

البرنامج بقيادة



هيئة أبوظبي  
للطفولة المبكرة  
Abu Dhabi Early  
Childhood Authority



# كتيب مقدمي الطلبات القطاع الحكومي

الدورة الرابعة

# المحتويات

- 1 نبذة عن هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة
- 2 نبذة عن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين
- 3 مزايا السياسات الداعمة للوالدين لصالح المجتمع والأعمال
- 4 مزايا التقدم بطلبات الحصول على علامة الجودة
- 5 معايير الأهلية
- 6 كيف ستخضع مؤسستي للتقييم؟  
(1) نموذج الطلب ومعايير  
(2) استبيان تجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين
- 7 رحلة مقدم الطلب
- 8 ضمان الجودة
- 9 إخطار هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة بالتغيرات
- 10 ضمان الخصوصية
- 11 بيانات الاتصال

# نبذة عن هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة (الهيئة) هي هيئة حكومية مقرها إمارة أبوظبي، تهدف إلى دعم مسيرة التنمية الشاملة للأطفال. وتشرف الهيئة على قطاع تنمية الطفولة المبكرة ملتزمة بأعلى المعايير وواضحةً الطفل في محور اهتماماتها. وللمعرفة المزيد عن الهيئة، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني [www.eca.gov.ae](http://www.eca.gov.ae)

**وتعمل الهيئة على تمكين الأطفال الصغار من تحقيق النمو والازدهار من خلال الاضطلاع بالأدوار الحيوية التالية:**

## ممكّنون

نعمل على تعزيز قدرات شركائنا لدعم التنمية الشاملة للأطفال.

## مؤثرون في السياسات

الدعم والتأثير في تطوير وتنفيذ سياسات تنمية الطفولة المبكرة.

## مركز معرفة

نساعد على اتخاذ القرارات التي تعنى بالطفولة المبكرة بناءً على الأبحاث والبيانات والأدلة.

## راصد للأثر

تقييم ومراقبة التقدم المحرز في منظومة تنمية الطفولة المبكرة وتأثيره على المجتمع.

## مسرّع للابتكار

تعزيز نمو واستدامة برامج وخدمات تنمية الطفولة المبكرة المبتكرة.

أحد أهم الأمور التي يمكن لمجتمعنا القيام بها هو الاستثمار المبكر في أطفالنا. ولذلك ينصب تركيزنا الأساسي على الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-8 سنوات. وعند بلوغ الطفل سن 3 سنوات، ينمو حجم دماغه بنسبة 80% من الحجم الإجمالي لدماغ إنسان. وعند بلوغه سن 5 سنوات، يبلغ حجم دماغه 90% من الحجم الإجمالي لدماغ إنسان.

## نبذة عن برنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين

برنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين هو برنامج تطوعي لتكريم بيئات العمل الداعمة للوالدين يشتمل على مجموعة من المعايير التي يمكن أن تتبناها مؤسستك من أجل اعتمادها على أنها بيئات عمل تتبنى سياسات وممارسات داعمة للوالدين وتكريمها عبر منحها علامة الجودة. ومن بين مجموعة كبيرة من المزايا، يحق للمؤسسات الحاصلة على علامة الجودة عرض العلامة باعتبارها دليل على التزامها بالممارسات ذات الصلة.

ويتجلى في أماكن العمل الداعمة للوالدين الفهم المتعمق لاحتياجات الأسرة من خلال توفير ثقافة عمل وبيئة عمل تقوم على التعاطف مع الوالدين العاملين. ويظهر ذلك في المقام الأول في توفير المرونة للوالدين العاملين والترحيب بعود الأمهات والآباء الجدد ومنح إجازة والدية كافية، من بين تدابير أخرى.

ويمثل اتخاذ قرار التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين الخطوة الأولى للمؤسسة في الالتزام بالرحلة التي تهدف إلى وضع احتياجات الموظفين وأطفالهم في المقام الأول والتميز بسياسات المؤسسة الداعمة للوالدين. وبصرف النظر عن نتيجة طلبك، فلا يوجد رابحون وخاسرون. لذا، انظر إلى طلبك باعتباره خطوة مهمة في رحلة إحراز التقدم والنمو، فالوصول على علامة الجودة ليس نهاية الرحلة، وسيكون هناك دائماً مجال للنمو والتعلم ومشاركة تجربتك.

والتقدم بطلب للحصول على علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين مجاني ولا يرتب أي تكلفة مباشرة على المؤسسة. وجميع المزايا المدرجة في هذا الكتيب هي خدمات ذات قيمة مضافة، كما أنها مجانية، وذلك لأن الهدف الذي ننشده يتمثل في تقديم الدعم المستمر لأماكن العمل في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة لتعزيز سياساتها وثقافتها بشكل مستمر.

### اليونيسف تشيد ببرنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين

في معرض تصريحاته الداعمة لبرنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين،  
قال السيد/ الطيب آدم، ممثل اليونيسف في منطقة الخليج



يسر منظمة اليونيسف رؤية التقدم التي أحرزته هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة فيما يتعلق بالسياسات الداعمة للأسرة، ولا سيما ما حققه برنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين. كما تشيد المنظمة بسعي الهيئة إلى مواءمة تلك السياسات مع المعايير المعتمدة عالمياً والعمل بشكل تدريجي نحو ترسيخ أفضل الممارسات الموصى بها من قبل المنظمة.



## تتألف علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين من مستويين

بيئة عمل داعمة للوالدين+

Parent  
Friendly+

و



### المستوى الثاني: بيئة عمل داعمة للوالدين بلس

الجهات الحكومية التي تدعم تحقيق نتائج أفضل للأسرة من خلال ممارسات رائدة، مع تحقيق مستويات مرتفعة من رضا الموظفين.

### المستوى الأول: بيئة عمل داعمة للوالدين

الجهات الحكومية التي تتجاوز معايير الدعم ومستويات رضا الموظفين لتحقيق نتائج داعمة للأسرة.

تم تحديد أهداف تنظيمية معينة لكل مستوى، والأهداف التنظيمية الأكثر شمولاً والأسمى طموحاً هي تلك التي تتضمنها "بيئة العمل الداعمة للوالدين+".

### مدة سريان علامة الجودة واجتماع المتابعة مع فريق التقييم

تبلغ مدة سريان علامة الجودة عامين، ومع ذلك، وبعد الحصول عليها بمدة 12 شهراً، ستلقى دعوة لمقابلة المقيمين ليتحقق لديك فهم أفضل لما إذا كانت هناك أي تعديلات على السياسة أو إضافات جديدة منذ أن حصلت مؤسستك على علامة الجودة. ويتمثل الهدف من ذلك في تقديم الدعم لمؤسستك في سعيها للوفاء بالتزاماتها تجاه العلامة وإحراز التقدم فيما يتعلق بها.

# 03

## العائد من سياسات العمل الداعمة للوالدين على مجتمع والمؤسسة

تبين للعديد من المؤسسات أن تبني سياسات وممارسات داعمة للوالدين:

### يساعد على الاحتفاظ بالموظفين

أظهرت دراسة عالمية حديثة أن نسبة 40% من الموظفين يتركون وظائفهم أو يبحثون عن وظيفة جديدة ابتغاءً لإيجاد مستوى أفضل من المرونة، وأن نسبة 20% منهم يقومون بذلك من أجل تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة.<sup>1</sup> وأظهرت دراسة أخرى أن نسبة 71% من الموظفين يرغبون في خيارات عمل أكثر مرونةً للبقاء في عملهم الحالي.<sup>2</sup>

### يعزز سمعة صاحب العمل والعلامة التجارية ويرفع من مكانة مكان العمل

تظهر الأبحاث أن الدعم التنظيمي لتحقيق التوازن بين العمل والحياة ليس "حاجة ثانوية"، فنسبة 87% من الموظفين يتوقعون من صاحب العمل أن يدعمهم في تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الشخصية.<sup>3</sup> إلى جانب ذلك، يعمل تطبيق سياسات داعمة للوالدين في مكان العمل على رفع مكانة أصحاب العمل. ونسبة 89% من الموظفين الذين يعملون في مؤسسات تدعم مبادرات الرفاه ترتفع لديهم احتمالية التوصية بمؤسستهم باعتبارها مكاناً جيداً للعمل مقارنةً بالمؤسسات التي لا تدعمها.<sup>4</sup>

