

Strategy and future Department

Policy Section

## Emiratisation Policy

### Introduction:

The Emiratisation policy is rooted in the UAE Centennial 2071, the Dubai Plan, and the Emirate of Dubai Emiratisation Plan, Under the slogan "A Job for Every Citizen." Aligned with the vision of the General Directorate of Civil Defense - Dubai, it strives to contribute to the UAE's pursuit of becoming the foremost country globally in ensuring security and safety. This commitment is further outlined in the strategic plan (2023-2026), emphasizing the strategic goal of "efficiently and effectively managing and investing talent and institutional resources." This approach aims to synergize efforts and achieve the strategic performance indicator of the "Emiratisation percentage."

إدارة الاستراتيجية و المستقبل  
قسم السياسات

سياسة التوطين

### المقدمة:

إن سياسة التوطين مستمدة من ميثوبة الإمارات 2071 ، وخطة دبي، وخطة إمارة دبي للتوطين تحت شعار "وظيفة لكل مواطن"، وتحقيقاً لرؤية الإدارة العامة للدفاع المدني - دبي بأن تكون دولة الإمارات أفضل دول العالم في تحقيق الأمن والسلامة، وخطتها الاستراتيجية (2023-2026) التي تضمنت الهدف الاستراتيجي " إدارة واستثمار المواهب والموارد المؤسسية بكفاءة وفعالية" وبما يعمل على تضافر الجهود لتحقيق مؤشر الاداء الاستراتيجي "نسبة التوطين".

<p>The policy is designed to accomplish the following objectives:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Increase nationalization rates in both military and civilian positions, aligning with international best practices to contribute to the realization of security strategies and The Directorate's objectives.</li> <li>2. Occupy roles that play a vital part in enhancing security, safety, societal well-being, and progress.</li> <li>3. Attract and retain employees, fostering their expertise through the strategic design of jobs and promising career paths.</li> <li>4. Motivate outstanding national employees by supporting their career development and providing leadership-focused training programs.</li> <li>5. Facilitate the transfer of knowledge and expertise to emerging national talents.</li> <li>6. Develop accurate estimates for job-related budgets using a scientific methodology and approved standards for replacement.</li> </ol> <p>Furthermore, the governance and implementation of Emiratization are carried out systematically and fairly, guided by realistic studies and data, with an emphasis on enhancing integrity and reducing bias.</p>	<p>وقد تم وضع السياسة لتحقيق الأهداف التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. زيادة نسب التوطين في الوظائف العسكرية والمدنية وفقاً لأفضل الممارسات العالمية في هذا المجال وبما يساهم في تحقيق الاستراتيجيات الأمنية وتوجهات للإدارة.</li> <li>2. شغل وظائف تساهم في أمن وسلامة وحيوية ورفاه المجتمع وتقدمه.</li> <li>3. الجذب والمحافظة على الموظفين والحرص على تنمية خبراتهم عن طريق تصميم الوظائف والمسار الوظيفي بشكل واعد وطموح.</li> <li>4. تحفيز الموظفين المواطنين المتميزين من خلال مساندتهم في بناء مسيرتهم المهنية وتوفير برامج التدريب لإعداد القادة.</li> <li>5. التأكد من نقل الخبرات إلى الكفاءات المواطنة الجديدة والواعدة.</li> <li>6. التمكن من وضع تقديرات لموازنات الوظائف المطلوب إحلالها وفق منهج علمي ومعايير معتمدة.</li> </ol> <p>حوكمة التوطين وتطبيقه بطريقة ممنهجة وعادلة قائمة على دراسات وبيانات واقعية، إضافة إلى تعزيز النزاهة وتقليل التحيز.</p>
---	--

Scope of work and applicability:  
All military personnel and local civilian employees employed within the General Directorate of Civil Defense - Dubai are subject to the provisions outlined in this policy.

## Policy Statement:

The General Directorate of Dubai Civil Defense, including both management and employees, is dedicated to the pursuit of the following objectives:

The Human Resources Department at the General Directorate of Civil Defense in Dubai is committed to translating and executing the directives set forth by senior management. These directives align with the visions, strategies, and policies established by the wise leadership of the country, with the overarching goal of fostering prosperity and well-being for the nation and its citizens.

