطة المجتمعية والحياة العامة تحسناً وزيادة في جميع أنحاء الإمارة، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى تحسين شامل لرفاههم ونوعية حياتهم بالنظر إلى ما يواجهه عادة الأفراد المنتمون إلى هذه الفئة العمرية من تحديات. إن هذه المبادرة ستحفز تفاعل كبار المواطنين باستمرار مع المجتمع المحلي، وهذا من شأنه تعزيز اندماجهم في المجتمع ومشاركاتهم المجتمعية تدريجياً، وسيحقق في النهاية ما حددته خطة دبي ٢٠٢١ وخطة الإمارات ٢٠٢١ من أهداف تتمثل في إنشاء مجتمعٍ متلاحم من خلال الاندماج السلس لكبار المواطنين في مجتمع دبي.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
 	الحماية والاندماج وإعادة التأهيل الاجتماعي للفئات الأكثر عرضة للضرر	تستهدف المبادرة كبار المواطنين.	- نسبة كبار المواطنين الذين يشعرون بالحماية - متوسط مؤشر شعور كبار المواطنين بالسعادة - الإجمالي المستهدف: ٩٩.٢% في العام ٢٠٢٦ ٨.٧ في العام ٢٠٢٥

7

مشروع بناء مركز الأحداث

سيؤدي مشروع مركز الأحداث بالتأكيد دوراً بالغ الأهمية في زيادة ترابط المجتمع المحلي عبر تحفيز اجتماع أفرادهم ومنهم فئة الشباب التي تتسم عادةً باضطراب مشاعرهم وأفكارهم. إذ سيساعد هذا المشروع على إيجاد مساحة يمكن لأفراد المجتمع الالتقاء فيها وتبادل التجارب والخبرات والسعي نحو التطوير الشخصي وبناء مستقبلهم. سيستفيد الجميع ذكوراً وإناثاً من المشروع، مع وضع برامج وإجراءات موحدة للخدمة على مستوى الإمارة، وبما يتوافق مع أفضل الممارسات العالمية. وسيركز البرنامج على البنود أدناه:

١. إنشاء مركز لسجناء الأحداث
٢. توحيد الخدمة على مستوى إمارة دبي
٣. تأهيل الأحداث الجانحين وفق البرامج الدولية
٤. وقاية الأطفال من الانحراف

ستتناول هذه المبادرة هدف إعادة تأهيل فئة الشباب، الذين يعانون في كثير من الأحيان بحكم مرحلتهم العمرية من اضطرابات في الأفكار والمشاعر وفي كيفية التعامل مع الحياة، وهم جزء لا يتجزأ من بناء مجتمع من ومثمر. وكلما زادت الفرص والسبل المتاحة أمام الشباب للسعي نحو تحسين أحوالهم وتعزيز ظروف حياتهم قل احتمال لجوئهم إلى الانحراف والجريمة. بناءً عليه، فإن نطاق هذا المشروع لا يلعب دوراً في ترسيخ أسسٍ لمجتمع أكثر تجانساً فحسب، لكنه أيضاً أكثر أماناً وازدهاراً. وتتوافق الأهداف الطموحة لهذا المشروع مع ما حددته خطة الإمارات وخطة دبي ٢٠٢١ التي تتطلع إلى بناء مجتمعٍ متلاحم يحافظ على هويته.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
 	الحماية والاندماج وإعادة التأهيل الاجتماعي للفئات الأكثر عرضة للضرر	تستهدف المبادرة فئة الشباب وعلى الأخص الشباب الجانحين.	- معدل العودة إلى الجريمة بين الأحداث الجانحين من الإماراتيين - معدل إدماج الأحداث الجانحين الإماراتيين - الإجمالي المستهدف: ٨% في العام ٢٠٢٦ ٩٩% في ٢٠٢٦

8

دعم رواد التغيير الإيجابي في القطاع الاجتماعي

تطمح هيئة تنمية المجتمع من خلال هذه المبادرة إلى تسليط الضوء على مختلف الأشخاص في مجتمعنا من ذوي الدور الرائد والمؤثر، والذين يقودون مسيرة إحداث تغيير إيجابي نتيجة جهودهم في القطاع الاجتماعي. وتوفر المبادرة منصة لهؤلاء الأفراد الذين يعدون قدوة لغيرهم يعرضون عبرها جهودهم ويشاركون رحلتهم ويعرّفون المجتمع بعملهم وإنجازاتهم. هذا البرنامج يساهم في تعزيز الوعي بأهم القضايا الاجتماعية وفي زيادة التماسك بين أفراد مجتمع دبي والتوافق تجاه قضاياهم إلى حد كبير. كما أن دعم هؤلاء الرواد يُترجم إلى تقدير ودعم واسع للأفراد الذين يمثلون قدوة يحتذى بها، والذين نجحوا وساهموا في رفع مكانة الإمارات. وفي هذا الإطار، تعمل الهيئة مع مجموعة من أصحاب المصلحة لتحديد شخصيات نموذجية يحتذى بها، ودعمها من أجل مواصلة تحقيق النجاحات. وإجمالاً، وتقدم هذه المبادرة نتائج إيجابية في جميع النواحي حتى يصبح هؤلاء الرواد نموذجاً إيجابياً للمجتمع المحلي في معالجة مختلف قضاياهم ومشاركون في عملية إحداث التغيير الإيجابي وفق نهج موجه نحو إيجاد الحلول. تتوافق هذه المبادرة أيضاً مع خطة الإمارات ٢٠٢١ التي تهدف إلى بناء مجتمع أكثر تماسكاً وتمسكاً بهويته، وكذلك مع أهداف خطة دبي ٢٠٢١ التي تسعى إلى احتضان المبدعين وتمكين أصحاب الفكر المتميز.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
	تعزيز التلاحم المجتمعي	تستهدف المبادرة المجتمع المحلي.	غير متوفرة

9

إطلاق منصة دبي المجتمعية للتبرعات والمسؤولية الاجتماعية للشركات

يعد إطلاق منصة دبي المجتمعية للتبرعات والمسؤولية الاجتماعية للشركات أحد أبرز منجزات هيئة تنمية المجتمع، وتهدف هذه الخطوة إلى إبراز المبادرات الرئيسة للهيئة وإلى تحفيز مساهمة القطاع الخاص، حيث يمكن للمؤسسات بمساعدة المنصة تكوين فهم أقوى عن مبادراتها والمشاركة فيها وفقاً لذلك، وستوظف هذه المنصة الابتكار وأدوات التكنولوجيا لتمكين وصول القطاع الخاص إلى المبادرات المجتمعية. بما يساعد الهيئة في الوقت ذاته على إنجاز مهامها وتحقيق تطلعاتها، وتتماشى المنصة في الوقت ذاته مع أهداف دولة الإمارات العربية المتحدة للتنمية. وتتوافق هذه المبادرة مع خطة دبي والإمارات ٢٠٢١، كونها تعزز مفهوم الحوكمة القوية والمرنة مع دمج الابتكار والتقنيات الحديثة ما أمكن.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الهدف الاستراتيجي	المستفيدون	المؤشرات
	تنويع مصادر التمويل وتعزيز المسؤولية الاجتماعية	تستهدف المبادرة القطاع الخاص.	- معدل النمو في قيمة المساهمات المجتمعية في مشاريع التنمية المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية للشركات في إمارة دبي - إجمالي قيمة المساهمات المالية التي جُمعت خلال تنفيذ مشاريع ومبادرات المسؤولية الاجتماعية الرامية إلى تعزيز التنمية المجتمعية في إمارة دبي - نسبة الزيادة في عدد الشركات المشاركة في مشاريع ومبادرات تنمية المجتمع في إمارة دبي