### يؤدي إلى زيادة الربحية

تظهر الأبحاث أن نسبة إشراك الموظفين العالية تؤدي إلى زيادة الربحية بنسبة **21%**

### والأمر لا يختلف في الإمارات ...

وجدت دراسة أجريت عام 2022 أن نسبة 56% من الموظفين في الإمارات يرغبون في إيلاء المزيد من التركيز على رفاه الموظفين والتوازن بين العمل والحياة، وأن نسبة 90% من الموظفين في الإمارات يفضلون خيارات العمل المرنة.<sup>5</sup>

1. المنتدى الاقتصادي العالمي، "2021 Employee loyalty is declining. Here's how to build it back".  
2. مايكروسوفت، "2021 More than two-thirds of staff want flexible working to stay, Microsoft research reveals".  
3. موقع Glassdoor، "2021 Three Reasons Employee Wellness Can Improve Employee Engagement".  
4. الجمعية الأمريكية لعلم النفس، "2016 Workplace Well-being Linked to Senior Leadership Support".  
5. مؤسسة غالوب، "2020 Company Culture: Private Equity&Intangible Value Creation Lever".  
6. سيسكو، "2022 Cisco Global Hybrid Work Study".

## تشير الأبحاث إلى أن سياسات العمل وممارساته الداعمة للوالدين

يمكن أن:

تحد من إجهاد الوالدين

أظهرت الأبحاث أن التزام أماكن العمل بدعم الوالدين الذين يعولون أطفالاً صغاراً يساهم في التقليل من الإجهاد الناجم عن تربية أبنائهم وتعزيز رفاههم.<sup>1</sup> كما تخفف الإجازة مدفوعة الأجر بعض العبء المالي الذي يصاحب الولادة أو الاحتضان وتساهم في الحد من الشعور بالاستياء بين الأزواج.<sup>2</sup>

تحسن من صحة الأم والرضيع

أظهرت الأبحاث أنه عندما تتلقى الأمهات الدعم في مكان العمل لإرضاع أطفالهن، فإن معدلات إصابة أطفالهن الرضع بالأمراض المزمنة الحادة تنخفض، كما تقل احتمالية الإصابة بمجموعة متنوعة من أنواع العدوى.<sup>3</sup>

علاوة على ذلك، ينخفض معدل الإصابة بمرض السكري من النوع الثاني وخطر الإصابة بسرطان الثدي مدى الحياة لدى الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن لمدة 12 شهراً.<sup>4</sup>

جيدة للآباء

أوضحت دراسة أجريت في السويد أن الآباء الذين حصلوا على إجازة أبوة في مرحلة الوالدية المبكرة كانوا أقل عرضة للوفاة خلال العقد التاليين، ربما بسبب تبي أدوار الرعاية خلال مرحلة الرضاعة والتطور المتزامن لأساليب تعزيز الصحة.<sup>5</sup>

وتمكّن إجازة الأبوة الممتدة الآباء من المشاركة بشكل أكبر في السنوات الأولى من حياة أطفالهم، ودعم الأطفال لتحقيق نتائج تنموية أفضل، مما قد يؤدي إلى حدوث مشاكل سلوكية أقل وتحسين الصحة المعرفية والنفسية.<sup>6</sup>

تمكّن المرأة من تحقيق إمكاناتها المهنية الكاملة

في الولايات المتحدة، أدى تطبيق سياسات الإجازات مدفوعة الأجر إلى انخفاض بنسبة 20% في عدد النساء اللاتي يتركن عملهن في السنة الأولى بعد الولادة.<sup>7</sup>

تحسن التفاعلات بين الأم والطفل

تحقق إجازة الأمومة إفادة للرضع في الأشهر القليلة الأولى من حياتهم، إذ يرتبط توقيت الإجازة بتحسين نوعية التفاعلات بين الأم والطفل بالإضافة إلى تعزيز شعور الرضيع بأن علاقته بأمه آمنة.<sup>8</sup>

1. يونسف، "2020، Family-Friendly Policies - Handbook for Business".

2. دي إفيرنو وآخرون، "أدرج اسم الدراسة هنا"، 2018.

3. سي إن إن، "The benefits of paid leave for children are real, majority of research says"، 2015.

4. Collaborative Group on Hormonal Factors in Breast Cancer، "أورسين وآخرون، 2004؛ فيكتورا وآخرون، 2016".

5. مانسدوتر وآخرون، "أدرج اسم الدراسة هنا"، 2006.

6. وزارة العمل الأمريكية، "Why Parental Leave For Fathers Is So Important For Working Families"، 2016.

7. جونز وويلنر، "Reducing maternal labor market detachment: A role for paid family leave"، 2019.

8. بلوتكا ويوش روسنجل، "The role of length of maternity leave in supporting mother-child interactions and attachment security among American mothers and their infants"، 2018.

**نهج العمل الداعم للوالدين  
يرسم ملامح المستقبل**

# مزايا التقدم بطلبات الحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

تقدم علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين العديد من المزايا للحاصلين عليها. وتشمل بعض المزايا الرئيسية ما يلي:

## التأثير الإيجابي في المؤسسة

### زيادة ولاء الموظفين

يقدر الموظفون الذين يعملون في أماكن عمل داعمة للوالدين الاهتمام والدعم المقدم من أصحاب العمل، وهذا بدوره يعزز من ولاء الموظفين للمؤسسة التي يعملون بها.

### زيادة القدرة التنافسية لمكان العمل

يتمتع أصحاب العمل الذين يمنحون الأولوية للأسر والوالدين العاملين لديهم بسمعة أفضل، مما يجعلهم محط أنظار العديد ممن يبحثون عن فرص عمل، لا سيما أصحاب الخبرات الذين من المرجح أن يكون لديهم أطفال نظراً لأعمارهم.

### التأثير الإيجابي على رفاه الموظفين

عندما يشعر الموظفون بدعم صاحب العمل لهم لتحقيق التوازن بين التزامات العمل والأسرة، سيتمكنون من التعامل بشكل أفضل مع الضغوط التي تواجههم، الأمر الذي بدوره يؤدي إلى تحسين رفاههم. ويعتبر رفاه الموظفين من بين العوامل الرئيسية في تحديد نجاح المؤسسة على المدى الطويل.

### زيادة الإنتاجية

ثبت أن تطبيق سياسات العمل الداعمة للوالدين، مثل تمديد إجازة الوالدية، وتوفير برامج لتعزيز رفاه الموظفين، وتوفير أنماط عمل مرنة، ليس له تأثير سلبي على الإنتاجية، بل يؤثر، في أغلب الأحيان، بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين.

## المزايا الإضافية

### حزمة الترحيب

عند حصولك على علامة الجودة لبيئة العمل الداعمة للوالدين، سوف تتلقى حزمة الترحيب، والتي تشمل لوحة للعرض في مكاتبك ورسالة تهنئة من القيادة تقديراً للإنجازات التي حققتها مؤسستك. وستتضمن الحزمة أيضاً المبادئ التوجيهية لعلامة الجودة والضمانات التي قد يقدمها الحاصلون على علامة الجودة ليتمكنوا من مشاركة الفخر بحصولهم على العلامة مع موظفيهم. كما ستتضمن المبادئ التوجيهية المتعلقة بوسائل التواصل الاجتماعي والمنشورات (الأصول) الموصى بها لدعمك في المهمة المنوطة بك عبر قنوات التواصل الاجتماعي.

### التكريم والترويج

مستوى الانتشار المستهدف مصمم ليحظى الحاصلون على علامة الجودة بالتكريم العلني لجهودهم سواءً في وسائل الإعلام أو من خلال قنوات التواصل الاجتماعي المملوكة لهيئة أوظيفي للطفولة المبكرة.

