

تقرير الأثر 2025

البرنامج بقيادة



هيئة أبوظبي  
للطفولة المبكرة  
Abu Dhabi Early  
Childhood Authority



## الازدهار من خلال الكفاءات:

كيف تعزز السياسات الداعمة للوالدين التوازن والنمو  
والتنافسية العالمية؟

الفصل الخامس:  
الأثر الإنساني: التوازن بين الجنسين، والأبوة،  
ورفاهية الأسرة

27

الفصل السادس:  
ابتكار يتجاوز السياسات

33

الفصل السابع:  
قياس الأثر، النجاحات، واستدامة الأثر

38

الفصل الثامن:  
من الرؤى المعمقة لبناء إرث مستدام - دولة الإمارات  
نموذج عالمي في تمكين الوالدين العاملين

40

المراجع

46

مقدمة

4

الفصل الأول:  
الملخص التنفيذي

6

الفصل الثاني:  
أهمية بيئة العمل الداعمة للوالدين في وقتنا الحالي

11

الفصل الثالث:  
نظرة معمقة على برنامج علامة الجودة لبيئة  
عمل داعمة للوالدين ومسار التغيير

15

الفصل الرابع:  
نظرة معمقة على الدورة الثالثة

19

الأسرة هي المساحة التي يتشكل فيها وجدان المجتمع، ومنها تنطلق القيم التي ترسم ملامح أجياله وتحدد مسارها.

وهذا، فإن الاستثمار في بيئة عمل تراعي احتياجات الوالدين العاملين والأطفال الصغار لا يعد مجرد دعم للموظفين، بل هو استثمار جوهري في بناء مجتمع متماسك تسوده الطمأنينة والانسجام.

لقد أثبت برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين أن بيئة العمل يمكن أن تكون مساحة للإنسانية لا تقل أهمية عن كونها مجالاً للإنتاج، وأن المؤسسات التي تحتضن موظفيها بأدوارهم المختلفة هي الأقدر على تحقيق النمو المستدام.

ونحن نؤمن بأن الاهتمام بالأسرة والطفل ليس مسؤولية جهة واحدة، بل هو التزام مشترك بين المجتمع ومؤسساته كافة، لأن تنشئة الطفل لا تنفصل عن البيئة التي يعمل فيها والداه.

واليوم، نشهد نموذجاً إماراتياً فريداً يجتهد التلاحم بين قيم الأسرة وواقع العمل، نموذجاً يحتفي بالإنسان كقيمة عليا، ويؤكد أن التوازن الأسري هو الأساس الذي تقوم عليه قوة المجتمعات واستدامتها.

**سمو الشيخة مريم بنت محمد بن زايد آل نهيان**  
عضو مجلس أمناء هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة



إنّ بناء مستقبل مزدهر ومستدام يبدأ من الطفل، ومن الأسرة تحديداً، باعتبارها نواة المجتمع ومصدر قوته واستقراره.

ومن هذا المنطلق، تمضي دولة الإمارات العربية المتحدة بخطى واثقة نحو تطوير سياسات تنموية تضع جودة الحياة في صميم أولوياتها، مستندةً إلى رؤية قيادتنا الرشيدة التي جعلت من رفاه الإنسان غايتها الأولى ومحور اهتمامها.

ويأتي برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين ليجسد هذه الرؤية ويحوّلها إلى واقع ملموس؛ فهو ليس مجرد مبادرة تنظيمية، بل نهج وطني متكامل يعيد تعريف مفهوم بيئة العمل في الدولة، ليجعلها أكثر شمولاً وإنسانية، وأكثر قدرة على احتضان احتياجات الأسرة والطفل.

ويمتاز هذا البرنامج بقدرته على المواءمة بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، إذ إن تمكين الوالدين في مواقع العمل لا يحقق التوازن الأسري فحسب، بل يسهم أيضاً في بناء مجتمع أكثر استقراراً وإنتاجية.

ومن خلال هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، سواصل العمل لترسيخ هذا النهج الوطني الذي يضع الأسرة والطفل في قلب التنمية، ويعزز مكانة الإمارات كدولة رائدة في بناء مستقبل مزدهر ومستدام للأجيال القادمة.

**سمو الشيخة ذياب بن محمد بن زايد آل نهيان**  
رئيس هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة





يأتي برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين كنموذج وطي رائد لترجمة رؤى القيادة الرشيدة إلى سياسات وممارسات مؤسسية تعزز رفاه الأسرة وجودة الحياة، وترسخ مكانة دولة الإمارات العربية المتحدة كدولة ستاقفة في بناء بيئات عمل دامجة، وإنسانية، ومستدامة، تراعي احتياجات الوالدين العاملين والأطفال الصغار، وتحثي بدور الأسرة في التنمية الوطنية.

لقد أثبت البرنامج، عبر دوراته المتتالية، أن تمكين الوالدين العاملين ليس مجرد توجه اجتماعي أو اقتصادي، بل هو مسار تنموي شامل تتقاطع فيه الأبعاد الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، وينعكس أثره الإيجابي على جودة حياة الأسرة، واستقرار المجتمع، وازدهار الإقتصاد الوطني. وقد أظهرت نتائج الدورة الثالثة نضجا مؤسسيا لافتا، وشراكات نوعية بين مختلف القطاعات، أسهمت في ترسيخ ثقافة عمل مرنة، وعادلة، ومراعية لاحتياجات الموظفين في مختلف مراحل حياتهم الأسرية والمهنية.

وتعد البرنامج اليوم منصة وطنية متكاملة لإعادة تعريف بيئة العمل في الدولة، بحيث تصبح أكثر قدرة على احتضان التنوع الأسري، وتوفير الدعم اللازم للوالدين في أدوارهم التربوية، بما ينعكس مباشرة على نمو الأطفال، وتوازن الحياة المهنية والشخصية، واستدامة الأداء المؤسسي.

ونؤمن في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة أن تحقيق الرفاه الأسري يبدأ من بيئة العمل، وأن دعم الوالدين في أدوارهم التربوية هو استثمار مباشر في تنمية الطفولة المبكرة، وبناء مجتمع أكثر تلاحما واستقرارا. ومن هذا المنطلق، نواصل العمل لتوسيع نطاق التأثير، وتعزيز استدامة مخرجات البرنامج، ودعم السياسات والممارسات التي تضع الأسرة والطفل في قلب التنمية المؤسسية، وتدعم المؤسسات في رحلتها نحو التميز الاجتماعي والاقتصادي.

إن ما تحقق حتى اليوم يرشخ فناعة راسخة بأن الاستثمار في الأسرة هو الاستثمار الأجدر بالمستقبل، وأن كل مؤسسة تتهي هذا النهج تسهم في بناء مستقبل أكثر توازنا، وتلاحما، وازدهارا، وتؤكد أن الإنسان، في أدواره المتعددة، هو محور التنمية وأساس استدامتها.

**معالي سناء بنت محمد سهيل**  
وزيرة الأسرة ومدير عام هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

## الفصل الأول: الملخص التنفيذي

### نتائج مدعومة بالبيانات: رفاهية الموظفين تعكس جودة الأداء

تؤكد النتائج المذكورة أدناه من الدورة الثالثة على أن الممارسات الداعمة للوالدين ليست مجرد مزايا رمزية، بل هي محركات أساسية ومثبتة لأداء الموظفين، وتعزيز ولائهم للمؤسسات، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

من الموظفين بمؤسساتهم باعتبارها بيئة عمل داعمة للوالدين.

أوصى  
**77%**

أعرب  
**64%**

من الموظفين عن رضاهم تجاه الدعم المقدم لهم في مكان العمل، واعتبره 68% منهم سبباً مباشراً لاستمرارهم في الوظيفة لمدة لا تقل عن عامين. ويؤكد ذلك أن الاستثمار في بيئة العمل الداعمة للوالدين يساهم في الحد من الدوران الوظيفي المكلف، ويعزز الحفاظ على الكفاءات واستقطابها.

أفاد الآباء والأمهات على حدٍ سواء أن الدعم المقدم في أماكن العمل الداعمة للوالدين يساهم في تحسين إنتاجيتهم اليومية.

**حيث أكدت 67% من الأمهات و73% من الآباء التأثير الإيجابي لهذا الدعم.**

فبالنسبة للأمهات، يساعد الدعم المقدم على مواصلة مسيرتهن المهنية بعد الأمومة، إضافةً إلى زيادة مشاركة الآباء في تقديم الرعاية وتعزيز شعورهم بالمسؤولية المشتركة تجاه أطفالهم.

وتشير هذه النتائج إلى **تحول ثقافي جديد**، أصبح فيه الحد الأدنى من التوقعات يتمثل في الممارسات نفسها التي كانت تعد في السابق تقدماً ومتطورة. ويحقق هذا التوجه للمؤسسات العديد من المكاسب للموسسة، مثل **انخفاض معدلات الاستقالة، وترسيخ التزام الموظفين، فضلاً عن تعزيز سمعتها في القطاع.** كما تعكس هذه النتائج إيجاباً على صناعات القرار، وتمنح المؤسسات **مزايا استراتيجية** تدعم قدرتها التنافسية على المدى الطويل.

