



تقرير الفعالية

# الشمولية في التصميم دمج أصحاب الهمم في بيئة العمل

31 مارس 2026

بالتعاون مع:

ImInclusive

إعداد التقرير:

فينيتا ماثيو

البرنامج:

التنوع الوظيفي في القيادة  
العليا بالشركات



## الشمولية في التصميم دمج أصحاب الهمم في بيئة العمل تقرير الفعالية

يمثّل **دمج أصحاب الهمم في بيئة العمل** فرصة استراتيجية لتعزيز أنظمة القوى العاملة، إلى جانب دعم مبادرات جودة الحياة المستدامة ذات البُعد المجتمعي بما يتوافق مع توجهات "عام الأسرة" في دولة الإمارات.

وقد نظّم برنامج **التنوع الوظيفي في القيادة العليا بالشركات** التابع لمبادرة بيرل، بالتعاون مع منصة "آم انكلوسيف"، جلسة افتراضية بعنوان:

**الشمولية في التصميم: دمج أصحاب الهمم في بيئة العمل**  
بتاريخ **31 مارس 2026 من الساعة 10:30 إلى 11:30 صباحًا بتوقيت منطقة الخليج**

أصبح تحويل التزامات الشمول إلى إجراءات ملموسة، وترسيخ دمج أصحاب الهمم ضمن أطر الحوكمة والأنظمة التشغيلية وهياكل مساءلة القيادات، أولوية متزايدة في بيئات العمل. ويُتيح الانتقال من النوايا إلى التكامل المؤسسي فرصة لإعادة ترسيخ الشمول كأولوية عابرة للقطاعات، بما يسهم في تشكيل ثقافة بيئة العمل وتعزيز العدالة بين الأجيال ودعم أثر مجتمعي مستدام.

ومن خلال نقاش تفاعلي معمّق، تناولت هذه الجلسة دمج أصحاب الهمم من منظور الحوكمة والأنظمة، وذلك عبر ثلاثة أبعاد مترابطة تشمل الشمول بين الأجيال ورفاه الأسرة والأثر المجتمعي. كما تضمنت المناقشة رؤى مقدّمة من:

### المتحدثون:

- **الدكتورة غوية النيايدي**، نائب رئيس أول الهوية الوطنية، وجودة الحياة والمسؤولية المجتمعية في شركة أدنوك.
- **الدكتورة نورة الشحي**، داعمة لإدماج الإعاقة، منصة آم انكلوسيف.
- **حفصة قدير**، المؤسس والرئيس التنفيذي، منصة آم انكلوسيف.
- **آن لوز**، مستشارة تنفيذية، شركة بي دبليو سي الشرق الأوسط.

### إدارة الجلسة:

- **الدانة الهاشمي**، داعمة لإدماج الإعاقة من منصة آم انكلوسيف.

فيما يلي أبرز الرؤى المستخلصة من الجلسة:

## 1. الشمول كأولوية في الحوكمة والاستراتيجية

- ينبغي دمج أصحاب الهمم ضمن أطر الحوكمة، وعدم التعامل مع مسألة الشمول كمبادرة منفصلة. إذ أن المؤسسات التي تدمج الشمول في عمليات اتخاذ القرار تكون أكثر قدرة على تطبيقه عمليًا وتعزيز خلق القيمة على المدى الطويل.
- على الرغم من تنامي الوعي بدمج أصحاب الهمم، إلا أن تحويل هذا الإدراك إلى ممارسات عملية لا يزال يواجه فجوة واضحة.
- لم يعد الاكتفاء بالسياسات كافيًا، إذ يتعين على المؤسسات ترسيخ ممارسات الشمول في صميم العمليات والأنظمة وتصميم بيئة العمل.
- يجب أن يتم تحول أو تغيير على مستوى التفكير والعقليات بشكل عام من أجل بناء ثقافة تتسم بالشمول الفعلي في أماكن العمل.
- يتطلّب بناء ثقافة مؤسسية تتسم بالشمول إحداث تحول في العقليات على مختلف مستويات المؤسسة.
- تُعد مساءلة القيادات ووضوح المسؤوليات محرّكًا رئيسيًا للتقدم، وتمكّن الشمول من خلال الوعي والتدريب واتخاذ القرار اليومي.

## 2. الوصول هو عامل التمكين

- سلط الحوار الضوء على عنصر أساسي يتمثل في أهمية إتاحة عنصر "الوصول" باعتباره عاملاً محوريًا في خلق الفرص لأصحاب الهمم. إذ لا يقتصر الشمول على النوايا فحسب، بل يتطلب أن تتمكن المؤسسات أصحاب الهمم من الوصول العادل إلى التعليم وأماكن العمل والسبل المتاحة وكذلك الفرص بشكل فعال.
- يُعد دمج عنصر الوصول عبر التصميم الشامل ضمن المؤسسات والتقنيات المساندة والمشاركة العادلة في اتخاذ القرار أمرًا جوهريًا لتحقيق أثر مستدام من الشمول في مكان العمل.

## التحديات الرئيسية:

- في معظم الأحيان، لا يزال الشمول في مكان العمل قائماً على مستوى النوايا ولا يتم تطبيق ذلك ولا ترجمته إلى أفعال ملموسة في واقع الأعمال اليومية.
- لا تزال المرافق أو أماكن العمل أو البنية التحتية الرقمية تفتقر إلى التصميم المتسق الذي يُراعي متطلبات إتاحة الوصول لأصحاب الهمم، الأمر الذي يقيد مشاركتهم الكاملة.
- تستمر الحواجز الثقافية وأنماط التفكير السائدة في بيئات العمل في التأثير على إدراك أهمية إدماج أصحاب الهمم، وعلى مدى إدراج هذه المسألة ضمن أولويات المؤسسات.
- يشكل غياب الأطر المنهجية والتوجيهات الواضحة عائقاً أمام دمج الشمول في مكان العمل بشكل متكامل داخل الأنظمة المؤسسية، بما يضمن تطبيقه بصورة مستدامة.
- تُظهر الممارسات السائدة وجود فجوة في الوعي والجاهزية والقدرات لدى القيادات والفرق، بما يُعيق تفعيل الشمول في أماكن العمل بشكل عملي ومستدام.
- قد تُفضي الأنظمة والعمليات المؤسسية، عن غير قصد، إلى ممارسات إقصائية بالنسبة لأصحاب الهمم، لا سيما في التوظيف وتصميم بيئة العمل والتواصل.
- يُنظر إلى الشمول في مكان العمل على أنه أحد متطلبات الامتثال بدلاً من كونه أولوية استراتيجية.
- هناك محدودية في آليات المساءلة لدى المؤسسات مع ملاحظة غياب مؤشرات الأداء القابلة للقياس لتتبع التقدم بشكل منهجي.