منصة المسؤولية الاجتماعية للشركات

ويمكن للشركات في مختلف القطاعات، بمساعدة هذه المنصة، تحسين أدائها المستدام إلى حد كبير وعلى الأخص في الجانب الاجتماعي. إذ توفر المنصة التي طورتها الهيئة الوضوح وسهولة الوصول إلى المبادرات الاجتماعية المختلفة، مع توفير معلومات متعمقة حول المنافع المحتملة التي يمكن للمستفيدين الحصول عليها. وتصنف المنصة كذلك الفرص المختلفة بناءً على القطاع المحدد في المجتمع الذي ستساعده، أو سيستفيد من، تلك المبادرة. تبين المنصة أيضاً الربط بين كل مبادرة وما يقابلها من أهداف التنمية المستدامة، ومن العوامل البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحكومة، ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، ومؤشر أهداف التنمية المستدامة، والأثر المحتمل، والمستفيدين. ستستطيع المؤسسات المختلفة المسجلة على المنصة، نتيجة ذلك، اتخاذ قرارات مدروسة وحكيمة بشأن الفرص المتاحة في القطاع الاجتماعي، والمجالات التي يمكن لها فيها أن تحدث فرقاً ويكون لها تأثير إيجاباً. فإن الشفافية ووضوح الفرص المتاحة، مع إمكانية الوصول المباشر إلى مجموعة واسعة من الخيارات، والربط المباشر بين مختلف الجهات، يبرز تميز المنصة وتفردتها، وهي الأولى من نوعها في دولة الإمارات العربية المتحدة، وعنصر أساسي من مسيرة الإمارات نحو الاستدامة.

ويتوقع أن يكون للمنصة أثر إيجابي هام في هذه المرحلة التي تركز على الاستدامة، إذ سيؤدي وجود مثل هذه المنصة أولاً وقبل كل شيء إلى تعزيز مسيرة تنمية المجتمع في دولة الإمارات العربية المتحدة، فاكتمال مؤسسات القطاع الخاص لمزيد من المعرفة واستثمارها في هذه المبادرات، سيؤدي إلى التحسين التدريجي لسبل عيش مختلف المستفيدين، ونوعية الحياة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ولمختلف المؤشرات الاجتماعية الأخرى. من جهة أخرى، فإن القطاع الخاص سيحقق أيضاً استفادة كبيرة لأن الاستثمارات في مبادرات تنمية المجتمع الأخرى ستؤدي إلى تحسين صورة المؤسسات وسمعتها، وأدائها في مجال الاستدامة، وتحسن نهوضها بمسؤوليتها الاجتماعية. وستمكن هذه العناصر مجتمعة الشركات المعنية من جذب المزيد من المستثمرين والموظفين والمتعاملين مع إظهار الشركة بصورة أكثر مسؤولية اجتماعياً. علاوة على ذلك، ستعزز المنصة الشفافية في القطاع وتمكن الشركات من فهم التأثير الاجتماعي للاستثمارات بوضوح. وهو ما سيزيد مستوى الثقة بين مختلف أصحاب المصلحة ورغبة مختلف الشركات في الاستثمار. كما قد تؤدي المنصة أيضاً إلى زيادة التعاون بين مختلف الجهات كونها توضع مواردها لإحداث تأثير اجتماعي إيجابي. يمكن أن تؤدي منصة الهيئة أيضاً إلى زيادة عدد الشراكات وتعزيز التعاون بين الأطراف المختلفة، ختاماً، فإن المنصة تؤدي دوراً هاماً في بناء مجتمعات أكثر استدامة على المدى الطويل مع إشراك القطاع الخاص في هذه العملية.

انطلاقاً من سياستها الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، ستطلق هيئة تنمية المجتمع منصة دبي للمجتمع والمسؤولية الاجتماعية للشركات في العام ٢٠٢٣. وتهدف هذه المنصة إلى إيجاد مجال يتيح لمؤسسات القطاع الخاص الوصول مباشرة إلى المبادرات التي وضعتها حكومة دبي. وسيتمكن مع إطلاق هذه المنصة وإتاحة وصول الجمهور العام إليها رفع مستوى الوعي بمختلف المبادرات الاجتماعية المتوفرة في دبي، بما يتيح الحصول على تبرعات تستخدم لإطلاق المزيد من المبادرات والبرامج الاجتماعية وتحسينها. وتساعد المنصات الجامعة من هذا النوع على تكوين فهم أوسع عن المبادرات المجتمعية الموجودة ضمن الإمارة والمشاركة وفقاً لذلك. ويساهم إطلاق المنصة بشكل أساسي في إتاحة وصول القطاع الخاص إلى المبادرات المجتمعية التي أطلقتها الهيئة، كما ستساعد إجمالاً في إنجاز البرامج المجتمعية التي تطلقها الحكومة وتحقيق تطلعاتها.

تتوافق هذه المبادرة أيضاً مع خطة دبي والإمارات ٢٠٢١ كونها تعزز مفهوم الحوكمة القوية والمرنة مع دمج الابتكار والتقنيات الحديثة ما أمكن. ويرتبط بناء منصة المسؤولية الاجتماعية للشركات بالهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة المعني بالشراكات العالمية، والذي يقضي بضرورة وجود غاية موحدة وإيمان أساسي بأهمية أن تبذل مؤسسات مختلفة في أنحاء العالم العمل والجهود في هذا المجال من أجل تحقيق الاستدامة. كما أنه يؤكد على أهمية الحفاظ على الشراكات بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني، مثلما تساهم المنصة في تنفيذه، من أجل تمكين التعاون وبناء مستقبل أكثر استدامة.

ويساهم انعقاد الدورة الثامنة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ COP 28 في زيادة مستوى الوعي بالمسؤوليات الاجتماعية التي تقع على عاتق المؤسسات، وهو ما سيعتد مع زيادة الضغط على المؤسسات في دولة الإمارات العربية المتحدة لتحسين أدائها في هذا المجال. وستتيح هذه الدورة تيسير التعاون بين مجموعة واسعة من الجهات بما يشمل الحكومات والمنظمات غير الحكومية وغيرهم من أصحاب المصلحة. ونظراً لأن المؤتمر هو بمثابة منصة تجتمع فيها الجهات المختلفة وتبنى الشراكات وتطلق المبادرات التي من شأنها تحسين المسؤولية الاجتماعية للشركات، فسيكون ذلك فرصة يبرز فيها دور منصة المسؤولية الاجتماعية للشركات في دبي حيث ستعمل الشركات في جميع أنحاء الإمارات جاهدة لتحقيق الهدف نفسه وهو تحسين ممارساتها المتعلقة بالمناخ وأدائها في مجال الاستدامة وجهودها للنهوض بمسؤوليتها الاجتماعية ولخدمة المجتمع المحلي.

COP28 UAE brings the world together at a critical moment for global transformative climate action. To deliver on its ambitious agenda, COP28 UAE will be inclusive, transparent, pragmatic, and results-oriented.

COP28
UAE

الموارد البشرية

55	التنوع والدمج
58	التوطين
61	تمكين المرأة
63	استقطاب المواهب وتطويرها
64	استراتيجية التوظيف
65	المنافع وتطوير المسيرة المهنية
66	المكافآت والتقدير
67	التدريب والتعليم
67	الممارسات ذات الصلة بالقوى العاملة
67	الصحة والرفاه





تعتبر هيئة تنمية المجتمع إدارة الموارد البشرية بأسلوب مستدام وبأعلى قدر من الحوكمة عنصراً أساسياً في هويتها المؤسسية. كما أن التأكد من إعطاء الأولوية لاحتياجات الموظفين وتحقيقهم تقدماً في مسيرتهم المهنية ورفاههم من بين جوانب تركيز الهيئة ويساهم في إنشاء بيئة داعمة تعزز الكفاءة والفعالية في إنجاز المهام.

ويتيح النظام الصارم الذي تعتمد عليه الهيئة في إدارة الموارد البشرية إرساء بيئة عمل أكثر إنتاجية، وتحسين الأداء المؤسسي الكلي. كما أن امتلاك المهارات والقدرات المناسبة، وتصميم عمليات واضحة ومفصلة جيداً، وإسناد المسؤوليات المحددة، واستخدام مقياس واضح للأداء والمكافآت، تعد جميعها جوانب أخرى مهمة للوصول إلى أداء عالي الكفاءة في الهيئة.

