

البرنامج بقيادة



هيئة أبوظبي
للطفولة المبكرة
Abu Dhabi Early
Childhood Authority



كتيب مقدمي الطلبات

برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين-
الدورة الرابعة - 2026

للقطاعين شبه الحكومي والخاص والقطاع الثالث

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 بالتغييرات
- 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 الذين تتراوح أعمارهم بين 0-8 سنوات. وتشرف الهيئة على قطاع تنمية الطفولة المبكرة ملتزمة بأعلى المعايير وواضعة الطفل في محور اهتماماتها. ولعرفة المزيد عن الهيئة، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني www.eca.gov.ae

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

ممكّنون

نعمل على تعزيز قدرات شركائنا لدعم التنمية الشاملة للطفل.

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 لإنسان. وعند بلوغه سن 5 سنوات، يبلغ حجم دماغه 90 % من الحجم الإجمالي لدماغ لإنسان.

نبذة عن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

برنامج علامة الجودة لبيئة 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 بعودة الأمهات والآباء الجدد ومنح إجازة والدية كافية، من بين تدابير أخرى. ويمثل اتخاذ قرار التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة لبيئة 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 لبيئة عمل داعمة للوالدين مجاني ولا يترتب 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 برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

في معرض تصريحاته الداعمة لبرنامج علامة الجودة لبيئة 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 لبيئة عمل داعمة للوالدين. كما تشيد المنظمة بسعي الهيئة إلى موازنة تلك السياسات مع المعايير المعتمدة عالمياً والعمل بشكل تدريجي نحو ترسيخ أفضل الممارسات الموصى بها من قبل المنظمة.



03

فوائد السياسات الداعمة للوالدين

تُحقق السياسات الداعمة للوالدين العاملين فوائد ملموسة للموظفين والأسر والمؤسسات على حد سواء. وتُظهر الأبحاث العالمية وبيانات الدورة الثالثة من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL) بشكل متسق أنه عندما تدعم جهات العمل الوالدين العاملين، يمتد الأثر ليشمل الرفاه، والإنتاجية، والاستبقاء الوظيفي، ونمو الطفل.

2. تعزيز صورة صاحب العمل وجذب الكفاءات

تتوقع القوى العاملة اليوم من الجهات العمل أن تدعم بشكل فاعل التوازن بين العمل والحياة والرفاه الوظيفي.

وتشير الأبحاث إلى أن **87%** من الموظفين يتوقعون دعمًا من جهات عملهم لتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة. [peopleelement.com]

كما تستفيد بيئات العمل التي تستثمر في رفاه الموظفين من تعزيز العلامة الوظيفية لصاحب العمل.

ووفقًا لإحصائية مذكورة في People Element وForbes،

فإن **89%** من الموظفين في المؤسسات التي تدعم مبادرات الرفاه الوظيفي يوصون بجهة عملهم باعتبارها مكانًا رائعًا للعمل. [peopleelement.com]

وتتكرر هذه المزايا المرتبطة بالسمعة المؤسسية ضمن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL)، حيث أفادت الجهات التي تطبق ممارسات داعمة للوالدين بتحسين ملحوظ في صورة العلامة المؤسسية، وتعزيز قنوات استقطاب المواهب، وزيادة مستويات الثقة الداخلية.

1. تحسين استبقاء الموظفين

تُظهر الأبحاث العالمية بشكل متكرر أن المرونة أصبحت اليوم أحد أقوى العوامل المؤثرة في استبقاء الموظفين.

وقد أشار مؤشر توجهات العمل الصادر عن مايكروسوفت إلى

أن أكثر من **40%** من القوى العاملة عالميًا تفكر في ترك جهة عملها، مع اعتبار المرونة أحد أكثر العوامل تأثيرًا وراء هذا التوجه.

كما أوضح التقرير نفسه أن أكثر من **70%** من الموظفين يرغبون في استمرار خيارات العمل المرنة، مما يبرز مدى ترسخ المرونة كعنصر أساسي في توقعات بيئات العمل الحديثة. [microsoft.com]

وتتوافق هذه النتائج مع ما ورد في تقرير الأثر الثاني لبرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL)، والذي يبين أن السياسات الداعمة للوالدين العاملين — ولا سيما المرونة — تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الاستبقاء والمحافظة على ارتباط الموظفين على المدى الطويل.

للراجع

1. مايكروسوفت (2021). الاضطراب الكبير القادم هو العمل الهجين — هل نحن مستعدون؟ [microsoft.com] /https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work

2. People Element / Forbes (2013-2019). جميع بيانات: أهم 20 إحصائية حول رفاه الموظفين. [peopleelement.com] /https://peopleelement.com/blog/top-20-employee-wellness-statistics

3. HR Cloud (2025). إحصائية أساسية حول ارتباط الموظفين (بالاستناد إلى بيانات [Gallup]). https://www.hrcloud.com/blog/20-employee-engagement-statistics-you-need-to-know

4. سيسكو (2022). دراسة سيسكو العالمية حول العمل الهجين. [Economics Times / Cisco] https://hrme.economicstimes.indiatimes.com/news/employee-experience/is-it-worth-it-the-middle-east-employees-have-a-new-work-equation/91826902

فوائد السياسات الداعمة للوالدين

وقد وجدت العديد من المؤسسات أن اعتماد السياسات والممارسات الداعمة للوالدين العاملين يؤدي إلى ما يلي:

4. مواءمة قوية مع سوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

تشير البيانات المحلية إلى ارتفاع الطلب على المرونة في بيئة العمل والرفاه الوظيفي.

إذ يفضل ما يقارب **90%** من الموظفين العاملين في دولة الإمارات نماذج العمل الهجين أو العمل عن بُعد بشكل كامل.

وتعكس الجهات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL) في دولة الإمارات هذا التوجه من خلال إعطاء أولوية للمرونة، ودعم الوالدين العاملين، وتبني ثقافة تضع الإنسان في صميم بيئة العمل بما يتماشى مع تطلعات القوى العاملة الوطنية.

3. تعزيز الإنتاجية والأداء المؤسسي

يساهم ارتفاع مستوى ارتباط الموظفين بشكل مباشر في تحسين الأداء المؤسسي.

وتؤكد أبحاث مستندة إلى بيانات Gallup أن المؤسسات التي تتمتع بمستويات عالية من ارتباط الموظفين تحقق أرباحاً أعلى

بنسبة **21%**. [hrcloud.com]

وتدعم بيانات العمل الداعمة للوالدين هذا الأثر من خلال تقليل معدلات الغياب، وتيسير الانتقال السلس للعودة إلى العمل بعد إجازات الوالدية، وتعزيز الدافعية — وهي عوامل تتماشى مع محفزات الإنتاجية الواردة في تقرير الأثر الثاني لبرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL).