### تعمل علامة الجودة لبيئة العمل الداعمة للوالدين على تعزيز تبادل المعرفة

بمجرد حصولك على علامة الجودة، ستلقى دعوة لحضور جلسات افتراضية أو شخصية منتظمة لمشاركة المعرفة مع المؤسسات الأخرى الحاصلة على علامة الجودة. وستتيح لك هذه الفرصة التعلم من الخبراء في القطاع عن الاتجاهات وأفضل الممارسات، بالإضافة إلى معرفة التحديات وسماع قصص النجاح من الآخرين.

### تقرير الفرص والتوصيات

يتلقى جميع المتقدمين، بغض النظر عن النتيجة، تقريراً مخصصاً للملاحظات يتضمن نتيجة طلبك، والنقاط الرئيسية التي اشتمل عليها طلبك ولفتت انتباه المقيمين، ومجالات الفرص وتوصيات المقيمين المتعلقة بتلك المجالات.

ويمثل هذا مورداً قيماً يمكنك من التخطيط للمكانة التي تطمح مؤسستك في الوصول إليها. ونوصي كل مؤسسة بالاستعانة بتوصيات المقيمين لوضع خطة عملها للتحسين وإحراز التقدم خلال رحلتها، بصرف النظر عما إذا كانت قد حصلت على علامة الجودة أم لا.

## معايير الأهلية

لتحديد ما إذا كانت مؤسستك مؤهلةً للتقدم بطلب للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، من المهم النظر إلى الأسئلة التالية بعين الاعتبار:

هل يعمل في مؤسستك أكثر من 20 والداً ووالدة؟

ما هي الجهة التي تتبع لها مؤسستك؟

هل يمكن أن تثبت مؤسستك دعمها للوالدين العاملين لديها؟

هل يعود تاريخ تأسيس مؤسستك في الإمارات العربية المتحدة إلى عامين على الأقل؟

إذا كانت إجابتك عن هذه الأسئلة بنعم، فهذا يعني أن مؤسستك مؤهلة للتقدم بطلب للحصول على علامة الجودة.

تم فتح باب المشاركة في الدورة الرابعة من البرنامج أمام مؤسسات القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل تجريبي بما يتيح الاستفادة من الأطر والسياسات الحكومية الداعمة وتكاملها مع معايير البرنامج، وذلك ضمن خطة التوسع المعتمدة للبرنامج. وفي هذا الإطار، نشجع الجهات الحكومية المحلية والاتحادية على الاستلham من معايير البرنامج وتبني أفضل ممارساته بما يسهم في تعزيز سياساتها وممارساتها المؤسسية، حيثما أمكن ذلك.

# كيف ستخضع مؤسستي للتقييم؟

تتألف عملية تقديم الطلب من شقين - نموذج الطلب عبر الإنترنت مصحوباً بالأدلة ذات الصلة وتجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين واستبيان تجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين - وكلاهما إلزامي.

ويوفر نموذج الطلب عبر الإنترنت الإطار الذي سيخضع مقدمو الطلبات من خلاله للتقييم. ويقيس النموذج 19 معياراً على مستوى 5 فئات. وعدد 10 معايير إلزامية من أصل 19 معياراً، والمعايير التسعة الباقية تكون اختيارية. ويلزم على مقدمي الطلبات استيفاء جميع المعايير العشرة الإلزامية وما لا يقل عن عدد 3 معايير من أي من المعايير التسعة الاختيارية للوفاء بمتطلبات المستوى الأول من علامة الجودة، وما لا يقل عن 5 معايير اختيارية للوفاء بمتطلبات المستوى الثاني من علامة الجودة.

وبعد هذا التقييم، ستستعرض لجنة تحكيم مكونة من أعضاء من المؤسسات الحكومية الرائدة في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة الطلبات وتقدم التوصيات النهائية.

1. ومن أجل إجراء التقييم لطلبك، سيطلب منك استيفاء نموذج الطلب وإرساله، وذلك لفهم السياسات والممارسات الحالية لمؤسستك بشكل أفضل، بالإضافة إلى العناصر الفريدة التي تتميز بها مؤسستك التي قد ترغب في مشاركتها أثناء اضطلاع المقيمين بمراجعة طلبك.
2. ويستلزم أيضاً أحد العناصر الرئيسية لنموذج الطلب تضمين أدلة داعمة لسياسات مؤسستك وممارساتها، وذلك على شكل وثائق السياسة الحالية والصور والمراسلات، حيثما كان ذلك مناسباً. وهذا من شأنه أن يساعد المقيمين في فهم المواضيع التي لا تتوافق فيها مؤسستك مع المعايير، كما يمثل أيضاً فرصة لك لإبراز طلبك.

# كيف ستخضع مؤسستي للتقييم؟

تم وضع المعايير والأهداف والتحقق من صحتها بدقة من خلال عدد من الأنشطة الرئيسية:

1

جمع الأبحاث والبيانات من المؤسسات العالمية الرائدة مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومنظمة العمل الدولية وغيرهما

2

فهم الممارسات الرائدة العالمية من 16 دولة، مثل الدول الاسكندنافية، بالإضافة إلى المؤسسات العالمية الرائدة

3

مراجعة 9 برامج عالمية حائزة على جائزة واحدة أو عدة جوائز في مجال دعم الأسرة على مستوى العالم

4

التعاون مع القطاعين الحكومي والخاص والعمل بشكل وثيق مع الخبراء في هذا المجال للتحقق من السياق الإماراتي لضمان مراعاة احتياجات السوق وظروفه.

5

إجراء مراجعة شاملة للمعايير والأهداف من قبل منظمة اليونيسف في منطقة الخليج



## وتندرج المعايير البالغ عددها ١٩ معياراً ضمن ٥ فئات:

### إجازة الوالدية

تُوفّر أنماط وأيام مخصصة للإجازة للأمهات والآباء لدعمهم قبل الولادة أو احتضان طفل وأثناء ذلك وبعده.

### أنماط العمل المرنة

يتم تكييف ممارسات العمل المرنة للسماح بالاضطلاع بمسؤوليات الرعاية والاهتمام بالظروف العائلية المتغيرة.

### الرعاية الأسرية

يتلقى الموظفون الدعم ويُمكنّون من اتخاذ خيارات للتوفيق بين مسؤوليات العمل والرعاية.

### الرفاهية الأسرية

تقديم الدعم للتمتع بالرفاه العاطفي والنفسي والجسدي للموظفين وأسرهم.

### الثقافة المؤسسية

تُضمّن السياسات والممارسات الداعمة للوالدين في الثقافة التنظيمية من خلال آليات التدريب والتطوير المهني والرصد وتقديم الملاحظات.

أ

ب

ج

د

هـ

# الابتكار

نوصي مقدمي الطلبات بمشاركة تفاصيل عن النهج المبتكر الذي تتبعه مؤسساتهم في تنفيذ عمليات داعمة للوالدين العاملين لديها، وتقديم أي أدلة تثبت ذلك، حيث إن توفير المزيد من المعلومات حول هذه العمليات يساعد المقيم على إجراء عملية تقييم مستوى الابتكار في المؤسسة بشكل أفضل.

وعند مشاركة هذه الحلول المبتكرة، يُرجى توضيح مساعي مؤسستك لدعم الوالدين وتلبية احتياجات أطفالهما؛ سواء من خلال إصدار سياسات، أو إطلاق برامج ومشاريع جديدة، أو إجراء تغييرات في مقر العمل، أو أي إجراءات أخرى تُتخذ لتعزيز تجربة الموظفين.

ونتوقع فيما يتعلق بعلامة الجودة لبيئة العمل الداعمة للوالدين أن يجري مقدمو الطلبات تغييرات ملموسة في السياسة داخل مؤسساتهم لتلبية المعايير أو تجاوزها.

## أمثلة على السياسات المبتكرة الداعمة للوالدين والتي قد تلهمك:

1

إجازة الوالدية المشتركة: تقديم إجازة والدية بنفس المدة لجميع الموظفين الذين لديهم أطفال، بغض النظر عما إذا كانوا آباء أو أمهات.

2

صندوق الطوارئ العائلي للعمال المستضعفين الذين لديهم أسر في الخارج: تأتي الأموال من مساهمة اسمية طوعية من رواتب موظفي المكاتب (1 درهم / شهر).

3

البدلات التعليمية الخاصة: تقدم للوالدين اللذين لديهما طفل من أصحاب الهمم.