التنوع والدمج

الجانب الآخر الذي تمنحه هيئة تنمية المجتمع أولوية عالية عندما يتعلق الأمر بإدارة الموارد البشرية هو تطبيق مبدأ التنوع والدمج، وذلك بهدف إيجاد بيئة عمل ديناميكية ناجحة تنبني الموظفين، ففيها يمكن للأفراد من خلفيات مختلفة المساهمة بوجهات نظر وأفكار وخبرات فريدة، وتزداد أهمية الأمر على الأخص في دولة ذات تركيبة سكانية تزداد تنوعاً وعولمة وترابطاً مع مرور الوقت مثل دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث لا يؤدي احتضان التنوع وتعزيز الدمج إلى رفع معنويات الموظفين ومستوى مشاركتهم فحسب، ولكنه يحفز أيضاً الإبداع والابتكار، وهذا يؤدي في النهاية إلى تحقيق النجاح المؤسسي.

توظف هيئة تنمية المجتمع الأطر والسياسات واللوائح المناسبة بحيث تعكس التنوع والدمج في بيئة العمل، كما تطبق وثيقة مبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في دبي (قرار المجلس التنفيذي رقم ١٢ لسنة ٢٠٢٠). وتحدد هذه القواعد الأدلة الإرشادية الأخلاقية والقانونية للمبادئ والسلوكيات والالتزامات التي يجب على موظفي الحكومة التقيد بها داخل وخارج مكان العمل أثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية وأثناء خدمة الجمهور. وتطبق الهيئة أيضاً سياسة الموارد البشرية التي اعتمدتها حكومة دبي والتي تنطبق على جميع الموظفين في جميع أقسام الهيئة. وتؤدي السياسات المذكورة أعلاه، إلى جانب الهياكل التنظيمية الراسخة، إلى إرساء بيئة عمل تلتزم بمبدأ الدمج حيث يتاح للأفراد من كلا الجنسين إمكانية الوصول العادل إلى الفرص والتقدم في مناصب الإدارة العليا، وبالتالي ضمان معاملة عادلة ومحيدة لجميع أفراد القوى العاملة. واعتباراً من العام ٢٠٢٢، لم تتلقى هيئة تنمية المجتمع أي بلاغات تظلم عن حدوث أي وقائع تمييز في مكان العمل علماً بأن الهيئة توفر قنوات يسهل للموظفين الوصول إليها، مثل لجنة التظلمات والشكاوى، ويمكنهم اللجوء إليها مباشرة للإبلاغ عن أي شؤون تثير قلقهم وتعلق بالتمييز في مكان العمل ومن ثم تجري معالجة تلك القضايا، الأمر الذي من شأنه تعزيز الشفافية والدمج في بيئة العمل.

إجمالي عدد القوى العاملة حسب الفئة العمرية

1-405 التنوع في هيئات الإدارة والموظفين

تحت ٣٠ عاماً	2020	30	2021	20	2022	45
ما بين ٣٠ إلى ٥٠ عاماً	2020	198	2021	218	2022	225
فوق ٥٠ عاماً	2020	33	2021	37	2022	39
المجموع	2020	261	2021	275	2022	309

معدل دوران الموظفين

1-401 إجمالي عدد ونسب الموظفين المعيّنين حديثاً ومعدل دوران الموظفين حسب الفئة العمرية والجنس والمنطقة

2022	2021	2020	
17	19	7	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة
5%	7%	3%	معدل دوران القوى العاملة
11	7	2	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة (إناث)
6	12	5	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة (ذكور)
4	0	0	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة ممن أعمارهم دون ٣٠ عاماً
11	11	4	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة ممن تتراوح أعمارهم ما بين ٣١ عاماً إلى ٥٠ عاماً
2	8	3	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة ممن تتجاوز أعمارهم ٥٠ عاماً
2	1	1	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة (مستوى الإدارة العليا)
2	2	1	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة (مستوى الإدارة الوسطى)
13	16	5	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الهيئة (الموظفون غير الإداريين)



الأجور والمكافآت

2-405 نسبة الراتب الأساسي وأجور النساء إلى الرجال

50 : 31



الموظفون بحسب نوع التعاقد

1-401 إجمالي عدد ونسب الموظفين المعيّنين حديثاً ومعدل دوران الموظفين بحسب الفئة العمرية والجنس والمنطقة

2020	الموظفون بدوام كامل	261	الموظفون بدوام جزئي	275	إجمالي القوى العاملة	309
2021	الموظفون بدوام كامل	0	الموظفون بدوام جزئي	0	إجمالي القوى العاملة	0
2022	الموظفون بدوام كامل	261	الموظفون بدوام جزئي	275	إجمالي القوى العاملة	309

الموظفون بحسب المستوى الإداري

1-401 إجمالي عدد الموظفين لكل فئة/مستوى

2020	31	2021	32	2022	31	الإدارة العليا
2020	47	2021	47	2022	47	الإدارة الوسطى



عدد أصحاب العمم ضمن القوى العاملة في الهيئة

2020
2021
2022
1

وتماشياً مع الرؤية طويلة الأمد لهيئة تنمية المجتمع، فقد وضعت، بالتعاون مع دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، خطة خمسية للتوطين تتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية السنوية. وانطلاقاً من حرص الهيئة على تقديم المزيد من الدعم للمواهب الإماراتية، نفذت برامج تدريبية متخصصة الهدف منها تمكين الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتفوق في أدوارهم الوظيفية والمساهمة الفعالة في تحقيق رسالة الهيئة. وتلتزم الهيئة بتزويد طلاب الجامعات بفرص قيمة للتدريب أثناء العمل، وتعزيز معارفهم ومهاراتهم. كما تشجع الهيئة المواطنين الإماراتيين على مواصلة تعليمهم العالي بالتزامن مع ضمان استمرار مساهماتهم القيمة في الهيئة من خلال السماح لهم بالعمل لساعات أقل وأخذ إجازة دراسية مدفوعة الأجر. إجمالاً فإن الجهود التي تبذلها الهيئة لتعزيز التوطين تهدف إلى تحفيز عدد أكبر من المواطنين للعمل في المجال الاجتماعي المتخصص، وإلى رعاية المواهب الإماراتية مع بناء قوى عاملة متنوعة ومُستدامة.

الموظفون بحسب الجنسية

٤٠-٥٠ التنوع في هيئات الإدارة والموظفين

الموظفون من المواطنين الإماراتيين في القوى العاملة	2020	2021	2022	2020
	181	193	238	
الموظفون من الوافدين في القوى العاملة	2020	2021	2022	2020
	80	82	71	

2022	2021	2020	
77.02 %	70.18 %	69.35 %	نسبة الموظفين من المواطنين الإماراتيين من إجمالي القوى العاملة
18	17	17	عدد الجنسيات في القوى العاملة
17.65 %	20.73 %	21.55 %	نسبة موظفي الإدارة الوسطى المعيّنين من المواطنين الإماراتيين
12.61 %	15.54 %	16.02 %	نسبة موظفي الإدارة العليا المعيّنين من المواطنين الإماراتيين

إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة	2020	2021	2022	2020
	3	21	53	
إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة (إناث)	2020	2021	2022	2020
	2	17	33	
إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة (ذكور)	2020	2021	2022	2020
	1	4	20	

2022	2021	2020	
29	2	0	إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة تحت سن ٣٠ عاماً
24	16	3	إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة وأعمارهم تتراوح ما بين ٣١ عاماً إلى ٥٠ عاماً
0	3	0	إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة ممن تتجاوز أعمارهم ٥٠ عاماً
0	0	1	إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة (الإدارة العليا)
1	2	1	إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة (الإدارة الوسطى)
52	15	2	إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الهيئة (الموظفون غير الإداريين)

تدريب الموظفين الإماراتيين

التدريب على المهارات السلوكية والشخصية	2020	2021	2022	2020
	183	210	0	
التدريب على المهارات السلوكية والاجتماعية والفنية	2020	2021	2022	2020
	0	0	209	



التوطين

إن النهج الذي تعتمده هيئة تنمية المجتمع في التوطين يتميز بتطبيقه استراتيجية شاملة واستباقية تهدف إلى تشكيل قوى عاملة تلتزم بالتنوع والدمج بما يعكس الكفاءات والمواهب الوطنية. ويتجلى تفاني الهيئة لتمكين المواطنين الإماراتيين في المجموعة الواسعة من المبادرات التي أطلقتها، مثل مشاركتها الفعالة في المعارض المهنية، وفي الشراكات الاستراتيجية التي عقدها مع الكليات والجامعات، وتعاونها مع دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي. كما أن الاستفادة إلى أقصى حد من صور التعاون هذه تمكن الهيئة من اكتشاف المواهب الإماراتية الواعدة ورعايتها وتنميتها، مما يضمن تدفقاً مستمراً من ذوي الكفاءات العالية إلى مؤسستنا.