للمراجع

1. مايكروسوفت (2021). الاضطراب الكبير القادم هو العمل الهجين — هل نحن مستعدون؟ [microsoft.com] /https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work

2. People Element / Forbes (2013-2019). تجميع بيانات: أهم 20 إحصائية حول رفاه الموظفين. [peopleelement.com] /https://peopleelement.com/blog/top-20-employee-wellness-statistics

3. HR Cloud (2025). إحصائية أساسية حول ارتباط الموظفين (بالاستناد إلى بيانات Gallup). [hrcloud.com] /https://www.hrcloud.com/blog/20-employee-engagement-statistics-you-need-to-know

4. سيسكو (2022). دراسة سيسكو العالمية حول العمل الهجين. [Economics Times / Cisco] https://hrme.economicstimes.indiatimes.com/news/employee-experience/is-it-worth-it-the-middle-east-employees-have-a-new-work-equation/91826902

03

فوائد السياسات الداعمة للوالدين

تشير الأبحاث إلى أن السياسات والممارسات الداعمة للوالدين في بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلى:

6 تحسين صحة الأم والرضيع

تؤكد اليونيسف أن توفير دعم مؤسسي للأمهات للرضاعة الطبيعية — من خلال فترات استراحة محمية، وغرف مخصصة للرضاعة، وساعات عمل مرنة — يؤدي إلى انخفاض معدلات أمراض الرضع وتعزيز مناعتهم. [hbr.org]

ويتوافق ذلك مع نتائج الدورة الثالثة من برنامج PFL، حيث أصبح دعم الرضاعة الطبيعية موثقًا بشكل متزايد ضمن سياسات الموارد البشرية. [glassdoor.com]

كما تُظهر الأبحاث الموسعة ما يلي:

- الأطفال الذين يحصلون على الرضاعة الطبيعية يسجلون معدلات أقل من الإصابة بالعدوى ويتمتعون بصحة أفضل على المدى الطويل³
- النساء اللواتي يواصلن الرضاعة الطبيعية لمدة 12 شهرًا ينخفض لديهن خطر الإصابة بداء السكري من النوع الثاني، كما تقل معدلات الإصابة بسرطان الثدي على مدى الحياة⁴

تعزز هذه النتائج أهمية دعم الرضاعة الطبيعية في بيئة العمل كأحد المتطلبات الأساسية لسياسة البرنامج.

5 الحد من ضغوط الوالدين وتعزيز رفاه الأسرة

تُظهر الأدلة العالمية — بما في ذلك دليل السياسات الداعمة للأسرة الصادر عن اليونيسف — أن بيئات العمل الداعمة تسهم في تقليل ضغوط الوالدين وتعزيز رفاه الأسرة.

وتعكس نتائج الدورة الثالثة من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL) هذا التوجه، حيث أفاد الموظفون بتحسين التوازن بين العمل والحياة وسلاسة أكبر في الاندماج مجددًا في العمل بعد الإجازة، ولا سيما بين الأمهات العاملات.

كما تُظهر نتائج الدورة الثالثة من تقرير الأثر الثاني لبرنامج PFL في دولة الإمارات العربية المتحدة النتائج ذاتها، حيث أفاد الوالدان بما يلي:

- تحسّن ملحوظ في التوازن بين العمل والحياة
- سلاسة أكبر في عودة الأمهات العاملات إلى العمل، بدعم من مسارات العمل الهجين ومرونة فترات الرضاعة [glassdoor.com]

وتبيّن الأبحاث كذلك أن الإجازات مدفوعة الأجر تسهم في تقليل الضغوط المالية المرتبطة بالولادة أو التبيّن، وتحدّ من عدم الرضا في العلاقات الأسرية خلال السنوات الأولى من الوالدية.²

المراجع:

1. اليونيسف (2020). السياسات الداعمة للأسرة: دليل إرشادي لقطاع الأعمال.
2. D'Inverno وآخرون (2018). عنوان الدراسة يُدرج من قبل المستخدم.
3. CNN (2015). «فوائد الإجازات مدفوعة الأجر للأطفال حقيقية، بحسب غالبية الأبحاث».
4. الفريق التعاوني للعوامل الهرمونية في سرطان الثدي (2002)؛ Ursin وآخرون (2004)؛ Victora وآخرون (2016).
5. Mänsdotter وآخرون (2006). عنوان الدراسة يُدرج من قبل المستخدم.
6. وزارة العمل الأمريكية (2016). لماذا تُعد إجازة الوالدين للباء مهمة جدًا للأسر العاملة.
7. Jones وWilcher (2019). الحد من انقصال الأمهات عن سوق العمل: دور الإجازات العائلية مدفوعة الأجر.
8. Plotka وBusch-Rossnagel (2018). دور مدة إجازة الأمومة في دعم تفاعل الأم والطفل وتعزيز الارتباط الآمن بين الأمهات الأمريكيات وأطفالهن الرضع.

فوائد السياسات الداعمة للوالدين

وتشير الأبحاث كذلك إلى أن السياسات والممارسات الداعمة للوالدين في بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلى:

7 تعزيز مشاركة الآباء واستقرار الأسرة

أظهرت دراسة سويدية رائدة أن الآباء الذين حصلوا على إجازة أبوة في وقت مبكر من حياة أطفالهم سجلوا انخفاضاً في مخاطر الوفاة خلال العقدین اللاحقین، ويُعزى ذلك إلى زيادة أنخراطهم في الرعاية وتبنیهم لسلوكيات صحية داعمة.

كما أفادت وزارة العمل الأمريكية بأن إجازة الأبوة تسهم في تعزيز الترابط بين الأب والطفل، وتحسين الشراكة في الرعاية بين الوالدين، وتعزيز استقرار الأسرة.

وتُظهر نتائج الدورة الثالثة من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL) تحولات ثقافية مماثلة في بيئات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث:

• أفاد 74% من الآباء بأن مديريهم شجعوهم على الاستفادة من إجازة الأبوة

• وأشار 73% إلى توفر دعم من الزملاء لأخذ الإجازة [glassdoor.com]

ويسهم هذا التوجه نحو تقاسم أدوار الرعاية في تحقيق نتائج نمائية أفضل للأطفال في مراحل الطفولة المبكرة.

8 تحسين مخرجات الطفولة المبكرة

تسهم إجازات الوالدية مدفوعة الأجر والسياسات الداعمة في بيئة العمل في تحسين صحة الطفل في سنواته الأولى، وتعزيز الترابط الأسري، ودعم الأمن العاطفي.

ويؤثر برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين (PFL) حالياً بشكل مباشر في أكثر من 60,000 طفل دون سن الثامنة، مما يسهم في تحسين المخرجات النمائية طويلة الأمد خلال الفترة التي يحدث فيها 90% من تطور الدماغ.³

ويتوافق ذلك مباشرة مع بيانات الأثر الخاصة ببرنامج PFL، حيث:

• يؤثر البرنامج حالياً في أكثر من 60,000 طفل دون سن الثامنة، وهي المرحلة التي يكتمل خلالها 90% من نمو الدماغ [glassdoor.com]

وتسهم الجهات التي تُمكن الوالدين من التواجد خلال اللحظات المفصلية في الطفولة المبكرة في دعم نتائج نمائية أقوى على المدى الطويل.