### الابتكار في السياسات ودمج سياسات دعم الأسرة كعناصر دائمة في مكان العمل

تمثل الدورة الثالثة نقلة نوعية من حيث نجاح المؤسسات في دمج سياسات دعم الأسرة ضمن هيكلها المؤسسية، والارتقاء بها من مجرد إجراءات لتعزيز المرونة، لتصبح سياسات راسخة تقوم على العدالة والاستدامة والاهتمام. كما أبرزت الدورة الثالثة تحوّل إجراءات الاستجابة السابقة إلى إطار عملٍ معتمد يركز على الأبوة والأمومة بوصفهما عنصرين رئيسيين من الحياة العملية.

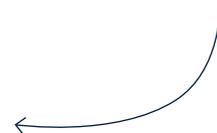
أبرز الإجراءات العتمدة:



تمديد إجازة الأبوة لتصل إلى **45 يوماً**



اعتماد سياسات العمل عن بعد خلال فترة الإرضاع



### دولة الإمارات ترسم ملامح مرحلة جديدة لمستقبل بيئة العمل الداعمة للوالدين

كما يضمن البرنامج تطبيق الممارسات الداعمة الدروسة والعمدة لكان العمل، بالاعتماد على آليات فعالة تشمل استبيانات آراء الموظفين، وتتبع مستوى الاستفادة لدى الأفراد العاملين والمؤسسات، وقياس مدى التحسن المستمر.

وساهم التزام المؤسسات بمعايير بيئات العمل الداعمة للوالدين في ترسيخ مكانة دولة الإمارات بوصفها نموذجاً عالمياً في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة والرفاهية، مما يرسى معياراً جديداً للدول والمؤسسات على صعيد اعتماد معايير الرعاية والشمولية والمرونة في البيئات المهنية.

بدعم وتوجيه من القيادة الإماراتية الرشيدة، أطلقت هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة "برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين"، الذي أصبح خلال ثلاث دورات فقط واحداً من أبرز نماذج الابتكار الاجتماعي للمهنة على مستوى دولة الإمارات. ويهدف البرنامج إلى تحقيق تحول نوعي في ثقافة العمل بما يتماشى مع رؤية دولة الإمارات في تعزيز استقرار الأسر وازدهار المجتمعات. وقد أصبح البرنامج اليوم مبادرة وطنية رائدة ومعياراً عالمياً، يؤكد أهمية رفاهية الأسرة كركيزة أساسية لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، وكعنصر لا غنى عنه في الحياة العملية اليومية.

ويجسد البرنامج رابطاً وثيقاً يجمع بين رؤية الحكومة والفرق الإدارية في المؤسسات، ويسعى إلى ترسيخ ثقافة قائمة على المساءلة تضمن ترجمة هذه الالتزامات إلى ممارسات ملموسة بعيدة عن كونها مجرد شعارات.



### مستويات غير مسبوقة في نطاق البرنامج وانتشاره

تؤكد بيانات الدورة الثالثة من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين مدى تنامي انتشار البرنامج ومصداقيته على امتداد المشهد الاقتصادي المتنوع لدولة الإمارات:

من القطاعين شبه الحكومي والخاص والقطاع الثالث شاركت في الدورة الثالثة.

من بينها الرعاية الصحية والتعليم والطاقة والتجزئة والخدمات اللوجستية والطيران والإعلام والتكنولوجيا والقطاع المالي.

شاركوا في استبيان حول دور السياسات الداعمة للوالدين في تمكينهم من تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم، وواجباتهم المهنية، والأسرية، والاجتماعية.

**83**  
مؤسسة  
المؤسسات المشاركة تغطي

**25**  
قطاعاً،

أكثر من

**11,000**  
موظف

ويتجاوز هذا المستوى من التفاعل مفهوم المشاركة، ليعبر عن تحوّل ثقافي عميق، إذ يعكس قدرة البرنامج على تمكين الوالدين العاملين في مختلف المؤسسات على امتداد دولة الإمارات، بدءاً من العلامات التجارية المحلية والمؤسسات الصغيرة، وصولاً إلى المؤسسات الدولية، ليقدّم رؤى شاملة عن حياة الأسر وازدهارها وارتباطها ببيئات عمل الوالدين في المشهد الاقتصادي الحديث.

## علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين تدعم رؤية نحن الإمارات 2031 واستراتيجية التوازن بين الجنسين

يساهم برنامج علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين في تحقيق الأولويات الوطنية لدولة الإمارات، بما ينسجم مباشرة مع رؤية نحن الإمارات 2031 الرامية إلى ضمان جودة حياة لا تضاهي على مستوى العالم في الدولة. ويساعد البرنامج في ترجمة هذه الرؤية إلى واقع ملموس في الحياة اليومية للأسر العاملة، من خلال تعزيز مرونة بيئة العمل، ودعم رعاية الأطفال، ورعاية الأسرة في مكان العمل.

كما يدعم البرنامج استراتيجية التوازن بين الجنسين والسياسة الوطنية لتمكين المرأة في دولة الإمارات، من خلال تقليل حالات استقالة الموظفين بعد الأمومة، وضمان استمراريتهم المهنية، ومنح الآباء أيام إجازة أطول لترسيخ دورهم ومشاركتهم في رعاية الأطفال. ففي إطار برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، يتحول الالتزام بتحقيق التوازن بين الجنسين إلى ثقافة متكاملة يمارسها الوالدان يومياً في مكان العمل ضمن مختلف القطاعات.

### يسهم البرنامج من خلال هذه الجوانب في تعزيز الجاذبية التنافسية لدولة الإمارات، ورفع مرونة القوى العاملة، وتعميق التماسك الاجتماعي

وهي ثلاث ركائز أساسية لمستقبل دولة الإمارات للشرق. كما يعكس البرنامج نموذجاً متقدماً يُعطي من شأن رفاهية الأسرة بوصفها ركيزة استراتيجية لدفع مسيرة التنمية البشرية وتعزيز استدامة النمو الاقتصادي.



### التطلعات المستقبلية: من التقدير إلى التأثير الفاعل

لم تعد علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين مجرد شهادة اعتماد مؤسسية، إنما أصبحت قوة داعمة للتحوّل الثقافي، وإطار عمل استراتيجياً يوجّه المؤسسات في مختلف القطاعات نحو ترسيخ القيم الأسرية في ثقافتها المؤسسية. ويعود أثر العلامة بالنفع أولاً على الموظفين وأسرتهم، ثم يمتد ليشمل كامل المجتمع، وبخاصة الأطفال خلال سنواتهم الأولى من عمر الولادة حتى ثماني سنوات.



توفير مزايا للأمهات المرضعات تشمل ساعات عمل مرنة ومرافق مهنية للرضاعة الطبيعية



استحداث إجازات خاصة بحالات الإجهاد، أو فقدان الجنين، أو الاحتضان



تقديم بدلات حضانة وصناديق مخصصة لرفاهية الأسرة لدعم الوالدين العاملين



منح أيام إجازة إضافية للأم في الحالات الخاصة مثل الولادات المتعددة



تقديم الدعم للأسر التي لديها أطفال من أصحاب الهمم عبر لجان خاصة، ورعاية الأطفال، والدعم العلاجي، إضافة إلى منح الموظفين إجازة أمومة إضافية مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً.



إطلاق صندوق المرونة بناءً على توصية برنامج علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين، لتقديم دعم مالي مخصص عند قصور السياسات الاعتيادية عن تلبية جميع احتياجات الموظفين اليومية. فالصندوق يتيح للموظفين تخصيص المزايا بما يتناسب مع ظروف حياتهم، مثل التعليم أو العلاج أو دعم رعاية الأطفال.

تمثل هذه الإجراءات الهادفة نقلة نوعية تعزز مكانة الأبوة والأمومة بوصفهما مرحلة مهمة يتوجب دعمها والاهتمام بها وتقديرها بالشكل المناسب. وتؤكد في الوقت نفسه زيادة دولة الإمارات على مستوى المنطقة والعالم في إعادة صياغة المبادرات الداعمة للأسرة في مكان العمل.

## ريادة دولة الإمارات عالمياً

العامة. وتحظى دولة الإمارات أيضاً بمكانة متنامية باعتبارها نموذجاً ناجحاً لكيفية توظيف الأولويات الاجتماعية، مثل دعم الأسرة، في دفع عجلة الاقتصاد مبادرة، من خلال نجاحها في زيادة الإنتاجية، وتحسين استبقاء الموظفين، وتعزيز التنافسية.

كما تركز دولة الإمارات على رفاهية الأسرة بوصفها ضرورة استراتيجية، مما يعزز حضور الدولة كطرف فعال في صياغة الحوارات العالمية حول هذا المجال، فضلاً عن تقديم نموذج رائد ومثبت ويمكن تكراره في باقي الدول لدفع عجلة التغيير في مختلف القطاعات.