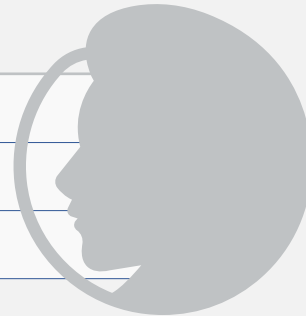
تمكين المرأة

تبذل هيئة تنمية المجتمع مساعي جادة وكبيرة لبناء قوة عاملة تلتزم بمبدأ الدمج وتتسم بالديناميكية. وإدراكاً منها لأهمية الدمج السلس للمرأة في مكان العمل، فالهيئة توجّه دائماً للمساواة بين الجنسين وإتاحة فرص متكافئة لتحقيق التقدم المهني، إلى جانب تزويد المرأة بقدر متساوٍ من الأدوات التي تمكنها من النجاح والاضطلاع بأدوار قيادية. وتواصل الهيئة السعي نحو إرساء بيئة عمل تمكن جميع الموظفين من المساهمة بوجهات نظرهم ومواهبهم بتأكيد الدائم على التزام التنوع والدمج، مما يؤدي في النهاية إلى دفع عجلة الابتكار والتنمية المستدامة في مجتمع الإمارات العربية المتحدة.

وقد شكّلت الهيئة لجنة نسائية بهدف توفير احتياجات الموظفين وضمان سعادتهم في بيئة العمل ومناقشة مقترحاتهم وتمكينهم.



2022	2021	2020	
61.81%	60.00%	57.47%	نسبة الموظفين في القوى العاملة
55.32%	51.06%	48.94%	نسبة الإناث في الإدارة الوسطى
41.94%	43.75%	41.94%	نسبة الإناث في الإدارة العليا



الموظفون بحسب الجنسية

الإمارات العربية المتحدة

2022 | 238 77.1% | 2021 | 193 70.2% | 2020 | 181 69.4%

الهند

2022 | 15 4.85% | 2021 | 21 7.64% | 2020 | 21 8.05%

الأردن

2022 | 12 4.85% | 2021 | 12 7.64% | 2020 | 14 8.05%

مصر

2022 | 7 3.88% | 2021 | 12 4.36% | 2020 | 12 4.60%

باكستان

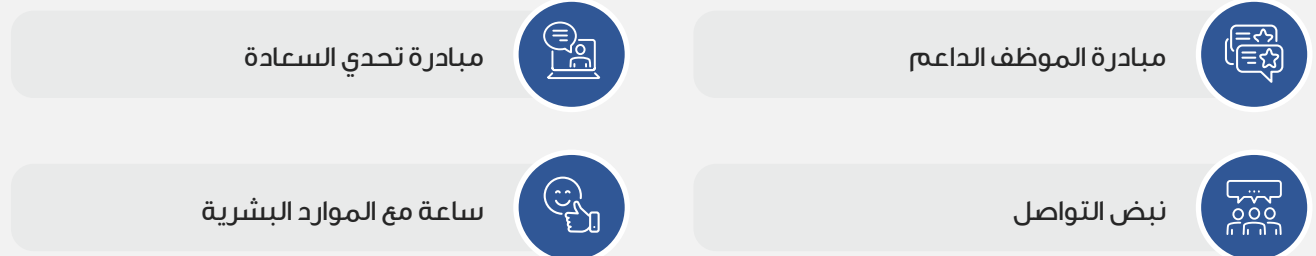
2022 | 6 1.94% | 2021 | 6 2.18% | 2020 | 4 1.53%

استقطاب المواهب وتطويرها

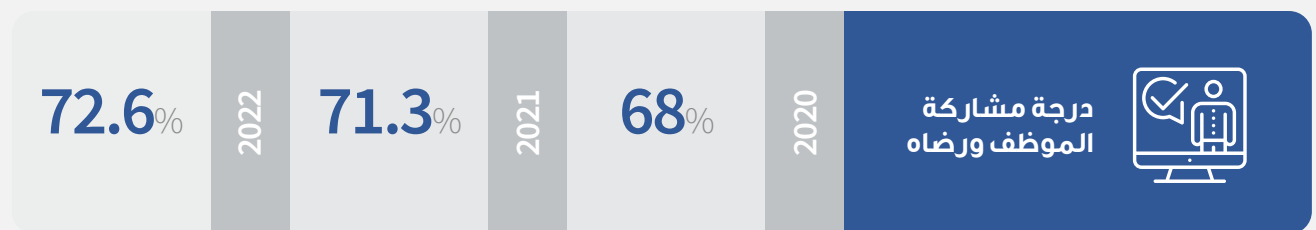
إن التزام هيئة تنمية المجتمع بالمجتمعات بالاستراتيجيات والأدوات الصحيحة فيما يتعلق بجذب المواهب والاحتفاظ بها يمكنها من إنشاء نظام مرن وتحفيز الابتكار وتعزيز رضا الموظفين. كما وضعت الهيئة خطة تشغيلية سنوية للموارد البشرية تتماشى مع استراتيجيتها الشاملة وتضمن ربط جهود إدارة المواهب بأهداف الاستراتيجية للهيئة. إن مبادرات الهيئة ونهجها العام تجاه توظيف المواهب والاحتفاظ بها تركز بقوة على الإطار المعتمد للمكافآت والحوافز. وتشكل السياسات التشغيلية الرئيسة للموارد البشرية أساساً تُبنى عليه جهود الهيئة لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، حيث تشمل هذه السياسات سياسة العمل عن بعد، ونظام المكافآت المالية مع سياسة الإجازات المرافقة له، والدليل الشامل لساعات العمل.

وسعيًا لجذب المواهب المحلية، تقدم الهيئة رواتب تنافسية وفقاً لقوانين الموارد البشرية المحلية، مما يضمن حصول موظفيها على تعويضات عادلة لقاء مساهماتهم. إضافة لما سبق، فإن المرونة التي تلتزم بها الهيئة تعد جانباً رئيسياً في إنشاء بيئة عمل ملائمة ومريحة، إذ أتاحت اعتباراً من العام ٢٠٢٠ خيار العمل عن بعد الذي يعزز درجة كفاءة الموظفين ورضاهم وراحتهم من الناحية العملية. كما يحتفي نظام التقدير والمكافآت في الهيئة بالإنجازات والأداء المتميز، مما يقدم مصدر إلهام للقوى العاملة ويحفزها للتفوق والازدهار. وتواصل الهيئة من ناحية أخرى الاستثمار في جانب التطوير الوظيفي بتقديم برامج تدريبية تزود الموظفين بالأدوات اللازمة لتحقيق النجاح.