المراجع:

1. اليونيسف (2020). السياسات الداعمة للأسرة: دليل إرشادي لقطاع الأعمال.
2. D'Inverno وآخرون (2018). عنوان الدراسة يُدرج من قبل المستخدم.
3. CNN (2015). «فوائد الإجازات مدفوعة الأجر للأطفال حقيقية، بحسب غالبية الأبحاث».
4. الفريق التعاوني للعوامل الهرمونية في سرطان الثدي (2002)؛ Ursin وآخرون (2004)؛ Victora وآخرون (2016).
5. nsdotter وآخرون (2006). عنوان الدراسة يُدرج من قبل المستخدم.
6. وزارة العمل الأمريكية (2016). لماذا تُعد إجازة الوالدين للآباء مهمة جداً للأسر العاملة.
7. Jones وWilcher (2019). الحد من انقصال الأمهات عن سوق العمل: دور الإجازات العائلية مدفوعة الأجر.
8. Plotka وBusch-Rossnagel (2018). دور مدة إجازة الأمومة في دعم تفاعل الأم والطفل وتعزيز الارتباط الآمن بين الأمهات الأمريكيات وأطفالهن الرضع.

03

فوائد السياسات الداعمة للوالدين

وتشير الأبحاث إلى أن السياسات والممارسات الداعمة للوالدين في بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلى:

9. تمكين مشاركة النساء في القوى العاملة

ساهم الإجازات مدفوعة الأجر والدعم القوي للعودة إلى العمل في الحد بشكل كبير من خروج النساء من سوق العمل بعد الولادة.

وتظهر بيانات الدورة الثالثة من برنامج PFL ما يلي:

شعر **82%** من الأمهات بالدعم أثناء أخذ الإجازة الكاملة للأمومة

اختبرت **65%** منهن إعادة اندماج أسهل في العمل بعد الإجازة

وتعكس هذه النتائج التزام برنامج PFL بتحقيق العدالة بين الجنسين واستمرارية مسار المرأة المهني.

المراجع:

1. اليونيسف (2020). السياسات الداعمة للأسرة: دليل إرشادي لقطاع الأعمال.
2. D'Inverno وآخرون (2018). عنوان الدراسة يُدرج من قبل المستخدم.
3. CNN (2015). «فوائد الإجازات مدفوعة الأجر للأطفال حقيقية، بحسب غالبية الأبحاث».
4. الفريق التعاوني للعوامل الهرمونية في سرطان الثدي (2002)؛ Ursin وآخرون (2004)؛ Victora وآخرون (2016).
5. nsdotterM وآخرون (2006). عنوان الدراسة يُدرج من قبل المستخدم.
6. وزارة العمل الأمريكية (2016). لماذا تُعد إجازة الوالدين للآباء مهمة جدًا للأسر العاملة.
7. Jones وWilcher (2019). الحد من انفصال الأمهات عن سوق العمل: دور الإجازات العائلية مدفوعة الأجر.
8. Busch-Rossnagel وPlotka (2018). دور مدة إجازة الأمومة في دعم تفاعل الأم والطفل وتعزيز الارتباط الآمن بين الأمهات الأمريكيات وأطفالهن الرضع.

تتألف علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين من مستويين

بيئة عمل داعمة للوالدين+



و



المستوى الثاني: بيئة عمل داعمة للوالدين بلس

أماكن العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة التي تلتزم بالسياسات والممارسات العالمية الرائدة أو تتجاوزها.

المستوى الأول: بيئة عمل داعمة للوالدين

أماكن العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة التي تتجاوز المتطلبات والمعايير المحلية.

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

مدة سريان علامة الجودة واجتماع المتابعة مع فريق التقييم

تبلغ مدة سريان علامة الجودة عامين، ومع ذلك، وبعد الحصول عليها بمدة 12 شهراً، ستتلقى 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.

بيئات العمل المستقبلية داعمة للوالدين

مزايا التقدم بطلبات الحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

يتيح التقديم للحصول على علامة بيئة العمل الداعمة للوالدين™ (PFL) للمؤسسات فرصة حقيقية لتعزيز ثقافة مكان العمل، وزيادة رضا الموظفين، وتعزيز القدرة التنافسية على المدى الطويل. وتظهر الأدلة المستقاة من الدورة الثالثة للبرنامج والأبحاث العالمية أن هناك فوائد واضحة وقابلة للقياس.

التأثير الإيجابي في مكان العمل

1 تعزيز رفاهية الموظفين

عندما يشعر الموظفون بالدعم في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، تنخفض مستويات التوتر ويزداد مستوى الرفاه الوظيفي.

وتبرز نتائج الدورة الثالثة للبرنامج أن 105,000 والد ووالدة عاملين، بما في ذلك 60,000 والد ووالدة لأطفال دون سن الثامنة، استفادوا بشكل مباشر من السياسات الداعمة للوالدين العاملين.

وتتوافق هذه التحسينات بشكل وثيق مع الأهداف الوطنية لدولة الإمارات في مجال تنمية رأس المال البشري.

2 زيادة الإنتاجية

على عكس الافتراضات القديمة، فإن السياسات الداعمة للوالدين العاملين تعزز الإنتاجية — ولا تقللها.

أفادت الدورة الثالثة للبرنامج أن:

73% من الآباء

و **67%** من الأمهات

شهدوا زيادة في الإنتاجية اليومية في بيئات العمل الداعمة للوالدين، بدعم من نماذج العمل المرنة وأنظمة الإجازات المنظمة.

3 تعزيز ولاء الموظفين واستبقائهم

يسهم الدعم القوي للوالدين العاملين في بناء الثقة، وتقليل معدل دوران الموظفين، وزيادة الولاء على المدى الطويل.

77% من الموظفين سيؤصون بجهة عملهم باعتبارها داعمة للوالدين

68% يقولون إن الدعم للوالدين العاملين يؤثر في قرارهم بالبقاء لأكثر من عامين

ويترجم ذلك إلى فرق عمل أكثر استقرارًا، وارتباطًا، ومرونة.

4 تعزيز مستوى تنافسية المؤسسة

تتمتع المؤسسات المعروفة بتقديرها للوالدين العاملين بميزة واضحة في مجال استقطاب المواهب وتجذب مرشحين أقوى.

وفي الدورة الثالثة فقط، وصل البرنامج إلى 163,000 موظف عبر 25 قطاعًا، مما عزز سمعة المؤسسة على الصعيد الوطني.

ويبلغ تأثير برنامج PFL العالمي التراكمي أكثر من مليون موظف، مما يجعله معيارًا عالميًا للتميز في بيئات العمل الداعمة للأسرة.

مزايا إضافية للمؤسسات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

الحزمة الترحيبية

عند حصول مؤسستك على علامة بيئة العمل الداعمة للوالدين™ (PFL)، ستحصل على حزمة ترحيبية تتضمن:

- درع العلامة لعرضه في مكاتبكم
 - رسالة تهنئة من القيادة تعترف بإنجازكم
 - إرشادات العلامة التجارية ومواد التواصل لمساعدتكم في الاحتفال بالعلامة داخليًا وخارجيًا
 - إرشادات ومواد جاهزة لوسائل التواصل الاجتماعي لدعم تفاعلكم عبر القنوات الرقمية
- تُمكن هذه الحزمة فريقكم من مشاركة الإنجاز بفخر ودمج العلامة في الثقافة الداخلية للمؤسسة وفي تواصلها الخارجي.