نجحت دولة الإمارات خلال فترة قياسية في أن تصبح نموذجاً رائداً على الصعيدين العالمي والإقليمي في ابتكار بيئات العمل الداعمة للوالدين. وجاءت هذه الريادة بفضل منهجيتها القائمة على الرؤية الوطنية الطموحة من جهة، والالتزام الطوعي للمؤسسات من جهة أخرى. كما تعتمد آليات متابعة ومساءلة صارمة مثل تتبع الإجازات، واستبيانات آراء الموظفين، وتقديم الملاحظات في الوقت الحقيقي، لضمان تحويل هذه السياسات إلى ممارسات متجددة في ثقافة العمل لدى المؤسسات.

كما تنامي الريادة العالمية للدولة في هذا المجال، إذ يدرس صناع السياسات وكبرى المؤسسات كيفية الاستفادة من نموذج علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين في تحسين السياسات، وتدريب الكفاءات القيادية، وصياغة استراتيجيات فعالة لتطوير القوى

## الفصل الثاني: أهمية بيئة العمل الداعمة لوالدين في وقتنا الحالي

وتؤدي دولة الإمارات دوراً محورياً في قيادة هذا التحول من خلال برنامج علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين، فقد أرسيت معايير غير مسبوقة للنمو والنجاح المشترك بين المؤسسات وأسر موظفيها.

ثمة عدة عوامل داعمة لبيئة العمل التنافسية، تشمل الأجور المرتفعة، واعتماد أحدث التقنيات، وحق قدرة الوالدين على تحقيق التوازن بين النجاح المهني ورعاية أسرهم.

لقد أصبحت قدرة المؤسسات على دعم الوالدين العاملين ضرورة ملحة في ظل التطور السريع لمشهد القوى العاملة الحالي، حيث تتزايد المنافسة بين الدول على استقطاب الكفاءات وتعزيز المرونة. وفي هذا السياق، أخذت بيئات العمل التي ترسخ القيم الداعمة للأسرة تبرز بوصفها المحرك الرئيسي للابتكار والشمولية والنمو على المدى الطويل.

### الدوافع الوطنية والعالمية وراء التحول

وتحرص الحكومات على مستوى العالم على تسريع التطويرات والتحديثات المتعلقة بإجازة الأبوة والأمومة ورعاية الأطفال. وتأتي دولة الإمارات في مقدمة الدول ضمن هذا السياق، إذ تجمع بين السياسات المبتكرة الداعمة لهذه الجوانب، وبين ارتفاع نسبة أصحاب العمل الجاهزين للتكيف مع هذه التطويرات والتحديثات، ما يجعلها نموذجاً مثالياً لبقية الدول، يسعى إلى تعزيز رعاية الأطفال من خلال إقامة المرافق الخاصة داخل المؤسسات، إلى جانب التعاون مع الحضانات، وتقديم البدلات في إطار برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

وتؤكد الفجوات القائمة في هذا المجال على الضرورة الملحة لاتخاذ الإجراءات المناسبة. وتبرز دولة الإمارات في هذا السياق كمثال يُحتذى به بفضل تصنيفاتها العالمية المتنامية وهيكلها القانونية الفعالة. ومن خلال برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين وغيرها من المبادرات الرائدة، توفر الدولة نموذجاً قابلاً للتطبيق حول كيفية الجمع بين السياسات المبتكرة والتزام أصحاب العمل والمسؤولية الثقافية لإحداث التحول المنشود. إذ بات واضحاً اليوم أن الدعم الأسري في بيئات العمل لم يعد أمراً ثانوياً، بل ضرورة استراتيجية.

ما تزال الفجوة بين الجنسين كبيرةً على مستوى العالم، حيث تحصل الموظفات على ثلثي الحقوق القانونية فقط المتاحة لنظرائهن من الرجال، بما يشمل إجازة الأمومة والأبوة، والحصانة من الإقالات المتعلقة بالحمل، وقوانين المساواة في الأجر، ومنع التمييز في بيئة العمل. وعلى الرغم من ذلك، يتم تطبيق أقل من 40% فقط من الآليات اللازمة لتنفيذ هذه القوانين.

وفي ظل هذه الظروف، تبرز جهود دولة الإمارات في هذا المجال، فقد سجلت الدولة 82.5 نقطة من أصل 100 على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر عن البنك الدولي، متفوقةً بوضوح على المتوسط العالمي البالغ 64.2 نقطة، ما يعكس ازدهار بيئات العمل الداعمة لحقوق الموظفين في دولة الإمارات<sup>2</sup>. كما واصلت الدولة ترسيخ مكانتها بصفقتها معياراً عالمياً للمساواة بين الجنسين بعد تقدمها بمقدار 5 مراكز على المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2025، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، لتنتقل من المركز 74 إلى 69 عالمياً<sup>3</sup>.

ويشهد العالم في الوقت الحالي أيضاً ارتفاع سقف التوقعات المرتبطة ببيئات العمل، وخاصة فيما يتعلق بسياسات العمل المرنة، التي صنفتها الموظفون ضمن أكثر ثلاثة عوامل مؤثرة على اختيار مكان عملهم في جميع أنحاء العالم<sup>4</sup>.

وفي هذا السياق، تؤكد هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة على الأهمية البالغة للتنمية في المراحل الأولى من عمر الطفل، مشيرة إلى أن 90% من نمو الدماغ يكتمل بحلول سن الخامسة. وتغطي منهجيتها الشاملة مجالات الصحة والتغذية وحماية الطفل والدعم الأسري - بما يشمل برنامج العلامة، والرعاية والتعلم المبكرين. وتركز الهيئة على تمكين قطاع تنمية الطفولة المبكرة لضمان تجارب إيجابية للأطفال في سنواتهم الأولى بما يؤسس لهم قاعدة متينة للتعلم والنمو والنجاح مدى الحياة<sup>1</sup>.

وفي دولة الإمارات، لا تقتصر علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين على المشاركة الوطنية في التوجه العالمي نحو بيئة العمل الداعمة للوالدين، بل تساهم في توجيهه وصياغة مستقبله. فهي برنامجٌ كفيل بتعزيز ريادة دولة الإمارات في هذا المجال، ويقدم نموذجاً ملهماً للدول والمؤسسات لاعتماد ممارسات مماثلة، لا سيما أن أثره يمتد ليشمل آلاف الموظفين والوالدين العاملين، ويوفر بيئات عمل تعزز التفاعل الإيجابي بين الوالدين وأطفالهم في السنوات الأولى.



### الخاتمة

وأصبحت علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين قوة مؤثرة، انطلقت من أبوظبي ووصلت إلى العالم، حتى أرسيت معايير غير مسبوقة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة والرفاهية.

وأرسيت العلامة بذلك واقعاً إيجابياً جديداً، يتمثل بأن الأبوة والأمومة تحطت حدود المسؤولية الشخصية لتصبح محركاً رئيسياً للتنافسية، والمرونة المجتمعية، وتحقيق الريادة العالمية. إن التزام دولة الإمارات بترسيخ قيم الأسرة في ثقافة أماكن العمل يساهم في النهوض بجودة حياة الأفراد ليصوغ ملامح مستقبل العمل.

نجحت دولة الإمارات، خلال ثلاث دوراتٍ فقط من علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين، في إرساء معايير جديدة لدعم الوالدين العاملين، تحوّلت خلالها من السياسات النظرية إلى تطبيق ثقافة مؤثرة وهادفة في الممارسات اليومية.

**فلم تعد الأبوة والأمومة عائقاً أمام التطور المهني، بل رافداً للقوة الوطنية.**



أثبتت سياسات الدعم الأسري قدرتها على تحقيق عوائد ملموسة للمؤسسات، والتي تنعكس إيجابياً على الاقتصاد الكلي، عبر خفض التكاليف وتعزيز أداء الأعمال على المدى الطويل، فضلاً عن دعم التوازن بين الجنسين..



تحقق المؤسسات التي توفر مزايا رعاية الأطفال

**عائداً على الاستثمار بنسبة 425%**

مع انخفاض متوسط غياب الإباء والأمهات بمعدل 16 يوماً سنوياً، وارتفاع نسبة ولائهم للمؤسسة (وفقاً لجموعة بوسطن الاستشارية<sup>٩</sup>، وبنسب إنسايدر 2024<sup>٩</sup>).

تؤكد أبحاث اليونسيف أن

**كل دولار يُستثمر في سياسات بيئة العمل الداعمة للوالدين يحقق مكاسب إنتاجية بمقدار 3 دولارات<sup>7</sup>.**

تعود أكثر من 93%

من الأمهات اللواتي مُنح إجازة أمومة مدفوعة الأجر إلى العمل خلال 9-12 شهراً بعد الولادة، وفق تقرير صادر عن اليونسيف<sup>٩</sup>.

وتسجل دولة الإمارات معدلات مرتفعة في هذا المجال، وفق البيانات التالية:

في استبيان الدورة الثالثة من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، بأن السياسات الداعمة حسنت إنتاجيتهم وشجعهم على البقاء في مؤسساتهم لمدة عامين إضافيين على الأقل.

أن دولة الإمارات توفر "بيئة عمل داعمة للوالدين.

أفاد  
**71%**  
من الموظفين

يرى  
**73%**  
من الموظفين

أظهرت بيانات الدورة الثالثة أن الممارسات الداعمة للوالدين قابلة للتطبيق ضمن مختلف فئات الموظفين والمؤسسات:



يضمن إطار عمل البرنامج الاستفادة من مزاياه على نطاق واسع وتعزيز رفاهية الأسرة.