تشمل المبادرات التي تنفذها هيئة تنمية المجتمع من أجل تعزيز سعادة الموظفين ورضاهم ما يلي:



كما يتم تطبيق العديد من المبادرات والبرامج التي تساهم في تحقيق رضا الموظفين ورفاههم. ويعزز تحدي السعادة روح التنافس السليم والصحي بين الإدارات في تسجيل أعلى النتائج على مقياس السعادة، كما يرسخ في الوقت ذاته ثقافة إيجابية في مكان العمل. وتشجع الهيئة بمبادرة "ساعة مع الموارد البشرية" التزام الجميع لمبدأ الشفافية والتواصل، حيث تيسر هذه الاجتماعات الحوارات المفتوحة بين الموارد البشرية وإدارات الهيئة المختلفة، كما تدعم الشفافية في التواصل وفي إبداء الآراء والتعليقات، أما مبادرة "الموظف الداعم" فتؤدي إلى زيادة الفرص المتاحة للنمو والدعم الجماعي. وبعد "نبض التواصل" مؤشراً لسعادة الموظفين، مما يضمن إيجاد بيئة عمل يسودها الانسجام والتناغم مع معالجة أي مخاوف استباقياً.



Parental Leave

401-3-Parental Leave by Gender

2022	2021	2020	
88	93	94	عدد الموظفين الذكور الذين يحق لهم الحصول على إجازة رعاية المولود
5	5	8	عدد الموظفين الذكور الذين حصلوا بالفعل على إجازة رعاية المولود
5	5	8	عدد الموظفين الذكور الذين عادوا لمزاولة عملهم بعد انتهاء إجازة رعاية المولود
5	5	8	عدد الموظفين الذكور الذين عادوا لمزاولة عملهم بعد انتهاء إجازة رعاية المولود والذين ظلوا على رأس عملهم بعد مرور اثني عشر شهراً من عودتهم إلى العمل.
100.00%	100.00%	100.00%	معدل الاحتفاظ بالموظفين الذكور الذين ذهبوا في إجازة رعاية المولود

2022	2021	2020	
108	99	87	عدد الموظفات اللاتي يحق لهن الحصول على إجازة رعاية المولود
12	16	11	عدد الموظفات اللاتي حصلن بالفعل على إجازة رعاية المولود
12	16	11	عدد الموظفات اللاتي عدن لمزاولة عملهن بعد انتهاء إجازة رعاية المولود
12	15	11	عدد الموظفات اللاتي عدن لمزاولة عملهن بعد انتهاء إجازة رعاية المولود واللاتي بقين على رأس عملهن بعد مرور اثني عشر شهراً من عودتهن إلى العمل.
100.00%	93.75%	100.00%	معدل الاحتفاظ بالموظفات اللاتي ذهبن في إجازة رعاية المولود

تدريب الموظفين

2022	2021	2020	
0	1		المعرفة الرقمية للمرأة الإماراتية
2	0		تدريب الرئيس التنفيذي لأمن المعلومات (CISO) تدريب المهارات القيادية في كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية





المنافع وتطوير المسيرة المهنية

أحد أهم العوامل التي تُمكن هيئة تنمية المجتمع من الاحتفاظ بموظفيها ذوي الكفاءات العالية هو تقديم حزم مزايا جذابة للموظفين بالإضافة إلى مسار واضح للتطوير الوظيفي. وانطلاقاً من حرصها على توفير المنظومة المناسبة التي تحفز الموظفين لتحقيق النجاح، تلتزم الهيئة بالقانون رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ بشأن دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، وضمن المزايا التي تقدمها الهيئة لموظفيها هي مزايا التأمين الصحي التي يحصل الموظف المعني بموجبها على تغطية طبية للموظف وأفراد أسرته وفقاً لقانون الموارد البشرية. كما تقدم ميزة التقاعد وفقاً لقانون الموارد البشرية، حيث تُمنح المعاشات التقاعدية لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون الخليجي في حين يُمنح الموظفون من الوافدين برنامج الادخار DEWS. تقدم الهيئة، بالإضافة إلى ذلك، مجموعة واسعة من الإجازات مدفوعة الأجر مثل الإجازة السنوية، والإجازة المرضية، وإجازة الحداد، وإجازة الوالدية، والإجازة الدراسية لإتاحة قدر أكبر من المرونة لموظفيها. علاوة على ما سبق، تقدم الهيئة تعويضات إصابات العمل لتغطية تأمين موظفيها بالإضافة إلى إجازاتهم المرضية. وتتاح للموظفين أيضاً بطاقات الخصم مثل فزعة وإسعاد بسهولة. تشمل المزايا التي تقدمها الهيئة للموظفين ما يلي:

مزايا التأمين الصحي	
التقاعد	
إجازات مدفوعة الأجر	
التوازن بين الحياة والعمل	
بطاقات الخصم	
التعويض عن إصابات العمل	

النسبة من الموظفين الذين يتلقون مراجعات وتقييمات دورية للأداء والتطوير المهني	2020	99.5%	2021	99.2%	2022	99.2%
---	------	-------	------	-------	------	-------

٤-٤-٣

التدريب على مستوى الهيئة	2020	84	2021	136	2022	212
٤-٤-١ متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل فرد من الموظفين						

استراتيجية التوظيف

إن مقدرات الموظفين المحتملين وكفاءاتهم تعد جانباً عظيم الأهمية تأخذه هيئة تنمية المجتمع بالاعتبار، وهذا نابع من حرصها على تعزيز قدرات القوى العاملة فيها ومرونتها وقدرتها على التكيف، كما تعتمد الهيئة معايير صارمة في اختيار المواهب التي توظفها لتولي الأدوار الصعبة. وتركز استراتيجية التوظيف في الهيئة على تحديد الأفراد الأكفاء المتوافقين أيضاً مع قيمنا، وتمثل خطة التوظيف أيضاً أحد الجوانب الأساسية لهذه الاستراتيجية بهدف زيادة عدد المواطنين الإماراتيين في هذا القطاع. تستضيف الهيئة معارض التوظيف، إلى جانب مشاركتها في الفعاليات التي تستضيفها دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، وتنشر إعلانات عن فرص العمل المتاحة لديها عبر موقع دبي للوظائف، وهذا من أجل توسيع نطاق الكفاءات التي تستقطبها الهيئة للتوظيف وضمان اختيار الأفضل من بينها.

المكافآت والتقدير

تؤمن هيئة تنمية المجتمع بأن المكافآت والتقدير يعدان عنصران أساسيان في تشجيع الموظفين وفي إرساء ثقافة محفزة في مكان العمل تعزز الإنتاجية والرضا الوظيفي. ويؤدي إطار المكافآت والتقدير الذي تعتمد عليه دوراً أساسياً في تمكينها من تحديد مجالات التركيز في الوقت الذي تحتفي فيه أيضاً بإنجازات الموظفين المتميزة.

توجد ٤ فئات من الجوائز التي تندرج ضمن إطار المكافآت والتقدير في الهيئة والمسمى ببرنامج الموظف المتميز، وتشمل هذه الفئات ما يلي:

- برنامج الولاء** | يكافئ الموظفين الذين خدموا لمدة ١٠ سنوات فما فوق
- ساعة السعادة** | مكافأة الموظفين على إنجازاتهم في العمل بتقليل ساعات العمل
- زيادات رواتب الموظفين** | مكافأة الموظفين على أساس أدائهم
- مكافأة الحوافز المالية** | دفعة لمرة واحدة تُمنح لمكافأة أداء الموظف

إن إرساء بيئة عمل تحفيزية يعد ركيزة أساسية لنجاح هيئة تنمية المجتمع فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. وتماشياً مع جهودها لبناء بيئة عمل مناسبة ترضي موظفيها، تيسر الهيئة عملية انتقال المتعاقدين الخارجيين معها ليصبحوا موظفين دائمين ضمن فريق عملها مع إعطاء الأولوية لموظفيها الفعليين عند توفر مناصب شاغرة جديدة. ورغبة منها في تشجيع أي جهود من شأنها إيجاد بيئة تلهم الموظفين، تعتمد الهيئة على تكريم فرق العمل التي تشارك في مختلف الأنشطة، بما في ذلك المسابقات الرياضية، وإلى منحها الجوائز التقديرية دورياً، وهو ما يؤدي بالنتيجة إلى تعزيز الأجواء الإيجابية والمحفزة للإنتاج.