التكريم

تستفيد المؤسسات الحاصلة على العلامة من جهود تواصل موجهة تهدف إلى الاعتراف بإنجازاتها وتعزيزها عبر وسائل الإعلام والقنوات الرقمية الرسمية هيئة أبطي للطفولة المبكرة. وتعمل هذه الرؤية الإعلامية على تعزيز سمعة مؤسستكم وإبراز التزامكم بدعم الوالدين العاملين.

مجتمع الحاصلين على علامة الجودة

بمجرد أن تحصل مؤسستك على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، ستحصل على الوصول إلى مجتمع PFL Connect — وهو سلسلة من جلسات مشاركة المعرفة الافتراضية والحضورية المنسقة.

تجمع هذه اللقاءات حملة العلامة لتبادل الخبرات مع خبراء الصناعة، ومشاركة أفضل الممارسات، ومناقشة التحديات والنجاحات الواقعية عبر مختلف القطاعات.

تقرير الملاحظات

يحصل جميع المتقدمين — بغض النظر عن نتيجة التقديم — على تقرير ملاحظات مخصص يوضح ما يلي:

- نتائج التقييم الخاصة بكم
- نقاط القوة والعناصر المميزة في طلبكم
- مجالات التحسين المحتملة
- توصيات عملية من المقيمين

يعمل هذا التقرير كأداة استراتيجية لإرشاد رحلة تحسين بيئة عمل مؤسستكم، ومساعدتكم على تعزيز سياساتكم والتخطيط لتقديمات أو ترقية مستقبلية ضمن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

الأهلية

لتحديد ما إذا كانت مؤسستكم مؤهلة للتقديم على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين™ (PFL)، ضعوا في اعتباركم المتطلبات التالية:

قائمة التحقق من الأهلية

تكون مؤسستكم مؤهلة إذا استوفت جميع المعايير التالية:

القطاع	✓	تعمل المؤسسة ضمن القطاع شبه الحكومي أو الخاص أو القطاع الثالث في دولة الإمارات
الوضع القانوني	✓	تحمل المؤسسة رخصة تجارية سارية المفعول في دولة الإمارات
الالتزام بدعم الوالدين العاملين	✓	تستطيع المؤسسة إثبات وجود سياسات وممارسات داعمة للوالدين العاملين
عمر المؤسسة	✓	أن تكون المؤسسة قد باشرت نشاطها لمدة سنتين على الأقل
تضم المؤسسة على الأقل 10 موظفين من الوالدين العاملين في الإمارات	✓	هل تضم مؤسستكم 10 موظفين على الأقل من الوالدين العاملين في الإمارات؟

إذا كانت إجاباتكم **نعم** على جميع هذه الأسئلة، فإن مؤسستكم مؤهلة للتقديم.

كيف سيتم تقييم مؤسستنا؟

يتكون تقييم علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين من مكونين إلزاميين، يوفران معًا صورة شاملة عن سياسات المؤسسة الداعمة للوالدين وتجربة الموظفين الواقعية وهما:

1. نموذج التقديم الإلكتروني (الإلزامي)

يعد النموذج الإلكتروني الأداة الأساسية للتقييم، حيث يقوم بتقييم مؤسستكم وفق 19 معيارًا موزعة على خمس فئات:

- 8 معايير إلزامية ويجب استيفائها جميعًا.
- 11 معيارًا اختياريًا، ويجب على مؤسستكم استيفاء 6 معايير على الأقل منها للتأهل.

في نموذج التقديم، سيُطلب منكم:

- وصف السياسات والممارسات الداعمة للوالدين العاملين الموجودة في مؤسستكم
- إبراز العناصر الفريدة التي تظهر التزام مؤسستكم بدعم الوالدين
- تقديم الأدلة التي توضح كيفية تطبيق السياسات عمليًا (مثل مستندات السياسات، الاتصالات الداخلية، الصور، أو أي مواد داعمة أخرى)
- يُعد تقديم الأدلة أمرًا أساسيًا لتمكين المقيمين من فهم كيفية تطبيق السياسات عمليًا عبر المؤسسة.

2. استبيان تجربة الوالدين العاملين (الإلزامي)

ستكونون مسؤولين عن توزيع هذا الاستبيان على موظفيكم.

تساعد نتائج الاستبيان على تقييم:

- كيفية تجربة الموظفين لسياسات المؤسسة الداعمة للوالدين
- مدى فاعلية تطبيق السياسات
- المجالات التي تؤكد فيها تصورات الموظفين صحة التطبيق أو تسلط الضوء على ثغرات
- تشكل النتائج المستندة إلى الاستبيان جزءًا أساسيًا من التقييم، حيث يتم تمييز المكونات المعتمدة على بيانات الاستبيان بوضوح ضمن المعايير.

عملية التقييم واتخاذ القرار

بعد تقديم نموذج التقديم، والأدلة، ونتائج الاستبيان، يخضع الملف بالكامل لمراجعة متعمقة.

تقوم لجنة تحكيم مستقلة — تتألف من ممثلين عن الجهات الحكومية الرائدة في دولة الإمارات — بتقييم كل طلب.

وتتمثل مهام اللجنة في:

- ضمان تقييم عادل ومتسق
- التأكد من الامتثال للمعايير الوطنية
- المحافظة على النزاهة والدقة في عملية التقييم

كيف سيتم تقييم مؤسستنا؟

كيفية تطوير المعايير

تم بناء معايير وأهداف برنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين من خلال عملية دقيقة تعتمد على البحث العلمي شملت:

- 1 تحليل الأبحاث والبيانات العالمية من مؤسسات رائدة (مثل: OECD, ILO)
- 2 مراجعة الممارسات الداعمة للأسرة في 16 دولة
- 3 إجراء مقارنة تفصيلية مع 9 برامج جوائز دولية
- 4 التحقق من صحة المعايير من قبل يونسف الخليج
- 5 التعاون مع شركات القطاع الخاص في الإمارات وخبراء محليين لضمان الملاءمة المحلية والجدوى العملية

06

تنقسم المعايير الـ ١٩ إلى خمس فئات رئيسية:

تم تصميم تقييم علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين حول 19 معياراً مرتبة ضمن الفئات الخمس التالية. وتعكس هذه الفئات العناصر الجوهرية لبيئة العمل الداعمة للوالدين، وتضمن أن تقدم المؤسسات دعماً ملموساً، عملياً، ومستداماً للوالدين العاملين.

إجازة الوالدية

يجب على المؤسسات تقديم إجازات وترتيبات مخصصة تدعم الوالدين قبل وأثناء وبعد ولادة الطفل أو احتضانه. ويتركز الهدف على ضمان حصول الوالدين على وقت كافٍ للشفاء، وتعزيز الترابط، وإدارة مسؤوليات الرعاية المبكرة.

أنماط العمل المرنة

تقيم هذه الفئة ما إذا كانت المؤسسة تمكن الموظفين من تحقيق التوازن بين العمل والأسرة من خلال مرونة في تنظيم وجدولة وأداء العمل، بما يشمل استيعاب الاحتياجات الأسرية المتغيرة ودعم ترتيبات الرعاية المختلفة.