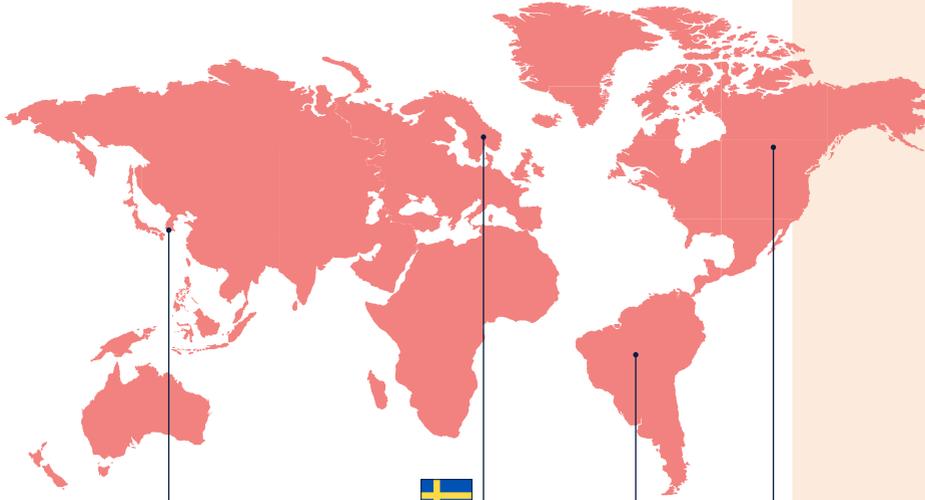
أكد سكان دولة الإمارات ومواطنو دول الخليج على شمولية نموذج البرنامج وقابلية تطبيقه بفعالية في جميع المجتمعات.



أظهر الموظفون من أصحاب الخبرة معدلات مرتفعة من الرضا والثقة في المؤسسات التي توفر بيئة عمل داعمة للوالدين خلال مختلف مراحل مسيرتهم المهنية.

وبهذا، يحقق برنامج علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين عائداً واضحاً على الاستثمار، مفاده أنّ دعم الوالدين العاملين يضمن استدامة الكفاءات وتحسين استبقاء الموظفين، بما يعود بالنفع على شرائح متنوعة في مجتمع دولة الإمارات.

على مستوى العالم، تتبع الدول خططاً مختلفة لدعم الوالدين في بيئة العمل، بناءً على عواملها الاقتصادية والسكانية، سواءً كانت دولاً ذات دخل مرتفع مثل السويد وكندا، أو اقتصادات ناشئة مثل البرازيل وكوريا الجنوبية.



**كوريا الجنوبية**

تواجه **كوريا الجنوبية** انخفاضاً قياسيًّا في معدلات الخصوبة بلغ 0.72 في عام 2023<sup>١٥</sup>، لذلك فقد مددت إجازة الأبوة إلى 18 شهراً للطفل الواحد، وزادت الإعانات المخصصة لرعاية الأطفال<sup>١٤</sup>، وقدمت 90 يوماً لإجازة الأمومة، تتحول إلى 120 يوماً للولادات المتعددة و100 يوم عند الولادة المبكرة<sup>١٥</sup>، بالإضافة إلى 10 أيام لإجازة الأبوة مدفوعة الأجر<sup>١٧</sup>.



تقدم **السويد** 480 يوماً من إجازات الأبوة مدفوعة الأجر عن الطفل الواحد، منها 390 يوماً مدفوعة تخضع لحد أقصى بناءً على دخل الوالدين، مع 90 يوماً احتياطية لكل من الأب والأم، ما يشجع الشعور المشترك بالمسؤولية عن رعاية الأطفال<sup>١٠</sup>.



أعلنت **البرازيل** تمديد إجازة الأمومة من 120 إلى 180 يوماً، وإجازة الأبوة إلى 20 يوماً، في إطار برنامج إمبريزا سيدادا، بالإضافة إلى توفير حوافز ضريبية لتشجيع المؤسسات على دعم الوالدين العاملين<sup>١٨</sup>.



تقدم **كندا** 69 أسبوعاً (483 يوماً) من الإجازات الوالدية المشتركة، بموجب نظام التأمين على العمل، بما فيها 15 أسبوعاً (105 يوماً) لإجازة الأمومة، و40 أسبوعاً (280 يوماً) لإجازة الأبوة المعيارية التي يمكن أن يتشاركها الوالدان أو يمددونها<sup>١١</sup>. وتستفيد الأسر في مقاطعة كيبيك تحديداً من برنامج رعاية الأطفال الذي يدفع فيها الوالدان 10 دولارات كندية فقط في اليوم من تكاليف الرعاية، وهو من بين البرامج الأقل تكلفة في العالم. وتعمل الحكومة الفيدرالية على التوسع في تقديم الدعم بنفس الطريقة على مستوى الدولة<sup>١١</sup>.

وفيما يختلف نموذج كل دولة عن الأخرى، إلا أن السياسات الداعمة للوالدين تعدّ بالغة الأهمية بوصفها **استراتيجيات متكاملة للنجاح الاقتصادي**، وخاصة من حيث استبقاء الكفاءات وضمان القدرة التنافسية على صعيد المؤسسات والدول.

على صعيد بيئات العمل الداعمة للوالدين، تطوّر دولة الإمارات نموذجاً فريداً وخصوصاً بها، يجمع بين التطويرات التشريعية والمسؤولية الثقافية. وقد أثمر هذا النموذج عن التحوّلات التالية:

### تمديد إجازة الأمومة إلى 90 يوماً مدفوعة الأجر بالكامل،

وعمدت بعض المؤسسات إلى تمديد إجازات الولادات المتعددة أو توفير سيارات مرنة للعودة إلى العمل بعد إجازات الأمومة. وتقدم مؤسسات أخرى 19 أسبوعاً (133 يوماً) مدفوعة الأجر بالكامل بالإضافة إلى شهرين (60 يوماً) بدون أجر.<sup>19</sup>



### تمديد إجازة الأبوة إلى 5 أيام مدفوعة الأجر بالكامل،

بموجب القانون الاتحادي، في حين تقدم بعض المؤسسات فتراتٍ إضافية، قد تصل مثلاً إلى أسبوعين مدفوعي الأجر بالكامل. وهناك خطط قيد التنفيذ لمواصلة تحسين إجازة الأبوة في عام 2025.<sup>20</sup>



### برزت العديد من المبادرات المبتكرة

مثل برنامج أعراس دبي 2024، والذي يقدم العديد من الحوافز للموظفين المقبلين على الزواج، بما في ذلك الإجازات مدفوعة الأجر والبدلات.



### يعتمد القطاع الحكومي في دولة الإمارات نظام عمل يتألف من أربعة أيام ونصف يوم عمل،

وهو أحد أكثر أنظمة العمل تقدماً ومرونة في العالم، حيث يعمل الموظفون أياماً كاملة من الاثنين إلى الخميس ثم نصف يوم الجمعة.<sup>21</sup>



إن ما يميز دولة الإمارات في هذا الجانب هو نجاح برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين في تحويل سياسات الدعم الأسري إلى ثقافة راسخة بين المؤسسات والموظفين، تقوم على تحسين تجربة الموظف على أرض الواقع والالتزام الصادق والملموس للمؤسسات. وأكد 74% من الآباء، في استبيان البرنامج في دورته الثالثة، تشجيع مديريهم هم على الاستفادة من إجازة الأبوة، بينما تلقى 73% هذا التشجيع من زملائهم. وبهذا، يمثل البرنامج ثقافة متنامية، متطورة، ومثيرة، تُطبق فيها السياسات عملياً لتسهم في تعزيز الحياة اليومية في بيئة العمل.

## أهمية البرنامج في المشهد الحالي

لقد أصبحت بيئة العمل الداعمة للوالدين ركيزةً أساسية لبناء قوى عاملة مؤهلة وقادرة على مواكبة احتياجات المستقبل وتحوّلاته العديدة. فهي اليوم ضرورة ملحة، تشجع الأمهات على العودة إلى العمل بعد الإنجاب، وتفعّل دور الآباء في تقديم الرعاية، وتمكّن المؤسسات والدول من استبقاء الكفاءات المميزة؛ وبدونها تصبح هذه الأهداف بعيدة المنال.

ويتجاوز البرنامج نطاق المبادرات الاعتيادية التي تطلقها دولة الإمارات، إذ أصبح عاملاً أساسياً للازدهار والتنمية المستمرة، ونموذجاً معيارياً ناجحاً وفعالاً يمكن تطبيقه في مختلف الدول، يجمع بين أفضل الممارسات العالمية، والسياسة الوطنية، والمساءلة الثقافية.