وتركز الهيئة تركيزاً كبيراً على برامجها التعريفية وبرامج إدارة المواهب للتأكد من إحاطة الموظفين الجيدة وفهمهم الشامل لوظائف الهيئة وطموحاتها. يتعرف الموظفون خلال البرنامج التعريفي بتعمق على الأدوار المنوطة بكل قسم، مع التعرف في الوقت ذاته على الجوانب الأساسية من قوانين الموارد البشرية ومبادئ السلوك. وتصمم الهيئة، بالإضافة إلى ذلك، خطط تدريب فردية للموظفين تركز على تعزيز كفاءاتهم السلوكية والفنية. كما يمكن أيضاً تسجيل الموظفين في برامج غيرهما مثل برامج التدريب على المناصب القيادية والبرامج الاجتماعية المعتمدة لتعزيز المهارات، وتشجع الهيئة كذلك موظفيها باستمرار على المشاركة في مختلف اللجان والفرق، الأمر الذي يوفر الفرص لاستكشاف جوانب مختلفة من العمل واكتساب خبرات متعمقة. هذه المبادرات إنما هي دليل على مدى التزام الهيئة ببناء قوة عاملة عالية المهارة وواسعة المعرفة، مما يساهم في النمو الكلي للهيئة وفي استدامة أعمالها.

تُجرى تقييمات فعالية الموظف في الهيئة بدرجة كبيرة من العناية والدقة باستخدام نظام إدارة الأداء سنوياً، حيث يضمن هذا النظام القوي خضوع موظفي الهيئة لتقييمين شاملين، أحدهما في منتصف العام والآخر في نهاية العام. كما توضع خطط فردية لتطوير الأداء بالنسبة للموظفين الذين يظهرون مستويات أداء منخفضة بهدف توفير التوجيه والموارد المطلوبة لتحسين أدائهم.

التدريب والتعليم

تسعى هيئة تنمية المجتمع باستمرار ودون كلل لدفع عجلة التطوير والنمو المستمر بتقديمها العديد من برامج التدريب والتعليم. وتركز استراتيجيتها تجاه تدريب وتعليم الموظفين على ثلاثة أنواع رئيسية من البرامج: الفنية والسلوكية والقيادية، والتي تضمن حصول القوى العاملة على تحديث شامل للمهارات. وتشمل برامج التدريب التي قدمتها الهيئة لموظفيها في العام ٢٠٢٢ ما يلي:

- دبلوم في خدمة المتعاملين المستقبلية
- برنامج تدريب الرئيس التنفيذي لأمن المعلومات (CISO) المعتمد
- دبلوم في العلوم المالية
- مستشار الابتكار
- برنامج بناء المهارات القيادية
- تقدم الهيئة لموظفيها إلى جانب ذلك مجموعة متنوعة من ٢٠ ورشة عمل والتي تتناول الموضوعات التالية:
 - نظام يا هلا
 - نظام المسار الذكي
 - التوعية بأمن المعلومات
 - أخلاقيات العمل في حكومة دبي
 - قانون الموارد البشرية
 - التوعية ب DCP

تهدف هيئة تنمية المجتمع مستقبلاً إلى ضمان بقاء الموظفين على اطلاع جيد والتزام بتحديثات جميع الأنظمة والقوانين ذات الصلة بأدوارهم. كما تطمح أيضاً إلى مواصلة تحسين جودة برامجها التدريبية وتوسيع نطاقها لتدريب أصحاب المصلحة وشركاء الأعمال وثقافتهم، وذلك استمراراً لمساعدتها في هذا المجال والتزاماً منها بدعم التعلم المستمر للقوى العاملة فيها وتحفيزها.

الممارسات ذات الصلة بالقوى العاملة

غالبية موظفي الهيئة يعملون في الوظائف الإدارية، ويعود ذلك لطبيعة أعمالها. كما أن الأمر بالغ الأهمية بالنسبة لها هو الحفاظ على سمعتها على اعتبارها مؤسسة مسؤولة تلتزم بمبدأ الشفافية وقوانين العمل ودعم حقوق الإنسان. وتتوافق عمليات الهيئة وإجراءاتها القياسية مع قوانين العمل الإماراتية وأيضاً الدولية. ولم تُسجل في العام ٢٠٢٢ أي عمليات مرتبطة بحدوث زيادة كبيرة في مخاطر العمل القسري والإلزامي. وتطمح الهيئة مستقبلاً إلى إيلاء المزيد من الاهتمام والعناية لقضايا حقوق الإنسان وممارسات العمل مع تعزيز توعية الموظفين بها.

الصحة والرفاه

انطلاقاً من الأولوية العالية التي تضعها هيئة تنمية المجتمع لصحة موظفيها العاملين بدوام كامل ورفاههم، فقد شكلت فريقاً رياضياً للمشاركة سنوياً في فعاليات شهر "تحدي دبي للياقة" الرياضية المختلفة، ومسابقات المشي لمدة ٣٠ دقيقة، ودورات الحفاظ على العافية. وتمكن هذه البرامج، إلى جانب تشجيعها للياقة البدنية، من إيجاد بيئة عمل تسودها السعادة والمرح نظراً للتقدير الكبير الذي تضعه الهيئة لرفاه وعافية جميع الموظفين.

الإدارة البيئية

70	تغير المناخ
71	الانبعاثات
71	الطاقة
71	كفاءة الطاقة واستهلاكها
71	إدارة المياه
71	إدارة النفايات
71	المبادرات المستقبلية

الانبعاثات

إعداد التقارير المتعلقة بالانبعاثات الناجمة عن أنشطة هيئة تنمية المجتمع يتم بالاستناد إلى المعايير والمنهجيات التي تعتمد عليها هيئة كهرباء ومياه دبي. وتحسب انبعاثات النطاق ١ والنطاق ٢ والنطاق ٣ باستخدام البيانات المرجعية وأدوات الحساب الصادرة عن هيئة كهرباء ومياه دبي، مما يضمن إصدار تقارير تتسم بالدقة والشفافية عن بصمة الهيئة الكربونية.

الطاقة

وتستخدم هيئة تنمية المجتمع أيضاً سجلات التتبع الصادرة عن هيئة كهرباء ومياه دبي لتقييم استهلاكها للطاقة، كما تبذل جهوداً جادة في المراقبة المتواصلة لاستهلاكها من الطاقة وفي إدارة حجم الاستهلاك، وهو دليل على التزامها بتخفيض الاستهلاك للطاقة. وتلتزم الهيئة كذلك بإيجاد حلول مبتكرة لتقليل استخدام الطاقة وتعزيز الكفاءة في منشأتها وعملياتها.

كفاءة الطاقة واستهلاكها

نفذت الهيئة في العام ٢٠٢٢ مبادرات تهدف إلى تعزيز كفاءة استهلاك الطاقة وتيسير إمكانية الوصول إليها. وفي هذا الصدد فقد صُممت جميع مباني الهيئة بحيث يسهل على أصحاب الهمم دخولها، وبما يتماشى مع برامج توفير الطاقة. كما تحرص الهيئة في نهجها هذا على دمج سجلات التتبع التي تصدرها هيئة كهرباء ومياه دبي من أجل رصد استهلاك هيئة تنمية المجتمع للطاقة وضمان استخدامها الفعال.

إدارة المياه

تدرك الهيئة أهمية الإدارة المسؤولة للمياه، لذا يتضمن نهجها في تحقيق الاستدامة رصد استخدام المياه بواقع مرتين سنوياً سعياً منها للوصول إلى أقصى قدر من الكفاءة في استهلاك المياه. والهيئة ملتزمة بالتحسين المستمر للممارسات المتصلة باستهلاك المياه وباستكشاف حلول مبتكرة لتقليل بصمتها المائية.