4

العمل عن بعد: يمكن للموظفين العمل عن بعد من أي مكان خلال فترة الصيف (خلال شهري يوليو وأغسطس).

5

دعم الرفاهية: يُجرى تقييم مجاني لعوامل الراحة المتاحة للنساء الحوامل لتحسين مساحة العمل الخاصة بهن، والتأكد من أنها ملائمة لاحتياجاتهن.

# 1- معايير التقييم

ستخضع بعض العناصر للتقييم بناءً على إجابات الموظفين على استبيان تجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين والذي يتوجب عليك مشاركته مع الموظفين العاملين لديك. ويمثل هذا عنصراً إلزامياً لطلبك. وتمت الإشارة إلى هذه العناصر وتمييزها حيثما تكون مضمّنةً.

تشير كلمة "نعم" إلى أن هذا العنصر من المعايير ذات الصلة سيخضع للتقييم، في حين تشير كلمة "لا ينطبق" إلى عدم انطباق هذا العنصر على تقييم تلك المعايير. كما توجد عناصر أُضيفت فيها نسبة مئوية لتخضع للتقييم عند الحاجة.

## إجازة الوالدية

إلزامي

أ-1 إجازة الأمومة

إجازة والدية تُمنح للموظفة قبل وضع أو احتضان طفل وبعد ذلك، ليكون بإمكانها التعافي بعد الولادة وإرضاع طفلها ورعايته والتواصل معه.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعم للوالدين
عدد أيام إجازة الأمومة مدفوعة الأجر التي تمنحها مؤسستك للموظفات	90 يوماً أو أكثر	90 يوماً أو أكثر
المرونة في كيفية الحصول على إجازة الأمومة (أي تأجيل أيام الإجازة إلى وقت لاحق أو توزيع الدوام الجزئي على فترة أطول)	نعم	نعم
إمكانية الحصول على إجازة بدون أجر أو استخدام الإجازة السنوية بشكل متتابع مع إجازة الأمومة المدفوعة، وذلك لمدة لا تقل عن شهر واحد قبل الولادة أو بعد انتهاء إجازة الأمومة	نعم	نعم
نسبة الموظفين اللاتي يتفقن على تلقي الأمهات الدعم للاستفادة الكاملة من إجازة الأمومة	80%	60%
نسبة الأمهات الجدد اللاتي يوافقن على أن سياسة وإجراءات إجازة الأمومة كانت واضحة وسهلة الفهم، مع تحديد جميع الإرشادات والمعلومات بشكل جيد.	80%	60%
نسبة الأمهات الجدد اللواتي يشعرون بالدعم لتمديد إجازة الأمومة باستخدام أنواع أخرى من الإجازات، مثل إجازة السنوية أو الإجازة غير المدفوعة الأجر، سواء قبل أو بعد فترة إجازة الأمومة	80%	60%

## إلزامي

## أ- ٢- إجازة الأبوة

إجازة والدية تُمنح للموظف قبل ولادة زوجته أو احتضان طفل وبعد ذلك، لتمكينه من رعاية أسرته والاهتمام بها وتعزيز الصلة بهم.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
عدد أيام العمل	5 أيام عمل أو بديل مناسب	5 أيام عمل أو بديل مناسب
المرونة في أيام إجازة الأبوة (تأجيل أيام الإجازة إلى وقت لاحق أو توزيعها بدوام جزئي على فترة أطول)	نعم	نعم
إمكانية أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر أو استخدام الإجازة السنوية بشكل متتالي مع إجازة الأبوة المدفوعة قبل أو بعد الولادة	نعم	نعم
نسبة الموظفين الذين يتفقون على تلقي الآباء الدعم من مديريهم للاستفادة الكاملة من إجازة الأبوة	60%	80%
نسبة الآباء الجدد الذين يشعرون بأنهم يتلقون الدعم من مديريهم للاستفادة من إجازة الأبوة بطريقة مرنة.	60%	80%
نسبة الآباء الجدد الذين يشعرون بالدعم لتمديد إجازة الأبوة من خلال استخدام أنواع أخرى من الإجازات، مثل الإجازة السنوية أو الإجازة غير مدفوعة الأجر.	60%	80%

## اختياري

## أ- ٣- إجازة والدية الخاصة

مخصصات إجازة خاصة يحصل عليها الموظف/الموظفة للترتيب لمرحلة ما قبل الولادة أو احتضان طفل، وفي حالة المرض أثناء الحمل أو الإجهاض أو ولادة جنين ميت أو وفاة المولود.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
عدد أيام الإجازة للموظفات الحوامل في حالات الإجهاض قبل 24 أسبوعاً	أسبوعان على الأقل بدون أجر	أسبوعان على الأقل بدون أجر
عدد أيام الإجازة للموظفين الذكور في حالات إجهاض الزوجة قبل 24 أسبوعاً	3 أيام على الأقل مدفوعة الأجر	3 أيام على الأقل مدفوعة الأجر
إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بالكامل في حالات ولادة جنين ميت بعد الشهر السادس	استحقاق إجازة الأمومة كاملة (90 يوماً)	استحقاق إجازة الأمومة كاملة (90 يوماً)
منح إجازة الأبوة مدفوعة الأجر بالكامل في حالات ولادة جنين ميت (فقدان الجنين بعد الشهر السادس)	كامل إجازة الأبوة (5 أيام عمل)	كامل إجازة الأبوة (5 أيام عمل)
إجازة أمومة إضافية في حالات المواليد المتعددة في الحمل الواحد	نعم، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة	نعم، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة
إجازة أبوة إضافية في حالات المواليد المتعددة في الحمل الواحد	نعم، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة	نعم، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة

## اختياري

## أ-4 الدعم في مراحل الإجازة

يُقَدَّم الدعم للموظفين قبل حصولهم على إجازة، وأثناء الإجازة وبعد عودتهم منها للعمل، وعند تمديد إجازة الوالدية، من خلال الاتصالات المنتظمة مع المدير، وتوفير أنماط عمل مرنة، والمشاركة في برامج إعادة دمج الموظفين بعد العودة من الإجازات.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
إرسال رسائل قبل الإجازة الوالدية وعند العودة منها، توضح خيارات الدعم المتاحة التي تساهم في تسهيل الانتقال والعودة إلى العمل	توفير ما لا يقل عن شكلين من أشكال التواصل	توفير ما لا يقل عن شكلين من أشكال التواصل
إمكانية دعوة الموظفين للفعاليات المتعلقة بالعمل خلال قضاء إجازة الوالدية	نعم	نعم
تقديم دعم إضافي للموظفين لمساندة انتقالهم عند العودة من إجازة الوالدية ممتدة، بما في ذلك برامج تدريب/توجيه/إرشاد رسمية، ونقاط تواصل منتظمة مع المدير خلال فترة الإجازة، أو ترتيبات عمل انتقالية	تقديم شكل واحد على الأقل من الدعم الإضافي للموظفين لمساندة انتقالهم والعودة إلى العمل	تقديم شكل واحد على الأقل من الدعم الإضافي للموظفين لمساندة انتقالهم والعودة إلى العمل

## اختياري

## أ-5 استحقاقات الموظفين أثناء قضاء إجازة والدية غير مدفوعة الأجر

حصول الموظف على استحقاقاته أثناء قضاء إجازة والدية غير مدفوعة الأجر، مثل استمرار تأمينه الصحي، أو إمكانية التقديم على الوظائف لإحراز التقدم في المسيرة المهنية، أو إمكانية الوصول إلى المراسلات المؤسسية، أو المشاركة في الاستبيانات والدورات التدريبية، أو الإدراج ضمن برنامج مراجعة الأجور، أو حضور فعاليات وأنشطة فريق عمله.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
يتم الحفاظ على مزايا الموظفين طوال مدة إجازة الوالدية غير مدفوعة الأجر	ما لا يقل عن 70% من المزايا المقدَّمة (اختيار 5 من أصل 7 مزايا)	ما لا يقل عن 70% من المزايا المقدَّمة (اختيار 5 من أصل 7 مزايا)