ازدهار المجتمعات مرتبطٌ بازدهار الأسرة؛ وهو المبدأ الذي أصبح مِرَّةً وطنية في دولة الإمارات. وتقدم الدولة معياراً وطنياً جديداً لكيفية مواكبة احتياجات المستقبل، يتمثل في رحلتها من إقرار السياسات إلى تطبيقها الفعلي، ومن إطلاق المبادرات إلى تحقيقها الأثر الإيجابي المنشود. وأصبح برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين نموذجاً رائداً لتعزيز التقدم المجتمعي، ومن خلاله تثبت دولة الإمارات للعالم بأسره أن ازدهار الأسر يعني ازدهار ونمو الاقتصاد والمجتمعات. وانتقل البرنامج من كونه إنجازاً وطنياً، وحركة عالمية ترسم ملامح مستقبل بيئة العمل.

## الفصل الثالث:

# نظرة معمّقة على برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين ومسار التغيير

## أساس البرنامج، أهدافه، ونموذج التكريم

واستند البرنامج منذ انطلاقه إلى رؤية دولة الإمارات التي تركز على ترسيخ مكانتها كإحدى الدول الرائدة عالمياً في بيئات العمل الداعمة للوالدين، وذلك بالاعتماد على منهجية فريدة تدمج أعلى المعايير العالمية وتطورها لمراعاة الخصوصيات المحلية، بما يضمن انسجام أفضل الممارسات العالمية مع الأولويات الوطنية. ويراعي البرنامج النسيج الاجتماعي المتنوع لدولة الإمارات، الذي يضم بتكوينه أكثر من 200 جنسية مختلفة، ليقدّم نموذجاً شاملاً يوازن بين المزايا الثقافية والمعايير العالمية، ويُميّزه عن المبادرات الأخرى حول العالم.

### يُجسّد برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين مفهوم الابتكار الوطني الذي يتجاوز حدود أماكن العمل.

وتم تصميم البرنامج بالتركيز على رفاهية الأسرة باعتبارها عنصراً أساسياً في الثقافة المؤسسية، ما يعكس الرؤية الطموحة لدولة الإمارات في قيادة الجهود العالمية نحو بناء أماكن عمل أكثر شمولية تواكب متطلبات المستقبل. في هذا الفصل، نستعرض رحلة تطوّر البرنامج من مرحلة المفهوم نحو تحفيز التغيير الإيجابي، ودوره في تحويل السياسات النظرية إلى ممارسات عملية ملموسة، وصولاً إلى إرساء معيارٍ مبتكرٍ يتيح للدول ترسيخ التوازن بين متطلبات العمل والأسرة ورفاهية الموظفين.

ويتمتاز البرنامج بما يلي:

### قائم على البيانات

ويرتكز على آراء الموظفين لضمان تحقيق تأثيرات ملموسة بدلاً من السياسات التي تبقى في إطارها النظري.



### مزايًا تنافسية في السوق

تعزز السمعة الإيجابية للمؤسسات وبالتالي قدرتها على جذب أفضل الكفاءات واستبقائها.



### محفز للتغيير الإيجابي

يشجع المؤسسات على ابتكار سياسات تلي أبرز احتياجات موظفيها ومتطلباتهم، مثل إجازات الأبوة والأمومة الطويلة، وأنماط العمل المرنة خلال فترة الرضاعة، وبدلات رعاية الأطفال.



### محفز للتطوير المؤسسي

يدفع المؤسسات إلى الانتقال من التركيز على الامتثال للقوانين نحو تحقيق تحوّل نوعي في الثقافة المؤسسية، ويُبرز قصص النجاح في تعزيز ولاء الموظفين والسمعة الإيجابية للمؤسسات عالمياً.



وتقدم هذه المراحل بمجموعها منحياً بيانياً واضحاً لنضج البرنامج، والذي استهل مسيرته بعدد قليل من المشاركين، ثم تطور تدريجياً حتى أصبح واحداً من أهم الممارسات اليومية الراسخة في مختلف القطاعات. وقد أسهم هذا التحول أيضاً في تحقيق نتائج أفضل للأطفال من خلال تحسين الدعم المقدم إلى الوالدين، وتمكينهم من الحضور والمشاركة الفاعلة في حياة أطفالهم. وهكذا انتقل البرنامج من مرحلة التجارب الأولى إلى نموذج موثوق، يشجع على التطويرات والتحديثات الداعمة للوالدين ويرسخها ضمن بيئات العمل على المدى الطويل.

## نظرة عامة على المؤسسات الحاصلة على العلامة

أثبت البرنامج قابلية تطبيق التطويرات والتحديثات الداعمة للوالدين وإمكانية توسيعها بعد نجاحه في مختلف القطاعات والمؤسسات على اختلاف أحجامها.

تضم قائمة المشاركين في البرنامج مؤسسات من القطاع الخاص والقطاع شبه الحكومي والقطاع الثالث، مما يبرز فعالية هذا النموذج في البيئات المؤسسية على اختلاف أنواعها.

تنوع فئات المؤسسات المشاركة من المؤسسات المحلية الصغيرة والمتوسطة إلى المؤسسات الكبرى متعددة الجنسيات؛ ما يبرهن على ملاءمة البرنامج لمختلف الهياكل والأحجام المؤسسية.

تشمل قائمة المشاركين مؤسسات من 25 قطاعاً مختلفاً، بما في ذلك قطاعات الاستثمار وتجارة التجزئة والتكنولوجيا والإعلام والطاقة والرعاية الصحية والتعلّم والخدمات اللوجستية والضيافة.

يعكس حجم المشاركة في البرنامج اتساع انتشار أثره على المستوى الوطني والعالمي:

شهد البرنامج عبر دوراته الثلاث نمواً متزايداً في حجم المشاركة واتساع نطاق انتشاره على المستويين الوطني والعالمي.

في الدورة الثانية: استفاد من البرنامج أكثر من  
**127,000**  
موظف داخل الدولة.

في الدورة الأولى: استفاد من البرنامج أكثر من  
**20,000**  
موظف داخل دولة الإمارات.

وبذلك يكون البرنامج قد أثر إيجاباً في أكثر من  
**مليون**  
موظف حول العالم،  
من بينهم ما يزيد على  
**311,000**  
موظف في دولة الإمارات.

في الدورة الثالثة: استفاد من البرنامج أكثر من  
**163,000**  
موظف على مستوى الدولة.



## نتائج مثبتة عملياً

من خلال تقديم سياسات مبتكرة تشمل إجازات أبوة مرنة تعتمد على الساعات، تتيح تمديد الاستحقاقات بما يصل إلى 6 أيام إضافية؛ وتشكيل لجان دعم أسري تغطي جميع الموظفين من الوالدين العاملين؛ فضلاً عن زيادة مزايا الأمومة لتشمل إجازة مدفوعة الأجر مدتها 4 أسابيع (28 يوماً) في حالات الولادة الصعبة.



## مبني على نتائج حقيقية

بما فيها دراسات حالة حول دور البرنامج في تعزيز الولاء المؤسسي، واستقطاب الكفاءات، والارتقاء بالسمعة الإيجابية لمؤسسات عالياً.



وأثبت البرنامج أن التحولات التي تحدثها بيئة العمل الداعمة للوالدين ليست شكلية، وإنما تحولات منهجية، تمكن المؤسسات من تحويل التزمّات إلى واقع ملموس، وثقافة العمل إلى التزام ومسؤولية.

## التكريم وأبرز المحطات: رحلة النمو من الدورة الأولى إلى الثالثة

### إطار عمل وتقييمات دقيقة

تمنح علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين للمؤسسات بعد خضوعها لآلية تحقق ومراجعة مستقلة، تقوم على معايير دقيقة، وتزويدها بملاحظات منظمة لتحسين أدائها. وتنطوي هذه المراجعة على خمسة معايير أساسية الابتكار، وهي إجازة الوالدية، وأنماط العمل المرنة، والرعاية الأسرية، والرفاهية الأسرية، والثقافة المؤسسية. وعلى وجه الخصوص، يركز الابتكار على التزام المؤسسات بدعم الإبداع وأنماط التفكير المبتكرة في تطوير السياسات والممارسات الداعمة للوالدين، لضمان تطبيق هذه السياسات كممارسات راسخة في ثقافة العمل.

### مسار التطور عبر الدورات المختلفة: من رواد التحول المؤسسي إلى السياسات المتكاملة

يمكن النظر لتطور البرنامج كإطار عمل مكون من ثلاث مراحل، تشمل:



**الدورة الثالثة: التوسع**  
أصبحت الممارسات الداعمة للوالدين مطبقة في مختلف القطاعات، في دليل على التحول النوعي في ثقافة العمل والوصول إلى مرحلة النضج في السياسات.



**الدورة الثانية: التحول**  
انتقلت المؤسسات من الامتثال للقوانين نحو الابتكار، فبدأت فعلياً بتصميم سياسات تلي الاحتياجات الحقيقية لموظفيها.



**الدورة الأولى: نقطة الانطلاق**  
بدأت أولى المؤسسات المشاركة في البرنامج مسيرة التطوير، حيث اخترعت نماذج جديدة لبيئات العمل، وأثبتت بذلك إمكانية تحقيق التغيير المنشود.

ويمنح هذا الإطار تصوراً ملموساً عن التقدم الاستراتيجي الحاصل، ويمهد الطريق نحو نمو مستدام في الدورات المقبلة.