These directives focus on the formulation of plans and the allocation of necessary resources to attract, employ, train, and develop national human resources. The objective is to provide opportunities for career and vocational growth without restrictions or impediments, ultimately fostering loyalty, a sense of belonging, dedication, and contribution. The aim is to facilitate a continuous and secure life within a society characterized by stability and prosperity.

## نطاق العمل وقابلية التطبيق:

تطبق أحكام هذه السياسة على جميع المنتسبين العسكريين والموظفين المدنيين المحليين العاملين في الإدارة العامة للدفاع المدني - دبي.

## بيان السياسة:

نلتزم نحن الإدارة العامة للدفاع المدني دبي (إدارة وموظفين) ونسعى لتحقيق ما يلي :

تهدف جهود إدارة الموارد البشرية في الإدارة العامة للدفاع المدني بدبي لترجمة و تطبيق توجيهات الإدارة العليا في الإدارة و التي تسعى لتحقيق و ترجمة الرؤى و الاستراتيجيات و السياسات التي تضعها القيادة الرشيدة في الدولة في تحقيق الرخاء و الإزدهار للوطن والمواطن، حيث تهدف هذه التوجيهات إلى وضع الخطط وتوفير الموارد اللازمة بغرض استقطاب وتوظيف وتدريب وتطوير الموارد البشرية المواطنة ومنحها فرص لتطوير المسار الوظيفي و المسار المهني دون قيود أو عراقيل بهدف تعزيز الولاء و الإلتزام و تشجيع البذل والعطاء وتحقيق حياة مستمرة وأمنة في مجتمع ينعم بالإستقرار و الرفاهية.

This approach is founded on the principle that the primary method for staffing positions within the Directorate is to prioritize citizens. The utilization of non-citizen personnel is considered a temporary measure, invoked only when strategic objectives and resultant operational plans necessitate the acquisition of unique and exceptional competencies not readily available among citizens. This specifically pertains to specialized or technical skills required by the Directorate for which an insufficient number of citizen personnel are available.

## Policy Implementation Mechanisms and Tools:

1. Identify positions eligible for replacement and restrict appointments to citizens only.
2. Establish partnerships through memorandums of understanding with leading educational institutions to sponsor and employ Emirati graduate resources.
3. Collaborate with prominent employment companies and fairs through memorandums of understanding to facilitate the recruitment of national human resources.
4. Ensure that national cadres assume senior and crucial roles, promoting a trajectory where these positions will be occupied by national leaders in the future (nationalization of jobs).
5. Engage in partnerships with distinguished international training

و يستند هذا التوجه على حقيقة أن الأصل في شغل فرص العمل في الإدارة هو للمواطنين وأن الإستعانة بالكوادر الغير مواطنة هو إجراء مرحلي يتم الإلتجاء إليه عندما تستجوب ضرورات الأهداف الإستراتيجية وما يترتب عليها من خطط تشغيلية لتوفير كفاءات نادرة و متميزة من غير المواطنين ذوي المؤهلات النادرة و التخصصية أو الكفاءات الفنية التي تحتاج إليها الإدارة و لا يوجد ما يكفي من كوادر مواطنة لإشغالها.

## آليات و أدوات تطبيق السياسة:

1. تحديد الوظائف الخاضعة للإحلال و اقتصار التعيين فيها على المواطنين فقط.
2. توقيع مذكرات تفاهم مع أبرز المؤسسات التعليمية لغايات رعاية و توظيف الموارد البشرية الخريجة المواطنة.
3. توقيع مذكرات تفاهم مع أبرز شركات ومعارض التوظيف لغايات توظيف الموارد البشرية المواطنة.
4. متابعة العمل على تولي الكوادر المواطنة للوظائف العليا و الحساسة بما يؤمن مستقبلا توليها قيادات مواطنة (توطين الوظائف).
5. توقيع مذكرات تفاهم مع أبرز المؤسسات التدريبية العالمية لغايات تطوير الكفاءات و المهارات للكوادر العاملة المواطنة.