الرعاية الأسرية

تركز هذه الفئة على ما إذا كانت المؤسسة توفر دعماً مستهدفاً للوالدين والأسر عبر تعزيز الصحة العاطفية، العقلية، والبدنية، لضمان شعور الأسرة بالدعم خلال المراحل الحياتية الأساسية.

الرعاية الأسرية

تقيم هذه الفئة ما إذا كانت المؤسسة توفر بيئة تعزز رفاهية الأسرة، بما في ذلك البرامج الداعمة، وإتاحة الموارد، والسياسات التي تقلل التوتر وتحقق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

الثقافة المؤسسية

لضمان استدامة قيم دعم الوالدين العاملين، يجب أن تُدمج هذه القيم بشكل كامل ضمن الثقافة المؤسسية. ويشمل ذلك التزام القيادة، وبرامج التدريب، وآليات المراقبة، ونظم التغذية الراجعة، بما يضمن تطبيق الممارسات الداعمة للوالدين بشكل متسق وفعال عبر جميع أقسام ومرافق المؤسسة.

أ

ب

ج

د

هـ

06 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.

أولاً: معايير التقييم

سيتم تقييم بعض العناصر بناءً على إجابات الموظفين على استبيان تجربة بيئة العمل الداعمة للوالدين والذي يجب أن تشاركه مع الموظفين العاملين لدى مؤسستك، حيث أن المشاركة في هذا الاستبيان شرط أساسي لقبول طلبك. وتمت الإشارة إلى هذه العناصر وتمييزها باللون عند إدراجها.

تشير كلمة «نعم» إلى تقييم هذا العنصر ضمن معايير المستوى الخاص به، في حين تشير كلمة «لا ينطبق» إلى عدم وجود هذا العنصر ضمن معايير التقييم الخاصة بالمستوى. كما توجد عناصر أضيفت فيها نسبة رقمية ليتم تقييمها عند الحاجة.

أ. 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 داعمة للوالدين بلس
عدد أيام إجازة الأمومة مدفوعة الأجر التي تمنحها مؤسستك للموظفات	90 يوماً أو أكثر	136 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 حصول الموظفة على إجازة غير مدفوعة الأجر أو استخدام الإجازة السنوية بشكل متتالي مع أيام إجازة الأمومة المدفوعة	نعم	نعم
نسبة الموظفين اللاتي يتفقن على تلقي الأمهات الدعم للاستفادة الكاملة من إجازة الأمومة	60%	80%
نسبة الأمهات الجديديات اللاتي يشعرن بالرضا عن عدد أيام إجازة الأمومة الممنوحة	60%	80%
نسبة الأمهات الجديديات اللاتي يشعرن بتلقي الدعم من مدراءهن ليستفدن بشكل مرن من استحقاق إجازة الأمومة	60%	80%

إلزامي

أ- ٢ إجازة الأبوة

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

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
عدد أيام إجازة الأبوة مدفوعة الأجر التي تمنحها مؤسستك للموظفين	6 أيام أو أكثر	10 أيام أو أكثر
إمكانية المرونة في إجازة الأبوة (من خلال تأجيل أيام الإجازة إلى وقت لاحق أو توزيع الدوام الجزئي على فترة أطول)	نعم	نعم
إمكانية حصول الموظف على إجازة غير مدفوعة الأجر أو استخدام الإجازة السنوية بشكل متتالٍ مع أيام إجازة الأبوة المدفوعة	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يتفوقون على تلقي الآباء الدعم من قادتهم 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
الإجازة الإضافية في حالة الإجهاض (قبل مرور 24 أسبوعاً) لجميع الآباء والأمهات	إجازة لمدة أسبوعين غير مدفوعة الأجر	إجازة لمدة أسبوعين مدفوعة الأجر
عدد أيام الإجازة للموظفين في حالات الإجهاض التي تتعرض لها الزوجات قبل مرور 24 أسبوع	لا ينطبق	إجازة مدفوعة الأجر لمدة 3 أيام على الأقل
إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بالكامل في حالات ولادة جنين ميت بعد الشهر السادس	استحقاق إجازة الأمومة كاملة (90 يوماً)	استحقاق إجازة الأمومة كاملة (136 يوماً)
منح إجازة الأبوة مدفوعة الأجر بالكامل في حالات ولادة جنين ميت (فقدان الجنين بعد الشهر السادس)	إجازة الأبوة كاملة (6 أيام عمل)	إجازة الأبوة كاملة (10 أيام عمل على الأقل)
إجازة أمومة إضافية في حالات المواليد المتعددة في الحمل الواحد	نعم، غير مدفوعة الأجر	نعم، مدفوعة الأجر
إجازة أبوة إضافية في حالات المواليد المتعددة في الحمل الواحد	نعم، غير مدفوعة الأجر	نعم، مدفوعة الأجر

اختياري

أ- 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، بما في ذلك:	توفير ما لا يقل عن شكلين من أشكال التواصل	توفير ما لا يقل عن ثلاثة من أشكال للتواصل
إمكانية دعوة الموظفين للفعاليات المتعلقة بالعمل خلال قضاء إجازة الوالدية	نعم	نعم
توافر برامج لتدريب/إرشاد الموظفين بشكل رسمي لدعمهم قبل الحصول على إجازة الوالدية أو بعد عودتهم منها	لا ينطبق	ينطبق
إمكانية تواصل الموظفين مع مديريهم بشكل منتظم أثناء الإجازة	لا ينطبق	ينطبق
إمكانية توفير خيارات عمل مرنة للموظفين بعد عودتهم للعمل	لا ينطبق	ينطبق

اختياري

أ- 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 استحقاقات الموظفين طوال مدة حصولهم على إجازة الوالدية	يحصل الموظفون على ما لا يقل عن 70% من استحقاقات الموظفين التي تمنحها المؤسسة	يحصل الموظفون على كامل الاستحقاقات التي تمنحها المؤسسة

ب أنماط العمل المرنة

إلزامي

ب- 1 سياسة عمل مرنة

إذا كانت مؤسستك تعمل في قطاع التعليم (جامعة أو مؤسسة متخصصة في تقديم خدمات التعليم أو مدرسة أو حضانة) يكون تطبيق سياسة عمل مرنة اختيارياً.