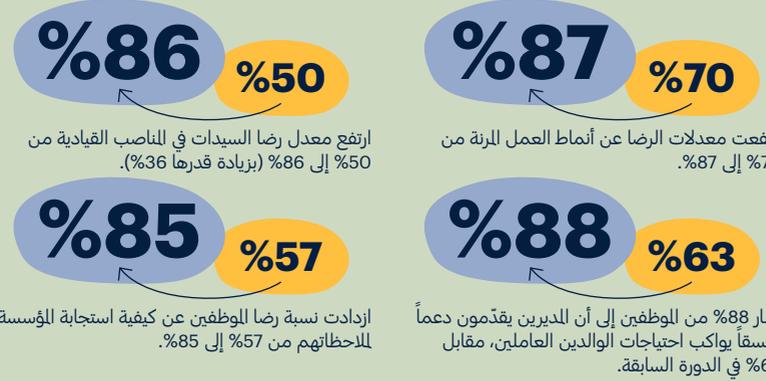
## من الملاحظات إلى التحفيز - قصة تغيير ملهمة

ويتجلى هذا المفهوم في مسيرة التطوير والتحديث التي شهدتها إحدى المؤسسات المشاركة، فقد أشار استبيان الدورة الثانية إلى وجود فجوات كبيرة لديها، حيث بلغ معدل رضا الموظفين عن مرونة أنماط العمل 70% فقط، مع ضعف اتساق الدعم الإداري للوالدين، ولم تتجاوز نسبة رضا السيدات في المناصب القيادية نسبة 50%. وأكدت هذه النتائج مدى أهمية تطوير السياسات وإجراء تطوير شامل في ثقافة العمل المؤسسي.

يعكس تنوع شبكة الحاصلين على العلامة مدى الانتشار الواسع للبرنامج، إلا أن المقياس الفعلي لتأثيره يتمثل في كيفية تفاعل الموظفين مع السياسات الجديدة، واستجابة المؤسسات لملاحظاتهم.

وبناءً على ذلك، تلقت المؤسسة تقريراً تفصيلياً مخصصاً يضم ملاحظات تحسينية وفق إطار عمل البرنامج، بما في ذلك مجالات التطوير والتحديث الممكنة، ويقدم خارطة طريق لبناء بيئة عمل داعمة للوالدين. وعليه، عملت المؤسسة على تطوير سياساتها، وتدريب مديري الأقسام فيها، ووضع خطط دعم واضحة يمكن للموظفين الوثوق بها.

وفي الدورة الثالثة، أظهرت النتائج تغييرات إيجابية ملموسة في المؤسسة:



وتبين هذه النتائج أن التغيير لم يكن شكلياً، وإنما أحدث تحولات جذرية في ثقافة عمل المؤسسة. وشهدنا نجاح العديد من المؤسسات بإحداث تحولات نوعية وجوهرية طوال هذه العملية، بما في ذلك تحسين إجازة إالوالدية، وتوسيع نطاق الدعم خلال فترة الإرضاع، وتكريس سياسات شاملة في ثقافة العمل، لتقطع بذلك شوطاً كبيراً من معالجة الفجوات في سياساتها نحو توفير بيئات عمل تقوم على الثقة والشمولية والمساءلة.

## من الوصول إلى التأثير

أثبت البرنامج أن التطويرات الحقيقية تبدأ بالاستماع إلى الموظفين وأسرهم، والاطلاع على الواقع المعيشي للوالدين العاملين، وأن أهميته قائمة على التوازن بين التقييمات ودوره المحوري في التشجيع على تطبيق الثقة والمساءلة والابتكار، وبينما تواصل دولة الإمارات تعزيز حضورها الرائد في هذا المجال، يوفر البرنامج نموذجاً معيارياً، لتتجاوز في رفاهية الأسرة المزايا الوظيفية لتكون ركيزة أساسية للتنمية الوطنية الشاملة.

ولكن، ما هي الدروس المستخلصة من هذه الدورة والتي يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئات العمل الداعمة للوالدين في المستقبل؟

## الفصل الرابع:

## نظرة معمقة على الدورة الثالثة

حقق برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين في دورته الثالثة تأثيراً غير مسبوق على مختلف الأصعدة، وفقاً لاستبيان آراء آلاف الموظفين لدى المؤسسات المشاركة. فقد رصدت نتائج الاستبيان تطوراً كبيراً في مستويات نضج تطبيق البرنامج، حيث تُظهر انتقال السياسات من الإطار النظري إلى ممارسات يومية ذات تأثيرات إيجابية ملموسة في بيئات العمل ولدى الأسر على حد سواء. وما بدأ كمبادرات تجريبية، أصبح اليوم جاهزاً للتوسع بشكل أكبر على المستوى الوطني.

## لحة عن المتقدمين وانتشار البرنامج عبر القطاعات

مما يبرهن على قابلية التوسع والتكيف التي يتمتع بها البرنامج. وعلى سبيل المثال، قامت إحدى المؤسسات الرائدة في قطاع الرعاية الصحية بتطبيق سياسات البرنامج المعتمدة في دولة الإمارات على موظفيها العاملين عن بُعد في المملكة العربية السعودية وبنغلادش والهند والباكستان ومصر وسريلانكا والصين وكينيا.

وتؤكد هذه المرونة التي يتمتع بها البرنامج أن التطويرات والتحديات المؤسسة الداعمة للوالدين لا تقتصر على المؤسسات الكبرى، وإنما يمكن تطبيقها على المؤسسات من مختلف الأحجام والقطاعات والمناطق، بما يسهم في تعزيز الحضور الرائد لدولة الإمارات ودورها في بلورة الثقافات الشمولية لبيئات العمل على مستوى العالم.

شهد البرنامج في دورته الثالثة مشاركة 83 مؤسسة من القطاعات شبه الحكومية والخاص والقطاع الثالث. ويعكس تنوع المشاركين مدى الانتشار الواسع للبرنامج على المستوى الوطني، بدءاً من المؤسسات الصغيرة ذات الأعداد المحدودة من الموظفين، إلى المؤسسات الكبرى متعددة الجنسيات التي تنتشر عملياتها وفرق عملها في مختلف أنحاء العالم. كما وصل البرنامج إلى 25 قطاعاً مختلفاً، مع حضور كبير للمؤسسات العاملة في قطاعات الاستثمار وتجارة التجزئة والرعاية الصحية والخدمات اللوجستية والتكنولوجيا والضيافة، وهي قطاعات بالغة الأهمية في دعم جهود التنوع الاقتصادي لدولة الإمارات وتحقيق أهدافها الخاصة بالتنمية الاجتماعية.

وفيما تعمل معظم المؤسسات المتقدمة للبرنامج في دولة الإمارات، إلا أن العديد منها نجحت في تطبيق البرنامج خارج حدود الدولة عبر مكاتبها العالمية،

## التوزع الديموغرافي للقوى العاملة وتأثير البرنامج

حققت الدورة الثالثة كذلك انتشاراً واسعاً بين القوى العاملة،

في دولة الإمارات من مشاركة مؤسساتهم في البرنامج بزيادة قدرها 75% بالمقارنة مع الدورة الثانية.

من الوالدين العاملين، بمن فيهم 60 ألفاً من الآباء والأمهات لأطفال تقل أعمارهم عن 8 سنوات، و2,250 من الوالدين العاملين الذي يربعون أطفالاً من أصحاب الهمم، ما يعكس مدى شمولية البرنامج.

حيث استفاد أكثر من

**163 ألف**  
موظف

وشمل هذا العدد

**105 آلاف**  
موظف

## الإجازات الخاصة

2

وعلى سبيل المثال، يوفر أحد أصحاب العمل حالياً إجازات مدفوعة الأجر تصل مدتها إلى 16 ساعة لحضور مواعيد الفحوصات الطبية قبل الولادة. وتنعكس هذه الإجازات الخاصة نجاح البرنامج في ترسيخ منهجية أكثر شمولية في بيئات العمل، تراعي وتلبي الاحتياجات المختلفة للأسر.

قدّمت الدورة الثالثة أشكالاً مبتكرة من الإجازات؛ فقد بادرت بعض المؤسسات إلى منح

**إجازات في حالات الإجهاض المبكر، وتوسيع نطاق الدعم في حالات فقدان الجنين، إلى جانب إجازات طارئة إضافية لتغطية احتياجات رعاية الأطفال أو عند إصابة أحد أفراد الأسرة بمرض خطير.**

## الرفاهية المتكاملة

3

تحول مفهوم الرفاهية الوظيفية من **ميزة إضافية إلى ركيزة أساسية ضمن منظومة دعم الموظفين اليومية؛**

إذ وسعت المؤسسات نطاق خدماتها الاستشارية، وأطلقت تطبيقات للرفاهية الرقمية، إضافة إلى تقديم فحوصات طبية للموظفين للكشف عن حالات بلوغ سن اليأس والإصابة بأمراض السكري والسرطان.

واتخذ عدد من أصحاب العمل خطوات إضافية شملت إنشاء صناديق دعم أسري للموظفين، لتغطية نفقات التعليم أو رعاية الأطفال أو الرعاية الصحية، مما يمنح الوالدين خيارات مرنة للاستفادة من هذه المزايا بما يتناسب مع احتياجاتهم الفردية. وتفاعل الموظفون بشكل إيجابي مع هذه الخطوات، حيث أشار

منهم إلى رضاهم عن خدمات الرفاهية الذهنية والبدنية المقدمة

**%66**

بأنشطة الاتصال الواضحة التي تعتمدها مؤسساتهم لإعلامهم بهذه الخدمات.