# ب أنماط العمل المرنة

اختياري

ب- 1 سياسة عمل مرنة

سياسة توثق ترتيبات العمل المرنة المعتمدة في المؤسسة، بما في ذلك أنواع المرونة المتاحة (ساعات العمل، موقع العمل، العمل بدوام جزئي، تقاسم الوظيفة، وغيرها). تركز هذه السياسة على المخرجات والنتائج بدلاً من ساعات العمل المحددة. ويشمل تطبيق هذه السياسة الموظفين الحوامل، والعائدين من إجازة والدية، أو الذين يقومون برعاية طفل من أصحاب الهمم

بيئة عمل داعمة للوالدين بلس	بيئة عمل داعمة للوالدين	عناصر عملية القياس
نعم	نعم	وجود سياسة عمل مرنة موثقة يمكن الاستفادة منها بعد التنسيق مع المدير المباشر
توفر سياسة العمل المرنة خيارات لكل من ساعات العمل المرنة (مثل تقاسم الوظيفة، الدوام الجزئي) ومكان العمل (مثل العمل عن بُعد أو العمل الهجين).	توفر سياسة العمل المرنة خيارات لكل من ساعات العمل المرنة (مثل تقاسم الوظيفة، الدوام الجزئي) ومكان العمل (مثل العمل عن بُعد أو العمل الهجين).	تنص سياسة العمل المرنة على توفير ساعات عمل مرنة وخيارات العمل عن بُعد، بما في ذلك خيارات عمل مرنة إضافية مثل: تقاسم الوظيفة، العمل بدوام جزئي، وساعات العمل السنوية.
يمكن للموظفين الحصول على حد أدنى قدره يومان من الإجازة سنوياً (بشكل منفصل عن الإجازة غير مدفوعة الأجر أو الإجازة السنوية) لحضور مواعيد متابعة الحمل أو الاحتضان.	يمكن للموظفين الحصول على حد أدنى قدره يومان من الإجازة سنوياً (بشكل منفصل عن الإجازة غير مدفوعة الأجر أو الإجازة السنوية) لحضور مواعيد متابعة الحمل أو الاحتضان.	يمكن للموظفين حضور مواعيد متابعة الحمل أو مواعيد الاحتضان دون الحاجة إلى أخذ إجازة.
80%	60%	نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنهم يشعرون بالراحة عند طلب ترتيبات عمل مرنة من مديريهم
80%	60%	نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن العمل المرنة يتم الترويج له ودعمه وتطبيقه كنموذج يُحتذى به على جميع المستويات
80%	60%	نسبة الموظفين الراضين عن ترتيبات العمل المرنة المتاحة لهم

## إلزامي

## ب- ٢ أنماط العمل المرنة قصيرة الأجل

حق الموظف في العمل عن بُعد لفترات قصيرة للوفاء بمسؤوليات الرعاية بصفة عامة أو في حالات الطوارئ، على سبيل المثال في حال عدم توفر مقدم رعاية أو مرض المسؤول عن رعاية الطفل.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بس
يتم تطبيق أنماط عمل مرنة قصيرة الأجل إذا حدث أمر طارئ فيما يتعلق برعاية الطفل أو مرض المسؤول عن رعاية الطفل.	نعم	نعم
توفير أيام إجازة طبية طارئة لحالات طوارئ رعاية الأطفال أو دخولهم المستشفى	نعم	نعم
وجود أحكام خاصة تتيح للآباء والأمهات العمل بمرونة لحضور فعاليات أو أنشطة الحضانة أو المدرسة، أو مبادرات داعمة للوالدين خلال الفصول الدراسية	نعم	نعم
توفير ترتيبات عمل مرنة للأمهات والآباء في ظروف استثنائية، مثل ولادة طفل يقل وزنه عن 2,500 غرام أو حالات خطيرة مماثلة، مع السماح لهم بمناقشة هذه الترتيبات مع جهة العمل والتفاهم عليها	تقديم ترتيبات عمل مرنة إضافية أو إجازات إضافية (غير الإجازات المرضية أو السنوية)	تقديم ترتيبات عمل مرنة إضافية أو إجازات إضافية (غير الإجازات المرضية أو السنوية)
نسبة الوالدين الذين يشعرون بالدعم للعمل بمرونة أو أخذ إجازة في إشعار قصير عند مواجهة حالة طارئة مفاجئة متعلقة بالأطفال، دون الحاجة لاستخدام الإجازة السنوية أو المرضية	60%	80%
نسبة الوالدين الذين يشعرون بالدعم للعمل بمرونة لحضور فعاليات المدرسة أو الحضانة، أو للقيام بمسؤوليات رعاية أخرى، بناءً على تفاهم متبادل مع المدير المباشر بدلاً من المرور بإجراءات رسمية	60%	80%

## اختياري

## ب- ٣ أساليب مرنة لتقييم الأداء والتطور الوظيفي

يمكن الموظفين الذين يعملون بنظام مرّن من التقدم في مساراتهم المهنية، وتشمل العمليات التنظيمية تقييماً عادلاً للأداء أثناء العمل المرّن

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بس
وجود إرشادات لتقييم الوظائف مخصصة لأنماط العمل المرّن	نعم	نعم
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنهم، أثناء استخدامهم لأنماط العمل المرّن، ما زال بإمكانهم التقدم في مسيرتهم المهنية	60%	80%

# ج الرعاية الأسرية:

إلزامي

ج-1. ساعات الرضاعة

يُتاح للموظفات أخذ فترات استراحة مدفوعة الأجر من العمل لشطف الحليب أو لإرضاع أطفالهن. كما تتوفر غرفة أمومة خاصة، وحصريّة، ونظيفة، ومجهزة بمرافق التخزين، والكهرباء، ومقاعد مناسبة، ومرافق لتغيير حفاظات الأطفال مرافق إضافية: أخصائية رضاعة، مضخات حليب بدرجة المستشفيات، معدات التعقيم، مناشف نظيفة، خزائن، كتب إرشادية للوالدين، مكبر صوت لاسلكي، نافذة، إضاءة قابلة للتعديل، خدمة واي فاي، محطة شحن، مغسلة بمياه جارية، ومسند للقدمين

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بس
عدد الساعات المخصصة للرضاعة يومياً والفترة المتاحة للاستفادة منها، مع ضمان عدم تأثر الاستفادة منها خلال ساعات العمل المخفضة (مثل شهر رمضان)	الخيار الأول: ساعتان يومياً لمدة 6 أشهر + ساعة واحدة يومياً لمدة 12 شهراً أو أي بدائل مناسبة يتم توفيرها الخيار الثاني: ساعتان يومياً لمدة 12 شهراً	الخيار الأول: ساعتان يومياً لمدة 6 أشهر + ساعة واحدة يومياً لمدة 12 شهراً أو أي بدائل مناسبة يتم توفيرها الخيار الثاني: ساعتان يومياً لمدة 12 شهراً
توفر غرفة رضاعة خاصة ونظيفة للموظفات تتيح لهن الشعور بالراحة وحفظ الحليب أو تقديم مررات لعدم توفر غرفة للرضاعة، مع توفير بديل مناسب (مثل خيارات العمل عن بُعد خلال فترات استراحة الرضاعة)	غرفة أمومة خاصة ونظيفة للموظفات، مزودة بمقاعد مناسبة وتلاجة أو توفير بديل مناسب، مثل إتاحة خيار العمل عن بُعد حتى يبلغ الطفل ستة أشهر بعد انتهاء إجازة الأمومة، وذلك لدعم وتشجيع الرضاعة الطبيعية الحصرية ملاحظة: غرفة الصلاة لا تفي بهذه المتطلبات	غرفة أمومة خاصة ونظيفة للموظفات، مزودة بمقاعد مناسبة وتلاجة أو توفير بديل مناسب، مثل إتاحة خيار العمل عن بُعد حتى يبلغ الطفل ستة أشهر بعد انتهاء إجازة الأمومة، وذلك لدعم وتشجيع الرضاعة الطبيعية الحصرية ملاحظة: غرفة الصلاة لا تفي بهذه المتطلبات
نسبة الأمهات الجدد اللواتي يشعرون بالدعم لأخذ فترات استراحة الرضاعة	60%	80%
نسبة الأمهات الجدد اللواتي يوافقن على أن المؤسسة التي يعملن لديها توضح بشكل واضح دعم الرضاعة والمرافق المتاحة لهن (ساعات الرضاعة، الموقع، المرافق، اللوحات الإرشادية، إلخ)	60%	80%
نسبة الأمهات الجدد اللواتي يستطعن استخدام استراحات الرضاعة بمرونة	60%	80%
نسبة الأمهات الجدد الراضيات عن دعم ومرافق الرضاعة المقدمة	60%	80%

\* تنطبق هذه المعايير على المؤسسات التي لديها مساحة مكتبية فعلية والتي لا توفر بالفعل أنماط عمل عن بعد مرنة للأمهات حديثات الإنجاب.