<p>institutions to develop the competencies and skills of the national workforce.</p> <p>6. Monitor and enhance the professional qualifications of citizens in the work environment, develop the skills of the national workforce, acknowledge acquired skills and experiences, and recognize and reward outstanding performance.</p> <p>7. Guarantee that qualified national workers lead and participate in all internal and external events, activities, committees, and work teams formed within the administration.</p> <p>8. Empower all qualified national workers, providing them with equitable opportunities throughout recruitment, appointment, training, career development, evaluation, reward, and job stability stages.</p> <p>9. Update internal regulations related to Emiratisation and replacement to empower national workers within the Directorate.</p> <p>10. Launch initiatives supporting Emiratisation and replacement processes, aiming to empower national workers, provide support in various fields, and develop career and vocational paths. Examples include the "Emirati" initiative, designed with a comprehensive vision to increase the participation of national workers in the labor force, offer specialized training and development programs, and encourage citizens to join the General Directorate of Civil Defense.</p> <p>11. Adopt performance indicators to measure Emiratisation rates across different job categories.</p> <p>12. Establish a database for implementing these procedures, conduct periodic analysis and evaluation of this policy in all aspects, and compile a report containing graphical statistics. This</p>	<p>6. متابعة تأهيل المواطنين مهنيًا لبيئة العمل من خلال تطوير مهارات الكوادر العاملة المواطنة و الاعتراف بالمهارات و الخبرات التي اكتسبتها العمالة المواطنة و مكافأة المتميزين.</p> <p>7. التأكد من ترؤس ومشاركة العمالة المواطنة المؤهلة في جميع الفعاليات و الأنشطة واللجان وفرق العمل التي تشكل في الإدارة سواء كانت الداخلية أو الخارجية.</p> <p>8. تمكين كافة العمالة المواطنة المؤهلة ومنحهم الفرص العادلة في كافة مراحل التوظيف والتعيين والإستقطاب والتدريب والتطور الوظيفي والتقييم والمكافأة والإستقرار الوظيفي.</p> <p>9. تحديث اللوائح الداخلية المتعلقة بالتوطين والإحلال بهدف تمكين العمالة المواطنة في الإدارة.</p> <p>10. إطلاق المبادرات التي من شأنها دعم عملية التوطين والإحلال بهدف تمكين العمالة المواطنة، و دعمهم في كافة المجالات و تطوير المسارات الوظيفية و المسارات المهنية لهم، منها على سبيل المثال: مبادرة " إماراتي " حيث تم تصميم هذه المبادرة وفق رؤية متكاملة وواضحة ستؤدي إلى رفع معدل مشاركة العمالة المواطنة في قوة العمل، وتوفير برامج التدريب والتطوير المتخصصة والمهنية لتحسين الإنتاجية، وتشجيع المواطنين على الإلتحاق للعمل بالإدارة العامة للدفاع المدني.</p> <p>11. تبني مؤشرات أداء لقياس نسب توظيف الفئات الوظيفية المختلفة.</p>
--	---

<p>data will assist officials in making informed and accurate decisions in the future.</p> <p><b>The Emiratisation policy is based on four main axes in constructing an Emiratisation system:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Succession planning.</li> <li>2. Polarization and appointment.</li> <li>3. Cooperation with relevant authorities.</li> <li>4. Training and continuous development. This axis emphasizes the creation of comprehensive training plans for prospective job seekers and current employees, focusing on two fundamental aspects: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Development of technical competencies.</li> <li>- Development of behavioral competencies..</li> </ul> </li> </ol>	<p>12. إنشاء قاعدة بيانات خاصة بتطبيق هذه الإجراءات والقيام بعملية التحليل والتقييم الدوري لهذه السياسة من جميع الجوانب وإعداد تقرير يشمل الإحصائيات البيانية لهذه البيانات، الأمر الذي يساعد المسؤولين في صياغة و اتخاذ القرارات الصحيحة و الدقيقة مستقبلا.</p> <p><b>تعتمد سياسة التوطين على محاور رئيسية في بناء نظام للتوطين وذلك من خلال :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• المحور الأول: تخطيط التعاقد الوظيفي.</li> <li>• المحور الثاني: الاستقطاب والتعيين.</li> <li>• المحور الثالث: التعاون مع الجهات ذات الصلة.</li> <li>• المحور الرابع: التدريب والتطوير المستمر ويتم من خلال هذا المحور التركيز على تطوير خطط تدريب متكاملة لإعداد المتقدمين للوظائف والموظفين الحاليين المتواجدين على رأس عملهم للوظائف المراد توطينها من خلال برامج والتي تتكون من جزئين أساسيين:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تطوير الكفاءات الفنية.</li> <li>2. تطوير الكفاءات السلوكية.</li> </ol>
---	---