**%70**

وتُبين هذه النتائج مجتمعة أن مفهوم الرفاهية قد أصبح جزءاً أساسياً من ثقافة بيئات العمل، وبشكل أحد المواضيع التي سيتم التوسع فيها بشكل أكبر في الفصلين الخامس والسادس.

## مرونة توابك مختلف احتياجات الأسر

4

تبنّت المؤسسات المشاركة في الدورة الثالثة أنماطاً متنوعة في تحسين بيئات العمل لديها، شملت ساعات العمل المرنة وأنماط العمل المرنة، بالإضافة إلى العمل بدوام جزئي ومشاركة المهام الوظيفية. كما سمحت بعض المؤسسات لوظفيها بالعمل من خارج الدولة لمدة تصل إلى 15 يوماً في الحالات الطارئة المتعلقة بأسرهم.

وأظهر استبيان الدورة الثالثة أيضاً مدى تنوع القوى العاملة، فقد شكّل الموظفون من الوالدين العاملين ثلاثة أرباع المشاركين في الاستبيان، وتراوحت أعمار معظمهم بين 35-44 عاماً. وكشف أن أربعة من كل عشرة من الوالدين العاملين يشاركون في رعاية أطفال بالتساوي مع أزواجهم، في حين أشار ثلثا هذا العدد إلى أنهم يقدمون الرعاية لأطفال من أصحاب الهمم، ما يمنح المؤسسات نظرة واضحة عن حجم وتنوع مسؤوليات مقدمي الرعاية من موظفيهم.

## تأثير الدورة الثالثة في صورة

**163 ألف**

موظف استفادوا من تطبيق البرنامج في دولة الإمارات (زيادة قدرها 57% بالمقارنة مع الدورة الثانية)



**105 آلاف**

موظف من الوالدين العاملين، بما في ذلك

**2,250**

من الوالدين العاملين الذين لديهم أطفال من أصحاب الهمم (زيادة قدرها 51%)



**60 ألف**

موظف من الآباء والأمهات لأطفال تقل أعمارهم عن 8 سنوات

من المشاركين في الاستبيان هم من الوالدين العاملين الذين تراوح أعمارهم بين 35-44 عاماً

**%75**



## أبرز الممارسات المطبقة خلال الدورة الثالثة

إن أبرز مؤشر على نضج البرنامج في دورته الثالثة هو تحوّل المؤسسات من الممارسات المدفوعة بمبادرات المديرين إلى انتهاج سياسات مؤسسية واضحة ومعتمدة. فقد أصبح بإمكان الموظفين اليوم الاعتماد على سياسات موحدة تضمن لهم الحماية والدعم، بدلاً من انتظار الاجتهاد الشخصي أو التقدير الفردي من جانب المديرين.

وقد برزت مجموعة من الممارسات التطويرية خلال الدورة الثالثة، تشمل:

## 1 الانتقال من الممارسات إلى السياسات

1

وأحرزت عدة مؤسسات خطوات إضافية، تشمل إضافة إجازة لفترة ما قبل الولادة أو إجازة الاحتضان أو مزايا دعم في حالات الإجهاض، إلى جانب تمديد إجازات الرضاعة من ساعة واحدة إلى ساعتين يومياً. كما اعتمدت المؤسسات قواعد رسمية لإجراءات حماية الموظفات أثناء الحمل، بما يضمن حصول الوالدين على هذه الحقوق قانونياً وليس على أساس التقدير الشخصي للمديرين.

يتمثل التطوير الأهم في **استبدال الممارسات المرنة بحقوق مؤنّقة ومنظمة وفقاً لسياسات المؤسسات،** فقد أصبحت ساعات العمل المرنة، وإجازات الرضاعة، وإجازة الأبوة مدرجة ضمن أدلة السياسات والعقود الرسمية.

تُظهر هذه الممارسات أن التأثيرات الإيجابية للدورة الثالثة لم تقتصر على الابتكار في السياسات فحسب، وإنما أسهمت في ترسيخ ثقافة عمل داعمة للوالدين ضمن المعايير الرسمية والطبيعية للقوى العاملة. وقد استند نجاح المؤسسات في البرنامج إلى قدرتها على تجاوز السياسات المكتوبة نحو دمجها في ثقافتها المؤسسية.

## الاستماع للموظفين

يتمثل المعيار الحقيقي لنجاح بيئات العمل في مدى الاستماع لآراء الموظفين، ومعرفة احتياجاتهم، وتشجيعهم على الاستفادة من مزايا المرونة. وخلال الدورة الثالثة،

إلى أنهم حظوا بالتشجيع من وسطهم المهني للحفاظ على توازن سليم بين العمل والأسرة.

أشار  
**%71**  
من الوالدين العاملين

منهم أنهم يرشحون مؤسساتهم بوصفها بيئة عمل داعمة للوالدين.

في حين أفاد  
**%77**

كما نوه الموظفون إلى العلاقة القوية بين السياسات المطبقة وأدائهم المهني، حيث أشاروا إلى أن برامج الرفاهية والمرونة أسهمت في خفض مستويات الإجهاد لديهم، ولعبت دوراً محورياً في زيادة إنتاجيتهم وولائهم لمؤسساتهم. وأعرب الكثير منهم عن شعورهم بالثقة عند استخدام الإجازات المتاحة لهم دون إحراج، ما يمثل نقلة نوعية في ثقافة العمل لا يمكن قياسها بالأرقام والحقائق وحدها.

## ترسيخ التحولات الإيجابية في ثقافة العمل

بصرف النظر عن الإحصائيات، أثبتت الدورة الثالثة أن ثقافة العمل تواكب السياسات المطبقة.

### المؤشرات القائمة على المديرين

بصرف النظر عن الإحصائيات، أثبتت الدورة الثالثة أن ثقافة العمل تواكب السياسات المطبقة.

يتلقى  
حوالي  
**%74**



### تأييد الأقران

من الآباء بتشجيع زملائهم لهم على الاستفادة من إجازاتهم، مما يرسخ أولوية الأسرة في ثقافة عمل الفريق.

يحظى  
حوالي  
**%73**



### تعزير ثقة الأمهات

من الأمهات العاملات بتشجيعاً مستمراً للاستفادة من إجازات الأمومة المتاحة لهن بأكملها، مما يعكس نجاحاً كبيراً في توعية الموظفين بحقوقهم المحسنة ضمن ثقافة العمل.

تتلقى  
**%82**



وقوبلت هذه الجهود بتقدير واسع من جانب الموظفين؛

منهم إلى أن أنماط العمل المرنة تحظى بدعم واسع على جميع المستويات.

حيث أشار  
**%70**

بينما نوه  
**%57**  
منهم إلى أن هذه الأنماط تتدرج ضمن أفضل وسيلتي دعم لتحقيق التوازن بين العمل ورعاية الأطفال.

وأضافت المؤسسات كذلك تعديلات يومية بسيطة، أحدثت farkاً إيجابياً كبيراً في الحياة اليومية للوالدين العاملين، بما فيها منح إجازات حضور الفعاليات المدرسية للأطفال، أو جداول العمل المرنة خلال الأسابيع الأولى من العام الدراسي، أو إجازات قصيرة لمتابعة دراسة الأبناء الأكبر سناً.

## 5 حلول رعاية الأطفال والتواصل الأسري

وتعليمية ساعدتهم على فهم بيئة العمل. وقد أشار 71% من الوالدين العاملين المستفيدين من الدورة الثالثة إلى أن السياسات المعنية بدعم رعاية الأطفال والأسرة قد ساعدتهم على تحسين التوازن بين العمل والأسرة.

تتجه المؤسسات أيضاً نحو **الاستثمار في حلول رعاية الأطفال**، بما يشمل التخطيط لإنشاء حضانات داخل مقر العمل، والتي تقدم برامج التعليم المبكر وخدمات الرعاية للأطفال من أصحاب المهمم.

وتأحت مؤسسات أخرى للأطفال فرصة زيارة أماكن عمل آبائهم وأمهم، حيث شاركوا في أنشطة ترفيهية

## 6 التواصل والتوعية

ركزت المؤسسات خلال الدورة الثالثة على الاستثمار في آليات تواصل فعالة لتوضيح سياساتها الجديدة للوالدين العاملين، وإعلامهم بالمزايا المتاحة لهم، بما يدعم استخدامها على نطاق أوسع. وشملت هذه الوسائل الكتيبات، والنصائح الإلكترونية الداخلية، وتنظيم حملات التوعية الداخلية، وتشكيل شبكات الأقران من الوالدين، كما أنشأت بعض المؤسسات مجموعات موارد مخصصة لضمان تنفيذ السياسات من خلال عقد ورش العمل والفعاليات، بينما اعتمدت مؤسسات أخرى آليات خاصة بجمع الملاحظات بهدف تطوير السياسات.

وأسهمت هذه الجهود بتحقيق تأثيرات إيجابية واسعة،

إلى أن مؤسساتهم تتواصل معهم بوضوح بشأن برامجها الموجهة لتعزيز الرفاهية الأسرية.