## إلزامي

## ج- ٢ رعاية الطفل

يدعم أصحاب العمل موظفيهم للوصول إلى خدمات رعاية الأطفال، بما في ذلك في أوقات عدم توفر الرعاية، مثل العطلات المدرسية. ويشمل هذا الدعم أمثلة على: الدعم المالي المباشر، القسائم، الخصومات، تدريب المساعدة المنزلية، البحث عن مساعدة منزلية، وتوفير مرافق مناسبة مثل ركن الأطفال أو رعاية الأطفال في مكان العمل، بشرط الالتزام باللوائح والاشتراطات المعتمدة من الجهات المختصة، مثل دائرة التعليم والمعرفة، أو مجلس التعليم والتنمية البشرية والمجتمع وغيرها.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
وسائل دعم رعاية الأطفال: مثل بدل تعليم، بدل الأطفال، التأمين، الدعم المالي المباشر، القسائم، الخصومات، تدريب المساعدة المنزلية، البحث عن مساعدة منزلية، المرافق (مثل ركن الأطفال أو رعاية الأطفال في مكان العمل بشرط الالتزام باللوائح والاشتراطات المعتمدة من الجهات المختصة، مثل دائرة التعليم والمعرفة، أو غيرها).	وسيلتان من وسائل دعم رعاية الأطفال على الأقل	وسيلتان من وسائل دعم رعاية الأطفال على الأقل
نسبة الموظفين الذين يشعرون بأن الدعم المقدم في مجال رعاية الأطفال محدد بوضوح (مثل بدل تعليم، بدل الأطفال، التأمين، خصومات رعاية الأطفال، إلخ)	60%	80%
نسبة الوالدين الذين يشعرون بأن دعم رعاية الأطفال المقدم يلبي احتياجاتهم كوالدين (مثل بدل تعليم، بدل الأطفال، التأمين، خصومات رعاية الأطفال، إلخ)	60%	80%
نسبة الوالدين الذين يشعرون بأن سياسات مزايا رعاية الأسرة في مؤسستهم تنطبق على جميع أطفالهم بغض النظر عن عددهم (مثل بدل تعليم، بدل الأطفال، التأمين، خصومات رعاية الأطفال)	60%	80%

## اختياري

## ج- ٣ تثقيف مقدمي الرعاية

توفير المعلومات والموارد اللازمة للموظفين حول الموضوعات الخاصة بالأطفال بما في ذلك تلك المتعلقة الرضع والأطفال الصغار والأطفال أصحاب الهمم بشكل خاص.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
تقديم موارد أو برامج تثقيفية في مجال الأبوة والأمومة، مثل: ندوات حول موضوعات الوالدية، مواد تعليمية، أو الوصول إلى منصة الوالدين التابعة لهيئة أبوظبي للطفولة المبكرة)	يتم تقديم شكل واحد على الأقل من برامج تثقيف مقدمي الرعاية	يتم تقديم شكل واحد على الأقل من برامج تثقيف مقدمي الرعاية

## ج- ٤ دعم مقدمي الرعاية للأطفال أصحاب الهمم

## اختياري

تمكين الموظفين الذين يعولون أطفال من أصحاب الهمم من الحصول على دعم و/أو مزايا إضافية من قبل صاحب العمل.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بس
وجود سياسة لدعم الآباء والأمهات الذين يعتنون بطفل من أصحاب الهمم، تشمل: 30 يوماً أو أكثر من إجازة أمومة مدفوعة و30 يوماً من إجازة أمومة غير مدفوعة.	30 يوماً أو أكثر من إجازة أمومة مدفوعة، و30 يوماً من إجازة أمومة غير مدفوعة، بالإضافة إلى ميزة إضافية واحدة.	30 يوماً أو أكثر من إجازة أمومة مدفوعة، و30 يوماً من إجازة أمومة غير مدفوعة، بالإضافة إلى ميزة إضافية واحدة.
نسبة الموظفين الذين يرعون أطفالاً من أصحاب الهمم ويوافقون على أن الدعم المقدم لهم محدد بوضوح	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يرعون أطفالاً من أصحاب الهمم ويوافقون على أن الدعم المقدم لهم كافي	60%	80%
نسبة الوالدين الذين يشعرون بأن المزايا المقدمة لأطفالهم من أصحاب الهمم تلبى احتياجاتهم في الرعاية	60%	80%

# د الرفاهية الأسرية

إلزامي

د-1 تعزيز رفاهية الموظفين

البرامج والخدمات المتوفرة لتعزيز الرفاهية العاطفية والنفسية والجسدية للموظفين وأسرهم.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بس
دعم رسمي للصحة النفسية والبدنية، بما في ذلك برامج إدارة التوتر، وخدمات الصحة النفسية والإرشاد النفسي.	دعم رسمي للصحة النفسية والبدنية بالإضافة إلى أنشطة عائلية.	دعم رسمي للصحة النفسية والبدنية بالإضافة إلى أنشطة عائلية.
تقدم المؤسسة خدمات الدعم المهني/الإداري	نعم	نعم
تدريب وتعليم رسمي للمديرين حول الوعي وتطبيق برامج الدعم الصحي، مثل دورات الإسعافات الأولية، تدريب الإنعاش القلبي الرئوي (CPR)، الأدلة الإرشادية، أو برامج تدريبية إدارية.	برنامج واحد على الأقل لتدريب المديرين على الرفاه الوظيفي	برنامج واحد على الأقل لتدريب المديرين على الرفاه الوظيفي
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن المؤسسة التي يعملون بها توفر بوضوح البرامج والخدمات التي تعزز الصحة النفسية والبدنية للموظفين وأسرهم	60%	80%
نسبة الموظفين الراضين عن الخيارات المتوفرة لخدمات تعزيز الصحة البدنية المقدمة لهم	60%	80%
نسبة الموظفين الراضين عن الخيارات المتوفرة لخدمات تعزيز الصحة النفسية المقدمة لهم	60%	80%

## إلزامي

## د- ٢ ضمان الأمان الوظيفي للموظف أثناء قضاء إجازة الوالدية

يتم الحفاظ على حقوق الموظفين وعدم المساس بها نتيجة حصولهم على الإجازة الوالدية المستحقة أو بسبب استفادتهم من ساعات الرضاعة.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
الحماية أثناء الحمل وإجازة الوالدية.	الحماية أثناء الحمل وإجازة الوالدية.	الحماية أثناء الحمل وإجازة الوالدية.
نسبة الموظفين الذين يشعرون بأنهم محميون أثناء إجازة الوالدية، ويعتقدون أن غيابهم لن يؤثر على دورهم/وظيفتهم أو مسيرتهم المهنية في المؤسسة أو ما يعادلها	60%	80%

## اختياري

## د- ٣ برامج القيادات النسائية والتطوير المهني للمرأة

الدعم المخصص للموظفات للارتقاء بمهاراتهن المهنية في ضوء التحديات التي غالباً ما تواجههن فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين مسؤوليات الأسرة والعمل.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
توفير برامج لتعزيز النهوض بالقيادات النسائية أو الارتقاء الوظيفي	نعم	نعم
نسبة الموظفين الذين يشعرون بأن مؤسساتهم تدرك التحديات الفريدة التي تواجه النساء في موازنة الحياة العملية والأسرية، وتقدم دعماً فعالاً لمساعدتهن على التعامل معها.	60%	80%

