



# سياسة هيئة كهرباء ومياه دبي لاسعاد ودمج وتمكين أصحاب الهمم

## DEWA Policy For The Happiness, Accommodation and Empowerment of The People of Determination

- This policy defines Dubai Electricity and Water Authority's philosophy for the happiness, and accommodation and empowering of People of Determination. It also shows the commitment of DEWA to provide them with stable work environment with equal opportunities for learning and personal development.

- In this context , the Authority adopts the following principles to apply this Policy:

### 1. Protection of the Rights and the Privileges:

- DEWA applies federal and local rules, laws, systems, and policies concerning the protection of the rights of People of Determination of its employees, customers and community members.
- DEWA is guided by local and international best practices and standards approved concerning the happiness, accommodation and empowerment of People of Determination.
- DEWA treats People of Determination as persons who enjoy full rights and privileges, and have all necessary capabilities for productivity and interaction in the work environment and the community.

### 2. Communication and Provision of Services:

- DEWA trains and qualifies its employees on how to communicate and interact with People of Determination, especially those who are interacting and communicating directly with the Authority's stakeholders from People of Determination.
- DEWA seeks to ensure happiness for its stakeholders from People of Determination through providing access to its services and communicating with it in a flexible smooth and effective manner in line with its level of quality service and Happy Stakeholders Charter.

### 3. Acquisition, Recruitment and Work Environment:

- DEWA seeks to attract and recruit qualified People of Determination in all positions that suits their capabilities to carry out their tasks and duties.
- DEWA provides adequate and suitable means and requirements that enable People of Determination to apply for work in the Authority.
- Employees from People of Determination are treated as per the applicable systems, regulations, and rules for all employees in the Authority to ensure justice and equality.
- DEWA ensures happy and accommodating work environment for People of Determination, and uses channels and mechanisms convenient with their disabilities, and provides necessary equipment and facilities that are suitable with the nature of their disabilities to assist them in performing their duties.

### 4. Empowerment and Career Development:

- DEWA provides opportunities for training, development, and empowerment programs for employees from People of Determination in a fair manner, so they can integrate into the work environment, perform their duties properly, and qualify them for career development.

### 5. • Community participation:

- DEWA organizes and participates in events and programs that support and serve People of Determination within the community.

- تعبر هذه السياسة عن فلسفة هيئة كهرباء ومياه دبي الخاصة بإسعاد ودمج وتمكين أصحاب الهمم، ومدى التزامها بتوفير بيئة عمل مستقرة وإتاحة فرص التعلم والتطور الشخصي لهم على حد سواء.

- وفي هذا الإطار، تتبنى الهيئة المبادئ التالية لتطبيق هذه السياسة:

### 1. حماية الحقوق والامتيازات:

- تطبق الهيئة الأحكام والقوانين الاتحادية والمحلية والأنظمة والسياسات بشأن حماية حقوق أصحاب الهمم من موظفيها ومتعاملين وأفراد المجتمع.
- تسترشد الهيئة بأفضل الممارسات والمعايير العالمية والمحلية المعتمدة في مجال اسعاد ودمج وتمكين أصحاب الهمم.
- تتعامل الهيئة مع أصحاب الهمم كاشخاص لهم كامل الحقوق والامتيازات، ويتمتعون بالامكانيات اللازمة للانتاج والتفاعل في بيئة العمل والمجتمع.

### 2. التواصل وتقديم الخدمات:

- تقوم الهيئة بتدريب وتأهيل موظفيها للتواصل والتعامل مع أصحاب الهمم لاسيما الموظفين ممن يتعاملون ويتواصلون مع معنيي الهيئة من أصحاب الهمم.
- تسعى الهيئة لاسعاد معنييها من أصحاب الهمم بتمكينهم من الحصول على خدماتها والتواصل معها بشكل مرن وسلس وفعال، وبما يتوافق مع مستوى جودة الخدمات وميثاق سعادة المعنيين.

### 3. الاستقطاب والتعيين وبيئة العمل:

- تسعى الهيئة لاستقطاب وتعيين ذوي الكفاءة من أصحاب الهمم في جميع الوظائف وفقاً لقدراتهم على القيام بمهامهم وواجباتهم.
- تقوم الهيئة بتوفير الوسائل والمتطلبات الملائمة والعدالة التي تمكن أصحاب الهمم من التقدم للعمل في الهيئة.
- يتم التعامل مع الموظفين من أصحاب الهمم وفق الانظمة اللوائح والقواعد المقررة لجميع الموظفين في الهيئة بما يضمن العدالة والمساواة بينهم.
- تقوم الهيئة بتوفير بيئة العمل السعيدة والدامجة الملائمة لأصحاب الهمم ، واستخدام القنوات والآليات التي تتناسب مع اعاقاتهم، وتجهيز اماكن عملهم والمرافق بما يتناسب وطبيعة اعاقاتهم بما يكفل اداء مهامهم الوظيفية.

### 4. التمكين والتطور المهني:

- توفر الهيئة فرص وبرامج التدريب والتطوير والتمكين الملائمة للموظفين من أصحاب الهمم بصورة عادلة، وبما يمكنهم من الاندماج في بيئة العمل واداء المهام الوظيفية وتأهيلهم للتطور والترقي المهني.

### 5. المشاركة المجتمعية:

- تنظم وتشارك الهيئة في الفعاليات والبرامج التي تدعم وتخدم أصحاب الهمم في المجتمع.

سعيد محمد الطاير  
عضو مجلس الإدارة المنتدب والرئيس التنفيذي

Saeed Mohammed Al Tayer  
MD & CEO

فبراير 2018 February