السياسات التي توثق تبني المؤسسة لأنماط عمل مرنة، ويتضمن ذلك أنماط العمل المرنة المتاحة (مثل ساعات العمل ومكانه والعمل بدوام جزئي، ومشاركة المهام). وتركز هذه السياسات على النتائج والإنجازات التي تحققت بدلاً من عدد ساعات العمل المحددة، ويجب أن تشمل هذه السياسات على الأقل الموظفين الحوامل، أو الموظفين العائدين من إجازة الوالدية، أو الموظفين الذين يتولون رعاية طفل من أصحاب الهمم.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
سياسة عمل مرنة موثقة يمكن للموظف الاستفادة منها بعد التنسيق مع المدير المباشر	نعم	نعم
توفر سياسة العمل المرنة ساعات عمل مرنة والعمل عن بُعد، وتشمل خيارات عمل مرنة إضافية مثل: تقاسم الوظيفة، والعمل بدوام جزئي، وساعات العمل المجمعة	توفر سياسة العمل المرنة خيارات لساعات العمل المرنة (مثل: تقاسم الوظيفة، والعمل بدوام جزئي) وخيارات لوقف العمل (مثل: العمل عن بُعد أو العمل الهجين)	توفر سياسة العمل المرنة خيارات لساعات العمل المرنة (مثل: تقاسم الوظيفة، والعمل بدوام جزئي)، وكذلك خيارات لوقف العمل (مثل: العمل عن بُعد أو العمل الهجين)
يوجد نص محدد يتيح للوالدين العمل بمرونة لحضور فعاليات الحضانة أو المدرسة	نعم	نعم
يمكن للموظفين حضور مواعيد ما قبل الولادة أو مواعيد الاحتضان دون الحاجة إلى أخذ إجازة	لا ينطبق	يُمنح الموظفون ما لا يقل عن يومين من الإجازة (مستقلة عن الإجازة السنوية أو غير مدفوعة الأجر) لحضور مواعيد ما قبل الولادة أو مواعيد الاحتضان سنوياً
يتم إدراج أنماط العمل المرنة في عقود الموظفين	لا ينطبق	ينطبق
نسبة رضا الموظفين عن أنماط العمل المرنة	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يتفقون على تشجيعهم ودعمهم للاستفادة من أنماط العمل المرنة على جميع المستويات	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يشعرون بالراحة عند طلب العمل بمرونة من مدراءهم	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنه يمكنهم الوصول إلى سياسات العمل المرنة من خلال التفاهم مع مديريهم، بدلاً من الحاجة إلى موافقة رسمية أو اتباع إجراء رسمي	60%	80%

اختياري

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 مريض المسؤول عن رعاية الطفل.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
يتم تطبيق أنماط عمل مرنة قصيرة الأجل إذا حدث أمر طارئ فيما يتعلق برعاية الطفل أو مريض المسؤول عن رعاية الطفل.	نعم	نعم
إمكانية الحصول على أيام إجازة طبية طارئة من أجل رعاية الطفل أو في حال نقل الطفل إلى المستشفى	لا ينطبق	نعم
يتم توفير أنماط عمل مرنة إضافية للموظفين والموظفات (الإباء والأمهات) في حالات الولادات التي تنطوي على تعقيدات ما قبل الولادة أو عندما يكون وزن المولود أقل من 2500 جرام	لا ينطبق	يتم توفير أنماط عمل مرنة إضافية أو إجازة إضافية (بخلاف الإجازة المرضية أو السنوية)
نسبة الموظفين الذين لديهم أطفال ويشعرون بالدعم للعمل بمرونة أو أخذ إجازة عند حدوث طارئ مفاجئ مرتبط بالأطفال، دون الحاجة لاستخدام الإجازة السنوية أو المرضية.	60%	80%

اختياري

ب- ٣ أساليب مرنة لتقييم الأداء والتطور الوظيفي

قدرة الموظفين المستفيدين من أنماط العمل المرنة على تحقيق التقدم في مسيرتهم المهنية، وتطبيق عمليات مؤسسية تضمن إجراء مراجعة عادلة لأدائهم أثناء الاستفادة من هذه الأنماط.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
يوجد إرشادات لتقييم الموظفين مُخصّصة للعمل المرن	نعم	نعم
يمكن للموظفين الاعتراض على التقييمات التي تشير إلى تأثير أنماط العمل المرنة بشكل سلبي على تقييم أدائهم	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يتفوقون على أن الاستفادة من أنماط العمل المرنة تساهم في تطوير حياتهم المهنية	60%	80%

ج الرعاية الأسرية:

إلزامي

ج-1. ساعات الرضاعة

يمكن للموظفات الحصول على ساعات راحة من العمل مدفوعة الأجر لإطعام أو إرضاع أطفالهن حيثما أمكن ذلك، مع توفير مساحة خاصة وصحية للأمهات تشتمل على مرافق تخزين، ومنافذ كهربائية لشحن الهواتف، ومقاعد، ومرافق لتغيير ملابس الأطفال. يمكن أن تشمل الأشياء الإضافية توفير أخصائي رضاعة، ومضخات ثدي مثل تلك الموجودة بالمستشفيات، ومعدات للتعقيم، ومناشف جديدة، وخزائن، وكتب حول تربية الأطفال، وسماعات لاسلكية، ونوافذ يسهل الوصول إليها، وشبكة واي فاي وأماكن لشحن الهواتف.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
عدد الساعات المخصصة للرضاعة يومياً والفترة المتاحة للاستفادة منها، مع ضمان عدم تأثر الاستفادة منها خلال ساعات العمل المخفضة (مثل شهر رمضان)	مدة لا تقل عن 6 أشهر عند تقديم ساعتين من استراحة الرضاعة يومياً، مع ضمان عدم تأثر مدة استراحة الرضاعة خلال فترات تقليل ساعات العمل مثل شهر رمضان	السياسة لا تضع حداً لمدة 6 أشهر أو أكثر
توفر غرفة رضاعة خاصة ونظيفة للموظفات تتيح لهن الشعور بالراحة وحفظ الحليب. أو تقديم مبررات لعدم توفر غرفة للرضاعة، مع توفير بديل مناسب (مثل خيارات العمل عن بُعد خلال فترات استراحة الرضاعة)	غرفة خاصة وصحية للموظفات الأمهات توجد بها مقاعد مريحة وثلاجة (وجود خيار لبديل مناسب +)	محتويات المستوى الأول + ثلاثة عناصر على الأقل من وسائل الراحة الأخرى (+ وجود خيار لبديل مناسب)
نسبة الموظفين الذين يؤكدون أن ثقافة العمل تدعم الأمهات للحصول على فترة راحة للرضاعة	60%	80%
نسبة الأمهات حديثات الإنجاب اللاتي تؤكدن أن المؤسسة التي تعملن بها توفر بوضوح خدمات ومرافق لرعاية أطفالهن (عدد ساعات الرضاعة، مكان الرضاعة، وسائل الراحة، اللافتات التوجيهية، وغيرها)	60%	80%
نسبة الأمهات الجدد اللواتي يستطعن استخدام استراحات الرضاعة بمرونة	60%	80%
نسبة الأمهات الجدد اللواتي يشعرون بالرضا عن الدعم/المرافق المقدمة لهن خلال استراحات الرضاعة	60%	80%

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

اختياري

ج- ٢ رعاية الطفل

إذا كانت مؤسستك تعمل في قطاع التعليم (جامعة أو مؤسسة تعليمية أو مدرسة أو حضنة) فإن تقديم خدمات رعاية الأطفال يعد أمراً إلزامياً.