# هـ الثقافة المؤسسية

إلزامي

هـ- 1 تمكين المديرين في المؤسسة ودعمهم

معرفة المديرين بالسياسات الداعمة للوالدين، وتنفيذها باستمرار بما يتماشى مع الغرض الذي أصدرت من أجله وشعور الموظفين بالدعم من إداراتهم للاستفادة من السياسات الداعمة للوالدين المتاحة لهم.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
تدعم المؤسسة وتمكن المديرين من فهم وتطبيق السياسات الداعمة للوالدين من خلال تعزيز الوعي وتوفير الدعم المستمر، بما يضمن تهيئة بيئة فريق عمل تراعي احتياجات الوالدين.	توفير دورات تدريبية وجلسات توعية للمديرين حول السياسات الداعمة للوالدين بشكل دوري، بالإضافة إلى نشاط واحد على الأقل آخر يدعم رفع الوعي والتعليم بين المديرين (يشترط اختيار خيارين على الأقل).	توفير دورات تدريبية وجلسات توعية للمديرين حول السياسات الداعمة للوالدين بشكل دوري، بالإضافة إلى نشاط واحد على الأقل آخر يدعم رفع الوعي والتعليم بين المديرين (يشترط اختيار خيارين على الأقل).
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديرهم ملّم بسياسات دعم الوالدين (مثل: العمل المرن، والإجازات الوالدية، وغيرها)	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديرهم يدعم مسؤولياتهم في الرعاية، بما في ذلك رعاية الأطفال، ورعاية كبار السن، ورعاية المعالين	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديرهم يطبقون دعم الوالدين بشكل متنسق في مختلف أنحاء المؤسسة	60%	80%

## إلزامي

## هـ- ٢ الترويج للسياسات الداعمة للوالدين داخل المؤسسة

يتم توثيق السياسات الداعمة للوالدين والترويج لها داخل المؤسسة بين جميع الموظفين.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
الترويج للسياسات الداعمة للوالدين داخل المؤسسة، ويشمل ذلك ضمان سهولة حصول الموظفين على هذه السياسات	نعم	نعم
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنهم يفهمون خيارات دعم الوالدين المتاحة لهم	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنهم يعرفون كيفية ومكان الوصول إلى المعلومات المتعلقة بدعم الوالدين	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يشعرون بأن المؤسسة تشجع بشكل فعال على استخدام خيارات دعم الوالدين	60%	80%

## اختياري

## هـ- ٣ متابعة عملية تنفيذ السياسات وتأثيرها

قيام المؤسسات بمراجعة عملية الاستفادة من السياسات الداعمة للوالدين، ويتضمن ذلك تحديد المجالات التي يمكن تحسينها، والاستفادة من هذه العملية في إجراء تعديلات على هذه السياسات.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
توجد آليات يتم مراجعتها بانتظام لضمان أن الممارسات والترويج الحالي يحققان نتائج داعمة للوالدين، مع اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديث السياسات والمبادرات بما يتماشى مع هذه النتائج، حيثما أمكن ذلك.	يتم تتبع ما لا يقل عن مقياسين مرتبطين بالسياسات الداعمة للوالدين.	يتم تتبع ما لا يقل عن مقياسين مرتبطين بالسياسات الداعمة للوالدين.
نسبة الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن دعم الوالدين الذي توفره المؤسسة، ويعتقدون أنه يعكس فهماً لاحتياجاتهم وأولوياتهم	60%	80%

## اختياري

## هـ- 4 الاستماع للموظفين ومعرفة تأثير السياسات

يمكن للمؤسسات توضيح أنها قامت بجمع آراء الموظفين حول السياسات الداعمة للوالدين، وإيجاد حلول مبتكرة من أجل تلبية احتياجات الموظفين، فضلاً عن إثبات تأثير هذه المبادرات بالبيانات.

عناصر التقييم	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
يمكن للمؤسسات إثبات أنها تمتلك آليات لجمع ملاحظات الموظفين وأفكارهم حول السياسات الداعمة للوالدين، مع ضمان مراجعة هذه الملاحظات، وتجربتها، وتنفيذها	نعم	نعم
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنهم قادرون على تقديم ملاحظاتهم بشأن دعم الوالدين في مكان عملهم	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يشعرون بالثقة من أن ملاحظاتهم يتم التعامل معها بجدية	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يشعرون بأنهم قادرون على تقديم ملاحظاتهم حول كيفية تطبيق مديريهم لسياسات دعم الوالدين	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يشعرون بالراحة في تقديم ملاحظاتهم حول كيفية تطبيق مديريهم لسياسات دعم الوالدين	60%	80%

## ٢. استبيان تجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين

يتوجب عليك **مشاركة استبيان تجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين مع الموظفين العاملين لدى مؤسستك**، وذلك في إطار مرحلة تقديم طلبك. يُرجى إرسال رابط الاستبيان إلى مجموعة متنوعة من أولياء الأمور وغير أولياء الأمور والموظفين الذين يقومون بأدوار ووظائف مختلفة داخل المؤسسة. وتم تصميم أسئلة هذا الاستبيان لمعرفة آراء الموظفين بشأن السياسات الداعمة للوالدين المطبقة حالياً داخل مؤسساتهم.

وستكون إجابات جميع الموظفين على الاستبيان مجهولة الهوية، كما سيتم جمعها وتحليلها بواسطة طرف ثالث مستقل لمنع الانحياز والحفاظ على الخصوصية.

يعتمد معدل الاستجابة على استبيان تجربة الموظفين على **حجم مؤسستك** (إجمالي عدد الموظفين في دولة الإمارات) مما يضمن التغطية المناسبة للموظفين الذين سيشاركون في الاستبيان بناءً على أفضل الممارسات الإحصائية. نسعى إلى دعمكم خلال رحلة تقديم طلب المشاركة في البرنامج.

# قائمة خطوات رحلة مقدم الطلب

## جميع مقدمي الطلبات:

### في أي وقت

- قم بزيارة الموقع الإلكتروني لبرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين لمعرفة المزيد.
- قم بتحميل كتيب مقدمي طلبات الاشتراك في المبادرة وقراءته. وقم بحضور ندوة توعوية عبر الإنترنت و/أو التواصل مع فريق برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على [pfl@eca.gov.ae](mailto:pfl@eca.gov.ae) لطرح جميع أسئلتك أو طلب جلسة دعم فردية.
- قم بإجراء تقييم داخلي للسياسات الداعمة للوالدين بمؤسستك وإجراء أي تحسينات عند الحاجة.

### خلال نافذة تقديم الطلبات

- قم بتعبئة نموذج طلب مشاركة مؤسستك عبر الإنترنت. سيتم حفظ تقدمك المحرز أثناء تعبئة النموذج آلياً، لذا لا تتعجل وكن دقيقاً في ردودك.
- ستتلقى رسالة آلية عبر البريد الإلكتروني تتضمن شروط حجم عينة الموظفين بمؤسستك لاستبيان تجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين وتعميم الاستبيان على العاملين لدى مؤسستك. يرجى تذكر الانتظار لمدة شهر واحد على الأقل للوصول إلى حجم العينة المطلوب.
- تأكد من أن الدليل الخاص بك محدث ويعكس كل ما تريد مشاركته حول سياسات مؤسستك وابتكاراتها. قم بإنهاء نموذج الطلب عبر الإنترنت وإرساله قبل الموعد النهائي.

### بعد إغلاق نافذة تقديم الطلبات

- قم بحضور الجلسة التوضيحية، إذا لزم الأمر. ستتلقى رسالة عبر البريد الإلكتروني تتضمن التفاصيل، بما في ذلك ما يجب تحضيره؛ إذا لم تحضر هذه الجلسة، فسيقوم المقيمون بتقييم طلبك كما هو.
- ستحصل على القرار المتعلق بطلب مشاركة مؤسستك.
- قم بحضور جلسة الحصول على التوصيات مع المقيمين واستلام تقرير التوصيات والفرص.
- قم بوضع خطة العمل الخاصة بك باستخدام التوصيات الواردة في التقرير والحصول على موافقة إدارة مؤسستك لإجراء التغييرات اللازمة.