إدارة النفايات

تشارك هيئة تنمية المجتمع مشاركة فعالة في مبادرات إدارة النفايات بغرض الحد من تأثيرها السلبي على البيئة. وتلتزم الممارسات المتعلقة بإدارة النفايات بالمبادئ التوجيهية التي وضعتها بلدية دبي، مع التركيز على تقليل توليد النفايات إلى الحد الأدنى الممكن بتنفيذ التدابير البيئية ومعالجة التأثيرات المتعلقة بالنفايات في جميع أجزاء سلسلة القيمة الخاصة بالهيئة.

المبادرات المستقبلية

خطط هيئة تنمية المجتمع المستقبلية في مجال الاستدامة تتمحور حول تعزيز جهودها البيئية، وبرز ذلك في مبادراتها الرئيسية ومن بينها تركيب أنظمة الطاقة الشمسية في جميع مبانيها، وزيادة الاعتماد على استخدام الطاقة من مصادر متجددة، وتقليل البصمة الكربونية. وتعزز الهيئة كذلك الاستمرار في استكشاف طرق مبتكرة لتقليل استهلاكها للطاقة، وتحسين إدارة المياه، وتعزيز استراتيجيات الحد من النفايات. وتظل الهيئة، من خلال هذه المبادرات البيئية الشاملة، ملتزمة بتعزيز الاستدامة والحد من الآثار البيئية السلبية والمساهمة في تحقيق مستقبل أكثر اخضراراً لدولة الإمارات العربية المتحدة.

تغير المناخ

تقدر هيئة تنمية المجتمع ما للإشراف البيئي والاستدامة من أهمية بالغة، وهو ما تؤكد جهودها المتواصلة والرامية إلى إيجاد مجتمع يسوده الانسجام ويتسم بمرونته وقدرته على التحمل والتكيف. وينعكس التزام الهيئة بالإدارة البيئية في استراتيجياتها ومبادراتها الشاملة التي تتناول مختلف جوانب الحفاظ على البيئة بما يشمل تغير المناخ وكفاءة استهلاك الطاقة وإدارة المياه وإدارة النفايات. وتسعى الهيئة سعياً جاداً للمساهمة في بناء مستقبل أكثر اخضراراً واستدامة لإمارة دبي من خلال دمج الممارسات المسؤولة بيئياً في عملياتها.

تلتزم الهيئة بالتصدي لقضية تغير المناخ وتعزيز الممارسات المستدامة، لذا فهي تتبع المعايير التي ينص عليها نظام الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED وكذلك كود دبي (DBC) في جميع مبانيها، مما يظهر التزامها بالمسؤولية البيئية. وقد صُممت مبانيها بناءً على ذلك والتي تدار أيضاً بأسلوب يركز على زيادة كفاءة استهلاك الطاقة وتقليل انبعاثات الكربون.

التمكين المستقبلي: الابتكارات والدمج والنمو

75	استراتيجية هيئة تنمية المجتمع
76	حقوق الانسان
76	البحوث والتطوير
77	خدمة العملاء
77	الاستدامة المالية



يتناول هذا الفصل مجال "التمكين المستقبلي: الابتكارات والدمج والنمو"، ويتضمن رحلة متعددة الأبعاد داخل هيئة تنمية المجتمع، عبر مختلف إداراتها ومبادراتها. كما يبرز هذا الفصل جهود الهيئة في دفع عجلة التقدم والدمج والتنمية المستدامة بدءاً من الاستراتيجيات التي تشكل المستقبل وحتى رعاية حقوق الإنسان والبحث والتطوير والتميز في خدمة المتعاملين والإشراف المالي.

استراتيجية هيئة تنمية المجتمع

المنجزات وأبرز الأحداث والتحديات في العام ٢٠٢٢

جاءت استراتيجية هيئة تنمية المجتمع، التي اعتمدت في العام ٢٠٢٢، على خلفية عدد من التحديات والنجاحات. وأثرت القيود على الميزانية التي فرضتها ظروف عام الجائحة على مدى إمكانية تنفيذ الاستراتيجية، مما تسبب في تأخيرات في بعض مؤشرات الأداء التشغيلية الرئيسة. لكن رغم ذلك، فقد أظهرت الهيئة قدراً كبيراً من المرونة والقدرة على التحمل والتكيف من خلال إعادة ترتيب أولويات المبادرات والتأكد من توافق الخدمات التي تقدمها مع التوجيهات الحكومية، وتضمنت المنجزات المرحلية الرئيسة الموافقة على استراتيجية الهيئة للأعوام ٢٠٢٦-٢٠٢٢ والتحديث الكبير لنظام إدارة الأداء المؤسسي، وحفلات تكريم الشركاء الاستراتيجيين. ويعتبر تطوير مشروع خطة دبي ٢٠٣٣ وخطة دبي ٢٠٢٣ الجاري تنفيذها عاملين أساسيين في الرحلة الاستراتيجية للهيئة.

الالتزامات خلال الأعوام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٤

ستواصل هيئة تنمية المجتمع مستقبلاً التزامها بمراجعة استراتيجيتها سنوياً، والتأكد من توافق استراتيجيات مختلف الإدارات، وإجراء الاستطلاعات لآراء الشركاء، كما يُتوقع التركيز على زيادة الوعي باستراتيجيات الهيئة وإدارة الأداء، بالإضافة إلى تفعيل الشراكات مع الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص بهدف تحسين الخدمات وتعزيز التنمية المجتمعية المستدامة.

عملية وضع الاستراتيجيات

ينطوي وضع استراتيجيات هيئة تنمية المجتمع على عملية شاملة ومتكاملة تشمل التوافق مع خطة دبي، وإجراء تحليل داخلي وخارجي، وإشراك أصحاب المصلحة وجمع مدخلات القطاع الاجتماعي، والمراجعة الدقيقة. ويتضمن التحليل تقييم "بيستل" PESTEL للعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والبيئية والقانونية وتقييم "سوات" SWOT لنقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات، بالإضافة إلى المدخلات من خدمة المتعاملين وتقارير رضا الموظفين والقوانين واللوائح والتشريعات والبيانات الديموغرافية والمعايير ذات الصلة. ويجري خلال ورش عمل وضع الاستراتيجيات تنقيح رؤية الهيئة ورسالتها وقيمها والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسة والمبادرات، وتنتهي بخطة موازنة سنوية للمبادرات الاستراتيجية.

مشاركة أصحاب المصلحة ودمج الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة

يؤدي أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشركاء والمتعاملون وممثلو القطاع الاجتماعي، دوراً على درجة عالية من الأهمية في وضع استراتيجيات الهيئة، كما تساهم رؤاهم ومدخلاتهم في تحسين المبادرات والخدمات التي تقدمها الهيئة. ورغم دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالحوكمة في مرحلة تحليل بيستل، لكن الهيئة تدرس أيضاً إمكانيات دمج معايير البيئة والمجتمع والحوكمة في استراتيجيتها وفي عمليات تقييم المخاطر.

حقوق الانسان

يؤكد رصد حقوق الإنسان على التزام هيئة تنمية المجتمع بضمان اتباع نهج قائم على مراعاة حقوق الإنسان. وقد خضعت عملياتها لمراجعة وتقييمات لأثرها، مع تأكيد الهيئة التزامها بالممارسات المسؤولة والأخلاقية.

الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات

يتسع نطاق تركيز الهيئة على حقوق الإنسان فيؤثر على استراتيجياتها وسياساتها ومبادراتها، وتتولى إدارة التوعية والدراسات إجراء البحوث القانونية والاجتماعية، في حين تضطلع إدارة التوعية والتدريب بتعزيز الوعي والتثقيف في مجال حقوق الإنسان. وتبرز مبادرات مثل مشروع "مؤشرات الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان على مستوى إمارة دبي" مدى التزام الهيئة بالنهوض بحقوق الإنسان.