يقدم أرباب العمل الدعم للموظفين للوصول إلى خدمات دعم رعاية الأطفال، في الأوقات التي لا تتوفر فيها خدمات رعاية الأطفال، كما هو الحال أثناء الإجازات المدرسية.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
تشمل أشكال دعم الموظفين في رعاية أطفالهم، على سبيل المثال الدعم المالي المباشر، وتوفير قسائم شراء، وخصومات، وتدريب العمالة المنزلية، والبحث مع الموظف عن العمالة المنزلية، وتوفير مرافق لرعاية الأطفال (مثل ركن الأطفال أو خدمات رعاية الطفل في مكان العمل التي تتوافق مع جميع اللوائح المعمول بها)	توافر شكل واحد على الأقل من أشكال دعم الموظفين في رعاية أطفالهم	توافر ثلاثة أشكال على الأقل من أشكال دعم الموظفين في رعاية أطفالهم
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن الدعم المقدم في مجال رعاية الأطفال محدّد بوضوح (مثل: بدل تعليم، بدل طفل، التأمين، خصومات دور الحضنة، وغيرها)	60%	80%
نسبة الوالدين الذين يشعرون بأن الدعم المقدم في مجال رعاية الأطفال يلائم احتياجاتهم الفعلية كوالدين (مثل: بدل تعليم، بدل طفل، التأمين، خصومات رعاية الأطفال، وغيرها)	60%	80%
نسبة الوالدين الذين يشعرون بأن سياسات المزايا المتعلقة برعاية الأسرة في مؤسستهم تنطبق على جميع أطفالهم، بغض النظر عن عددهم (مثل: بدل تعليم، بدل طفل، 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
توفير موارد تثقيفية حول تربية الأطفال (مثل ندوات حول مواضيع مرتبطة بتربية الأطفال، ومواد تثقيفية، وتعريف الموظفين بمنصة الوالدين التابعة للهيئة)	خياران على الأقل لموردين تثقيبيين	3 خيارات على الأقل للموارد التثقيفية
تقديم تدريب منظم للموظفين على كيفية تربية الأبناء (مثل التدريب الذي يقوم به الخبراء والمتخصصون حيث يقدمون تدريباً ميدانياً للآباء الذين ينتظرون مولودهم)	خيار واحد على الأقل للتدريب على كيفية تربية الأبناء	خياران على الأقل للتدريب على كيفية تربية الأبناء
تقديم تدريب يستهدف مقدمي الرعاية ويغطي أساليب متنوعة لعملية رعاية وتربية الأطفال بشكل يتناسب مع مختلف الاحتياجات (مثل تدريب المربيات على الإسعافات الأولية للطفل)	لا ينطبق	ينطبق

اختياري

ج- ٤ دعم مقدمي الرعاية للأطفال أصحاب الهمم

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 بلس
وجود سياسة تدعم الوالدين الذين يرعون طفلاً من أصحاب الهمم، وتشمل منح 30 يوماً إضافياً أو أكثر من إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، و30 يوماً من إجازة الأمومة غير المدفوعة الأجر	30 يوماً إضافياً مدفوعة الأجر (أو أكثر)، و30 يوماً إضافياً غير مدفوعة الأجر من إجازة الأمومة، إضافة إلى ميزة إضافية واحدة	محتويات المستوى الأول + ميزتان إضافيتان على الأقل
نسبة الموظفين الذين يرعون أطفالاً من أصحاب الهمم ويوافقون على أن الدعم المقدم لهم محدد بوضوح	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على كفاية الدعم المقدم لأولياء أمور الأطفال أصحاب الهمم	60%	80%
نسبة الوالدين الذين يشعرون بأن المزايا التي توفرها المؤسسة للأطفال من أصحاب الهمم تلائم 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 بلس
تقدم المؤسسة خدمات لتعزيز الرفاهية النفسية للموظفين بما يشمل تقديم الدعم للموظفين لإدارة الإجهاد وتوفير خدمات الصحة النفسية وتقديم خدمات استشارية	تقدم برامج متخصصة لتعزيز الرفاهية النفسية والبدنية وتُنظم كذلك أنشطة لتعزيز الرفاهية الأسرية	توافر برامج تستهدف تعزيز الصحة البدنية وأنشطة تعزيز الرفاهية الأسرية ونوع خدمة واحد على الأقل من خدمات تعزيز الصحة النفسية (تشمل الأمثلة إدارة الإجهاد وخدمات تعزيز الصحة النفسية وتوفير الدعم للموظفات للتغلب على اكتئاب ما بعد الولادة)
تقدم المؤسسة خدمات الدعم المهني /الإداري للآباء والأمهات الجدد	نعم	نعم
تتوفر مجموعات لدعم الأسر يشرف عليها الموظفون	لا ينطبق	ينطبق
يتلقى مديرو المؤسسة تدريباً رسمياً حول خدمات تعزيز رفاهية الموظفين وتعليماً منظماً لزيادة وعيهم وقدرتهم على تقديم الدعم لتعزيز رفاهية الموظفين وكيفية تطبيق ذلك، مثل توفير دورات الإسعافات الأولية أو التدريب على الإنعاش القلبي الرئوي أو الدليل الإرشادي أو التدريب الإداري	لا ينطبق	إتاحة ما لا يقل عن خيارين من برامج تدريب المديرين في مجال 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
توفير الحماية من إنهاء خدمات الموظفين خلال فترة الحمل وإجازة الوالدية	توفير الحماية للموظفات خلال فترة الحمل وإجازة الوالدية	توفير الحماية للموظفات خلال فترة الحمل وإجازة الوالدية ويمكنهم العودة إلى الوظيفة نفسها أو ما يماثلها
نسبة الموظفين الذين يشعرون بالحماية أثناء تمتعهم بإجازة الوالدية، ويعتقدون أن غيابهم لن يؤثر على وظيفتهم/منصبهم أو ما يماثلهما وحياتهم المهنية في المؤسسة التي يعملون بها	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 قائمة على أساس الكفاءة المهنية لتعزيز النهوض بالقيادات النسائية أو الارتقاء الوظيفي	نعم	نعم، وتستهدف هذه البرامج مجموعات محددة (مثل الأمهات)
توفير فرص تواصل منظمة لدعم الموظفين وإرشادهم	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفات اللواتي يشعرن بأن مؤسساتهن تدرك التحديات الخاصة التي تواجهها النساء في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وتوفر لهن دعماً فعالاً يساعدهن على التعامل معها	60%	80%

06 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 أرباب العمل للاستفادة من السياسات الداعمة للوالدين المتاحة لهم.

يمكن أن ينطوي تمكين المديرين على أساليب ومواد وجلسات تدريبية مختلفة، يطبقها المديرون لحصول الموظفين على فهم أفضل لسياسات المؤسسة الحالية الداعمة للوالدين وأهميتها، وكيف يمكنهم دعم فرقهم بشكل أفضل للاستفادة من تلك السياسات وتقديم التوجيه حسب الحاجة.