### إذا حصلت على "علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين"، فحينئذٍ:

- يمكنك حضور حفل التكريم.
- ستحصل على حزمة الترحيب الخاصة بعلامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين™ (والتي تتضمن لوحة لعرضها في مكاتبك ورسالة تهنئة من القيادة تعترف فيها بالإنجازات التي حققتها مؤسستك، والمبادئ التوجيهية للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين والعناصر التي تحمل علامة الجودة التي قد يقدمها الحاصلون على علامة الجودة حتى يمكنهم مشاركة موظفيهم شعورهم بالفخر لحصولهم على علامة الجودة، ذلك بالإضافة إلى المبادئ التوجيهية عبر وسائل التواصل الاجتماعي وتوصيات المنشورات (الأصول) لدعمك في مشاركتك عبر قنوات التواصل الاجتماعي).
- شارك الأخبار السارة مع موظفيك وساهم في تعزيز افتخارهم بالإنجاز المحقق في مكان العمل من خلال توزيع العناصر التي تحمل علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.
- تعاون مع هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة حول كيفية مشاركة قصة مؤسستك والترويج لإنجازاتها (من خلال قنوات التواصل وما شابهها).
- تفاعل مع مبادرة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على وسائل التواصل الاجتماعي وفقاً للاقتراحات المقدمة في حزمة الترحيب الخاصة بك وشارك بفعالية في جلسات التواصل مع الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين المخصصة لك.
- احضر اجتماع مراجعة ومشاركة الإنجازات والتقدم المحرز بعد مرور عام واحد من الحصول على علامة الجودة لمشاركة إنجازات مؤسستك منذ حصولك على علامة الجودة.

### إذا لم تكن قد حصلت على "علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين"، فحينئذٍ:

- يتعين عليك التركيز على إنجاز المراحل الرئيسية في خطة العمل الخاصة بك.
- عليك الاحتفاظ بجميع التحديثات والتحسينات المتعلقة بالسياسة موثقة تماماً.
- قم بالتفاعل مع مبادرة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على وسائل التواصل الاجتماعي للبقاء على علم بأخر الأخبار والأحداث.
- قم بتقديم طلب للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بمجرد فتح نافذة تقديم طلب جديد.

\*إذا واجهت مؤسستك أي مشكلة في إكمال أي خطوة من هذه العملية لأي سبب من الأسباب، فيرجى التأكد من إبلاغ فريق مبادرة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على الفور عن طريق مراسلتنا عبر البريد الإلكتروني على [pfl@eca.gov](mailto:pfl@eca.gov) أو التواصل معنا عبر أرقام التليفون: +971 56 533 7474 و +971 56 686 6658

## ضمان الجودة

لضمان مصداقية ونزاهة عملية منح علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، تم وضع مجموعة من الضوابط والإجراءات اللازمة لضمان الجودة والحفاظ عليها خلال عملية التقييم.

### التقييم

ستتاح أيضاً لمقدمي الطلبات الذين لم يحصلوا بعد على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين™ الفرصة لتلقي الملاحظات من أجل فهم نتائج تقييم طلباتهم بشكل أفضل وكيف يمكنهم الاستعداد للجولة التالية إذا كانوا يرغبون في إعادة التقديم.

### الاختيار

سيتم تقييم الطلبات من خلال جهة مستقلة مسؤولة عن تقييم الطلبات تتمتع بسمعة كبيرة وخبرة واسعة، وذلك بهدف ضمان تطبيق مفهوم الإنصاف والنزاهة طوال عملية التقييم.

ولن تشارك الهيئة وموظفيها بشكل مباشر في أي مرحلة من مراحل هذه العملية.

يتمثل الغرض من عملية منح علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين™ في تشجيع وتعزيز تبني السياسات والممارسات الداعمة للوالدين العاملين في بيئات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة. ومع ذلك، تقرر هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة بأنه من المحتمل أن ينشأ تعارض في المصالح عند الدخول في علاقة مهنية في سياق الأنشطة التجارية مع المؤسسات التي قد تختار التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة.

ومن أجل ضمان حيادية واستقلالية عملية منح علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين وتجنب التأثير السلبي، قامت هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة بتنفيذ ما يلي للحفاظ على نزاهة عملية منح علامة الجودة:

1. التعاقد مع شركة تقييم خارجية تتمتع بسمعة قوية في ضمان الاستقلالية للقيام بتقييم وتحليل جميع الطلبات المقدمة
2. كجزء من عملية اختيار الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين™، تضمين هيئة تحكيم مكونة من كبار الأطراف المعنية المستقلة من المؤسسات العامة الرائدة في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، التي ستقوم بمراجعة قائمة مقدمي الطلبات المتأهلين وتقديم التوصيات بشأنهم.

# إخطار هيئة أوظيفي للطفولة المبكرة بالتغيرات

يجب على المؤسسات إخطار الهيئة بجميع التغيرات المهمة التي تؤثر على تنفيذها معايير برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، وذلك في غضون 90 يوماً من إجراء هذه التغيرات، والتي تشمل -على سبيل المثال لا الحصر التالي:

## القيادة

إذا كان التغيير يتعلق بقيادة المؤسسة، يرجى إبلاغ الهيئة على الفور باسم القيادة الجديدة والمسعى الوظيفي وبيانات الاتصال.

## جهات الاتصال

إذا كان التغيير يتعلق بجهات اتصال المعنيين في المؤسسة، يرجى إبلاغ الهيئة على الفور باسم جهة الاتصال الجديدة والمسعى الوظيفي وبيانات الاتصال.

## دمج المؤسسات

يجب على الجهة إرسال خطاب رسمي موقَّع من المسؤول المختص يوضح التغيرات التنظيمية التي طرأت عليها، بما في ذلك حالات الدمج أو الفصل بين الجهات الحكومية. ويجب أن يبيّن الخطاب ما إذا كان تطبيق الجهة للمعايير الحالية لبرنامج علامة الجودة سيتأثر نتيجة هذه التغيرات التنظيمية من عدمه، مع توضيح الأسباب. وفي حال وجود أي تأثير محتمل، يتعين على الجهة توضيح الخطط والإجراءات التي ستتخذها لضمان الاستمرار في استيفاء جميع متطلبات برنامج علامة الجودة

## سرية البيانات

ستستخدم كافة البيانات والمعلومات المقدمة من قبل مقدمي الطلبات لأغراض تقييم طلباتهم، ولن تتم مشاركة الردود الفردية مع أطراف ثالثة غير معنية بمعايير التقييم. كما يشمل ذلك المسؤولين عن التقييم الذين اختارتهم الهيئة، وذلك لضمان تقييم الطلبات بشكل عادل.

كما لن تتم مشاركة السياسات والممارسات الفردية أو أي بيانات تخص أي مؤسسة وتمت مشاركتها كجزء من عملية تقديم الطلبات دون الحصول على موافقة خطية وإذن من هذه المؤسسة.

قد يتم إخفاء هوية أصحاب البيانات وتجميعها لأغراض فهم الاتجاهات العامة لهذه السياسات، ويجوز للهيئة أيضاً استخدام البيانات العامة المجمعة الخاصة بمقدمي الطلبات وعملية التقييم في الاتصالات الخاصة بها. كما يجوز للمؤسسات الإفصاح عن بياناتها الفردية في أي قناة من قنوات الاتصال الخاصة بها إذا رغبت في ذلك.

إن مسألة خصوصية مقدمي الطلبات لدينا تتسم بأهمية قصوى بالنسبة لنا. إذا كنت تشعر بالارتياح أكثر عند مشاركة البيانات مع توقيع اتفاقية عدم الإفصاح المطبقة، فيمكن توفير ذلك عند الطلب.



## بيانات الاتصال

هل لديك أي أسئلة أخرى؟  
يمكنك دائماً التواصل مع فريقنا وستواصل معك لاحقاً.

البريد الإلكتروني: [pfl@eca.gov.ae](mailto:pfl@eca.gov.ae)

رقم الهاتف: مركز اتصال حكومة أبوظبي (800-555)  
أو فريق البرنامج (+971 56 686 6658) (+971 56 533 7474)

[Parentfriendlylabel.ae](http://Parentfriendlylabel.ae)

لمزيد من المعلومات حول برنامج علامة الجودة لبيئة عمل  
داعمة للوالدين، يرجى الاطلاع على [صفحة الأسئلة الشائعة](#).



PFL\_UAE