البحوث والتطوير

تساهم إدارة البحوث والتطوير في هيئة تنمية المجتمع في ضمان اتخاذ قرارات مستنيرة وفي وضع سياسات مبنية على بيانات دقيقة. كما تجري الإدارة الدراسات وتضع السياسات الاجتماعية وتقيم أثرها، بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للهيئة.

الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات

تؤكد استراتيجيات الإدارة على دعم اتخاذ القرار ومتابعة القضايا الاجتماعية، وتظهر سياسات مثل "منهجيات البحث" ودليل تطوير السياسات الاجتماعية" التزام الهيئة بالبحث الدقيق والصياغة الفعالة لسياساتها.

خدمة الزبائن

يأتي تحسين تجربة المتعاملين في طليعة العمليات التي تركز عليها هيئة تنمية المجتمع، ويتجلى ذلك في الممارسات القوية التي تعتمد عليها في خدمة المتعاملين.

تجربة المتعاملين ٢٠٢٢

تبرهن منهجية حل شكاوى المتعاملين وإجراءاتها في الهيئة على مدى تفانيها في تقديم خدمة سريعة وفعالة. وتتيح القنوات المتعددة التي توفرها الهيئة، وتشمل موقع الشكاوى التابع لحكومة دبي وقنوات البث المباشر ووسائل التواصل الاجتماعي ومراكز الاتصال والحضور الشخصي، التعامل السلس مع الشكاوى. كما يساهم تركيزها على التعليقات التي تتلقاها وعلى التحسين المستمر في تعزيز نهج الهيئة الذي يركز بالدرجة الأولى على المتعاملين.

المبادرات والالتزامات المستقبلية

تعكس مبادرات الهيئة المتعددة مدى التزامها بتعزيز تجربة المتعاملين. وتساهم التحديثات على أنظمة مراكز الاتصال وتطبيق معايير مركز نموذج دبي والتحسينات التي أجريت على الدليل الإرشادي للخدمات في تحسين مشاركة المتعاملين. كما تتوافق جهود الهيئة في التحول الرقمي لإصدار رسائل "لمن يهمه الأمر" وللخدمات المصرفية مع التوقعات دائمة التغير والتطور فيما يتصل بالخدمات المقدمة. وعلاوة على مبادراتها المستمرة، فإن هيئة تنمية المجتمع تلتزم بسياسات الخدمات الشاملة والمتكاملة، مما يضمن اتباع نهج شامل في خدمة المتعاملين. ومما يؤكد على مدى تمسك الهيئة بالوصول إلى التميز في الخدمات التي تقدمها هو حصول مراكز خدماتها على تصنيف سبع نجوم، إلى جانب امتثالها للمعايير الدولية مثل ISO10002 وISO10001 وISO10004 في أنظمة خدمة المتعاملين.

الاستدامة المالية

تلتزم إدارة الشؤون المالية في هيئة تنمية المجتمع بالشفافية في إنجاز مهامها، واتباع اللوائح والتشريعات، وكذلك بالإدارة المالية الفعالة. وتوفر تقارير الأداء المالي الشهرية رؤى ومعلومات متعمقة على مختلف المستويات الإدارية. كما تخضع العمليات المالية للتدقيق الصارم الذي تجريه هيئات التدقيق الداخلية والخارجية لضمان الامتثال والمساءلة.

الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات

تتوافق الاستراتيجيات المالية لهيئة تنمية المجتمع مع خطة دبي ٢٠٣٠ والاستراتيجية العامة للهيئة، مع التركيز على كفاءة استخدام الموارد وقياسها باستعمال مؤشرات الأداء الرئيسة. وتدعم هذه السياسات والمنهجيات الديناميكية العمليات المالية في الهيئة.

الاعتمادات والمنجزات

أثبتت الإدارة المالية في الهيئة التزامها بالتميز من خلال إنجازاتها الملحوظة والتي تشمل تبسيط مدفوعات الموردين، واعتماد المعاملات المصرفية الرقمية، وخفض التكاليف، والالتزام بمعايير المحاسبة الدولية. وعند النظر إلى مسيرة تقدم هيئة تنمية المجتمع نحو المستقبل، فإن جملة "التمكين المستقبلي: الابتكارات والدمج والنمو" تختزل مبادراتها المتنوعة والقادرة على إحداث تحول في المجتمع، والتي تشكل في مجملها رحلة الهيئة نحو التنمية المجتمعية والتقدم المستدام.

فهرس محتويات المبادرة العالمية للتقارير

فهرس محتويات المبادرة العالمية للتقارير

بيان الاستخدام	قدمت هيئة تنمية المجتمع تقاريرها وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) لفترة من 1 يناير 2022 إلى 31 ديسمبر 2022.
استخدمت المبادرة العالمية للتقارير 1	معايير المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021
معيار قطاع المبادرة العالمية للتقارير القابل للتطبيق	لا يوجد

معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير		الإفصاحات		الحذف
			المتطلبات المحذوفة	سبب الحذف
إفصاحات عامة				
المعيار 2: إفصاحات عامة ٢٠٢١	2-1	التفاصيل المؤسسية	12,13	
	2-2	الجهات المشمولة في تقارير الاستخدام الخاصة بالمؤسسة	7	
	2-3	فترة التقرير وتكراره وجهة الاتصال	7	
	2-4	إعادة صياغة المعلومات	-	
	2-5	التوكيد الخارجي	-	
	2-6	الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى	16, 17	
	2-7	الموظفون	56, 57	
	2-8	العاملون من غير الموظفين	56	
	2-9	هيكل الحوكمة وتشكيلته	29	
	2-10	ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة	29	
	2-11	رئيس أعلى هيئة حوكمة	29	
	2-12	دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات	29	
	2-13	تفويض مسؤولية إدارة التأثيرات	29	
	2-14	دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستخدام	29	
	2-15	تضارب المصالح	29	
	2-16	الإبلاغ عن الشؤون المثيرة للقلق بالغة الأهمية	63	
	2-17	المعارف الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	29	
	2-18	تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	29	
	2-19	سياسات المكافآت والأجور	56	
	2-20	عملية تحديد الأجور والمكافآت	-	قيود السرية
	2-21	نسبة إجمالي الأجور السنوية	56	
	2-22	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	9	
	2-23	الالتزامات الخاصة بالسياسة	76	
	2-24	إدراج الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	76	
	2-25	عمليات معالجة التأثيرات السلبية		
	2-26	آليات طلب النصح والإرشاد والإبلاغ عن الشؤون المثيرة للقلق		
	2-27	الامتثال للقوانين واللوائح	29	
	2-28	عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	-	لا ينطبق
	2-29	نهج إشراك أصحاب المصلحة	22	
	2-30	اتفاقيات التفاوض الجماعي	-	لا ينطبق

المواضيع الجوهرية				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-1	عملية تحديد المواضيع الجوهرية	22, 23	
	3-2	قائمة المواضيع الجوهرية	23	
تغير المناخ				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	70	
كفاءة الطاقة واستهلاكها				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	71	
إدارة المياه				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	71	
إدارة النفايات				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	71	
تمكين المجتمع ومشاركته				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	31-50	
الاستثمار المجتمعي				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	43-50	
التنوع والدمج				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	55	
حقوق الانسان				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	32, 67, 76	
الصحة والسلامة				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	67	
استقطاب المواهب والاحتفاظ بها				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	64 - 67	
الحوكمة				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	29	
إدارة المخاطر				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	23, 77	
الشفافية والمساءلة				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	29	
النزاهة والأخلاق				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	29	
البحوث والتطوير				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	76	
التحول الرقمي والابتكار				
المعيار 3: الموضوعات الجوهرية 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	25, 49	

تواصل معنا

للاسئلة و المقترحات يمكنك التواصل معنا عبر القنوات التالية

الرقم المجاني 800 2121

هاتف + 971 4 4299888

البريد الالكتروني info@cda.gov.ae

عنوان الهيئة الرئيسي
مبنى (ج) الحضيبة للجوائز. الطوابق 4 و 5 مبنى
دبي، الامارات العربية المتحدة
ص.ب. 212288