يمكن توفير الترويج بشكل داخلي بالنص الداخلي للمؤسسة التي يتم فيها مناقشة الموضوعات الداعمة للوالدين من بين أمور أخرى، أو المراسلات الإلكترونية، أو الرسائل الإخبارية، أو نظام شيربوينت أو ما يماثلها مع مجال محدد للسياسات الداعمة للوالدين.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين بلس
توفير دورات تدريبية أو توعية للمديرين بشكل دوري لتمكينهم من تنفيذ السياسات والممارسات الداعمة للوالدين بسلاسة	توفير دورات تدريبية وتوعية داعمة للوالدين للمديرين بشكل دوري (تم تحديد خيارين على الأقل)	محتويات المستوى الأول + المزيد من الخيارات
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديريهم ملمّ بسياسات دعم الوالدين (مثل: العمل المرن، والإجازات الوالدية، وغيرها)	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديريهم يدعم مسؤولياتهم في الرعاية، بما في ذلك رعاية الأطفال، ورعاية كبار السن، ورعاية المعالين	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديريهم يطبقون دعم الوالدين بشكل متسق 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 تطبيقها ومراجعتها بانتظام لضمان أن الممارسات والترقيات المعمول بها تحقق نتائج داعمة للوالدين	يوجد ما لا يقل عن مقياسين متعلقين بدعم الوالدين	محتويات المستوى الأول، بالإضافة إلى مقياس إضافي واحد متعلق بدعم الوالدين
تتخذ المؤسسات إجراءات لتحديث السياسات الداعمة للوالدين بما يتماشى مع نتائج عمليات مراجعة السياسات	لا ينطبق	ينطبق
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 للمؤسسة إثبات تفعيلها لآلية لجمع آراء الموظفين وأفكارهم بشأن السياسات الداعمة للوالدين	نعم	نعم
توجد عملية منظّمة وحوكمة معتمدة يتم من خلالها مراجعة ملاحظات الموظفين واختبارها وتطبيقها	لا ينطبق	ينطبق
يمكن إظهار وإثبات أثر التحسينات في السياسات من خلال تحليل البيانات	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنهم قادرون على تقديم ملاحظاتهم بشأن دعم الوالدين في مكان عملهم	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يشعرون بالثقة من أن ملاحظاتهم يتم التعامل معها بجدية	60%	80%
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.

07

رحلة مقدم الطلب

هل أنت مهتم بالانضمام إلى مجتمع برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين؟ إليك ما تحتاج معرفته.

أتعرف على برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين وأقوم بتحميل دليل مقدمي طلبات المشاركة من خلال موقع البرنامج Parentfriendlylabel.ae

أتقدم بطلب الاشتراك من خلال موقع البرنامج وأقوم بتوزيع استبيان تجربة الموظفين على الموظفين العاملين لدى مؤسستي

ألتقي بالشخص المسؤول عن تقييم مؤسستي في جلسة توضيحية عند الحاجة.

تم إخطاري بحصولي على علامة الجودة

تساعدني الهيئة في تحسين سياساتي باستمرار وأقوم بإعداد خطة للتطوير

أصبحت جزءاً من مجتمع الحاصلين على العلامة

أحتفظ بعلامة الجودة لمدة عامين. في السنة الأولى، أحضر اجتماع مع الهيئة لمراجعة خطة التطوير الخاصة بمؤسستي للتأكيد على التزام مؤسستي بتبني السياسات الداعمة للوالدين التي حصلت بموجبها على علامة الجودة.

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 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.

خلال الربع الأول من سنة 2027

- ☐ 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"، فحينئذ:

- ☐ 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"، فحينئذ:

- ☐ 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.ae 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.

تهدف مبادرة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين إلى تشجيع مؤسسات القطاع الخاص وشبه الحكومي والقطاع الثالث على تبني سياسات وأساليب عمل داعمة للوالدين العاملين لديها. ومع ذلك، تدرك هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة أنه يمكن أن ينشأ تعارض في المصالح عند الدخول في علاقة مهنية في سياق الأنشطة التجارية مع المؤسسات التي قد ترغب في التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة.

ولضمان حيادية واستقلالية اختيار المتقدمين للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، فضلاً عن تجنب التأثير غير المرر، قامت الهيئة بما يلي:

١. التعاقد مع إحدى الشركات المتخصصة والتميزة في مجال التقييم لضمان استقلالية عملية تقييم جميع طلبات الاشتراك في المبادرة.
٢. تشكيل لجنة تحكيم تضم عدداً من الأعضاء من الجهات الحكومية الرائدة في دولة الإمارات، لمراجعة عملية اختيار الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين وتقديم توصيات بشأنها.
٣. إذا كانت هناك أي علاقة أو تعاون قائم بين أية مؤسسة من المؤسسات المتقدمة وهيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، سيتم الإفصاح عن هذه العلاقة أو هذا التعاون للجنة التحكيم.

إخطار هيئة أوظيفي للطفولة المبكرة بالتغيرات

يجب على المؤسسات إخطار الهيئة بجميع التغيرات المهمة التي تؤثر على تنفيذها لمعايير 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 للمؤسسة والمسمى الوظيفي وبيانات الاتصال.

جهات الاتصال

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

دمج المؤسسات

يجب أن ترسل المؤسسة خطاباً موقعاً من الرئيس التنفيذي يوضح التغيرات التي حدثت بداخلها، ويجب أن يوضح الخطاب إذا كان تنفيذ المؤسسة لمعايير البرنامج لن يتأثر بسبب نقل ملكيتها وسبب ذلك، أو توضيح أن تنفيذ المؤسسة لمعايير البرنامج سيتأثر بسبب نقل ملكيتها والخطط التي يتعين على المؤسسة تنفيذها لضمان مواصلة تلبية جميع متطلبات البرنامج.

بالإضافة إلى ذلك، إذا أدت عملية دمج المؤسسة إلى وجود أكثر من مؤسسة واحدة، يحق للمؤسسة التي تقدمت بطلب للحصول على علامة الجودة وخضعت للتقييم الاحتفاظ بعلامة الجودة، ويجب على المؤسسات الجديدة الناتجة عن عملية الدمج التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بشكل منفصل لكي تتمكن من التمتع بمزايا العلامة.

تغيرات الملكية

المؤسسات التي تسعى للحصول على علامة الجودة -

يجب على المالك الجديد للمؤسسة التوقيع على خطاب نوايا وإرساله للهيئة، للدلالة على نية المؤسسة مواصلة سعيها للحصول على علامة الجودة.

المؤسسات التي حصلت على علامة الجودة -

المالك الجديد للمؤسسة إرسال خطاب موقع إلى الهيئة لإخطارها بالمالكين الجدد للمؤسسة، ويجب أن يوضح الخطاب إذا كان تنفيذ المؤسسة لمعايير البرنامج لن يتأثر بسبب نقل ملكيتها وسبب ذلك، أو توضيح أن تنفيذ المؤسسة لمعايير البرنامج سيتأثر بسبب نقل ملكيتها والخطط التي يتعين على المؤسسة تنفيذها لضمان مواصلة تلبية جميع متطلبات البرنامج.

سرية البيانات

ستستخدم كافة البيانات والمعلومات المقدمة من قبل مقدمي الطلبات **لأغراض تقييم طلباتهم للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين™**، ولن تتم مشاركة الردود الفردية مع أطراف ثالثة غير معنية بمعايير التقييم. كما يشمل ذلك المسؤولين عن التقييم الذين اختارهم الهيئة، وذلك لضمان تقييم الطلبات بشكل عادل.

وسيتم الإعلان عن الحاصلين على علامة الجودة علناً، ولن 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

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

[Parentfriendlylabel.ae](https://parentfriendlylabel.ae)

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



PFL_UAE