حيث أشار  
من الموظفين  
**%70**

بينما أشار  
**%63**  
منهم إلى أنهم تلقوا معلومات تعريفية عن مزايا الدعم والمرافق المخصصة للإرضاع.

وتبين هذه النتائج أن التواصل الفاعل عامل أساسي لتعزيز ثقة الموظفين في سياسات بيئة العمل وتشجيعهم على الاستفادة منها. إذ تسهم في ترسيخ الأسس اللازمة لآليات المساءلة، والتي سيتم تناولها بنظرة مفصلة في الفصل السابع.

## أهمية الدورة الثالثة

فيما يلي أبرز الإحصاءات التي توضح أثر البرنامج ضمن كل محور من محاور البرنامج، استناداً إلى نتائج الدورة الثالثة:

### 1 الإجازة الوالدية

نحو

**%65**

من الأمهات أبلغن عن سهولة أكبر في العودة إلى العمل بعد الإجازة، بفضل سياسات العمل المرنة، ومرور ساعات الرضاة، وبرامج إعادة الاندماج في بيئة العمل.

**%74**

من الآباء أكدوا أن مديريهم قد شجعوهم فعلياً على أخذ كامل إجازة الأبوة، مما يساهم في ترسيخ مفهوم تقاسم أدوار الرعاية الأسرية.

**%82**

من الأمهات أشرن إلى حصولهن على دعم كبير لتمكينهن من الاستفادة الكاملة من إجازة الأمومة، مما يعكس تعزيزاً ثقافياً أكبر لحقوقهن.

### 2 أنماط العمل المرنة

**%70**

من الموظفين أكدوا أن سياسات العمل المرنة تحظى بدعم وتشجيع فعال على جميع مستويات المؤسسة.

**%57**

من المشاركين اعتبروا أن العمل المرين يمثل إحدى أهم أولوياتهم لتحقيق توازن فعال بين متطلبات العمل ومسؤوليات رعاية الأطفال.

**%67**

من الأمهات و

**%73**

من الآباء أكدوا أن الدعم المقدم للوالدين يعزز من إنتاجيتهم اليومية.

### 3 الرعاية الأسرية

**%63**

من المشاركين أبدوا رضاهم عن وضوح قنوات التواصل المؤسسية المتعلقة بتوفير مرافق وخدمات الرضاة، بما في ذلك مواعيد الرضاة، والمرافق، والإشارات الإرشادية.

**%72**

من الموظفين أعربوا عن رضاهم تجاه ثقافة العمل الداعمة التي تمكن الأمهات من الاستفادة من فترات الرضاة بكل راحة.

## مرونة العمل دون التخوف من المساءلة:

من الموظفين إلى أنهم لا يشعرون بالإحراج عند مناقشة ترتيبات العمل المرنة، بينما أكد

**%71**

أشار



منهم رضاهم تجاه الدعم المقدم لهم خلال الحالات الطارئة المتعلقة بأطفالهم.

**%78**

بينما أكد

وتبين هذه النتائج أن المرونة القائمة على الثقة أصبحت ثقافة متكاملة يمارسها الوالدان يومياً في مكان العمل. وتظهر هذه النتائج بمجموعها أن أماكن العمل الداعمة للوالدين في دولة الإمارات لم تعد تشكل حالات استثنائية، وإنما أصبحت جزءاً متصلاً من ثقافة عمل الفرق والمؤسسات.

## أهمية الدورة الثالثة

على الدروس المستفادة من الدورة الثالثة، وتوظيف هذا الزخم القوي لإحداث تغييرات أوسع نطاقاً.

وانطلاقاً من التقدم الحاصل في الدورة الثالثة، تتمثل الخطوة التالية في ضمان ترسيخ هذه الممارسات وتطبيقها على نطاق مؤسسي أوسع في مختلف القطاعات. وفي هذا السياق، تقدم فقرة "من النماذج التجريبية إلى السياسات" أدناه منهجية منظمة تتكون من ثلاث مراحل لتوجيه المؤسسات وقادتها في مختلف القطاعات نحو تطبيق السياسات الداعمة للوالدين على المستوى الوطني. ويمكن تطبيق هذا الإطار في الدورات القادمة للمساهمة في دمج الممارسات الداعمة للوالدين وتوسيع نطاقها ضمن المؤسسات والقطاعات المختلفة.

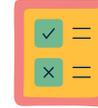
تعد الدورة الثالثة نقطة تحول نوعية في مسار البرنامج، الذي بدأ كممارسات مرنة لبعض المزايا الإضافية في بيئة العمل، ووصل إلى مرحلة النضج، فيتحول إلى استحقاقات واضحة تشكل جزءاً أساسياً من سياسات العمل اليومية. كما بدأت ثقافة العمل بمواكبة السياسات المصممة لها، إذ أصبحت الرعاية الأسرية اليوم جانباً مُعتاداً من الحياة المهنية، يتشارك مسؤوليته الوالدان العاملان وبيئة عملهم.

وتتنامى بذلك الزخم المستمر لمسيرة التغيير، فلم تعد الممارسات الداعمة للوالدين مجرد تجارب متفرقة، بل أصبحت جزءاً أساسياً من واقع العمل اليومي، وتأثيراتها قابلة للقياس ويلمسها الموظفون في حياتهم المهنية والأسرية. أما عن الدورات القادمة، فيعتدّ علينا البناء

## من النماذج التجريبية إلى السياسات: إطار عمل شامل على المستوى الوطني

### اعتماد المعايير على مستوى القطاعات

التعاون مع الجهات التنظيمية والقطاعات المهنية المختلفة لتطوير معايير خاصة بكل قطاع حول بيئات العمل الداعمة للوالدين.



### استدامة الممارسات

تشجيع المؤسسات على دمج الممارسات الداعمة للوالدين ضمن أدلة الموارد البشرية والعقود واليات تقييم الأداء لديها.



### التزام القيادات

إلزام فرق الإدارة العليا في المؤسسات بتقديم تقارير حول معايير دعم الأسرة، وربط هذه التقارير مع مؤشرات الأداء الرئيسية للمؤسسة.



## الفصل الخامس: الأثر الإنساني: التوازن بين الجنسين، والأبوة، ورفاهية الأسرة

يوضح هذا الفصل الأثر الفعلي لبيئة العمل الداعمة للوالدين على حياة الأفراد والأسر، وتحديدًا في ضوء النتائج الإيجابية التي حققها الدورة الثالثة على صعيد قابلية توسيع البرنامج. ويركز على التجارب الشخصية للمستفيدين من البرنامج على أرض الواقع؛ مثل الأمهات العائدات إلى العمل بثقة، والآباء الفخورين بالمشاركة في رعاية أطفالهم، والأسر التي عززت استقرارها بفضل الدعم الحقيقي من البيئات المحيطة بها. ولا تمثل هذه التغيرات مكاسب مهمة على صعيد السياسات فحسب، بل تُعد إنجازات اجتماعية كبيرة، إذ تؤكد أثر الممارسات الشاملة في بيئات العمل وقدرتها على تغيير مفهوم التوازن بين الجنسين، وتوطيد الروابط الأسرية، وتعزيز رفاهية أفراد الأسرة.

### عودة الأمهات إلى العمل واستمرارية المسيرة المهنية

**وتشعر 82% تقريباً من الأمهات بأنهن يتلقين تشجيعاً مستمراً للاستفادة من إجازات الأمومة المتاحة هن بأكملها،**

وخاصةً بين المقيّمات، تليهن مواطنات دول مجلس التعاون الخليجي ومواطنات دولة الإمارات. ويمكن ملاحظة نمط مشابه في مؤشر مرونة منح الإجازات، حيث قالت من الأمهات إن المديرين يمكنونهن من استخدام إجازات الأمومة بشكل يتناسب مع احتياجات أسرهن. وسجلت مواطنات دول مجلس التعاون الخليجي مستويات الثقة الأعلى بهذه المرونة، تليهن المقيّمات في الدولة، ثم مواطنات دولة الإمارات. تشير هذه النتائج إلى الاتساق في مستويات الدعم المقدم إلى المجموعات المختلفة، ووصوله في كثير من الحالات إلى معدلات نموذجية، مما يؤكد أن تحقيق التوافق بين القيادة والثقافة يؤدي إلى تحويل سياسات الأمومة إلى واقع ملموس، عوضاً عن كونها مجرد شعارات.

بالنسبة للأمهات، تمثل العودة إلى العمل والحفاظ على استمرارية مسيرتهن المهنية بعد الولادة، المعيارين الأهم لاختبار مدى فعالية السياسات الداعمة للأسرة. وسجلت الدورة الثالثة مؤشرات إيجابية بهذا الخصوص، **إذ أعربت أكثر من 66% من الأمهات عن رضاهن بعدد أيام إجازة الأمومة المتاحة،** وسجلت النسبة الأعلى لهذا المؤشر بين الأمهات المقيّمات في الدولة، تليهن مواطنات دول مجلس التعاون الخليجي، ومن ثم مواطنات دولة الإمارات.



### 4 الرفاهية الأسرية

**%70**

من الموظفين أكدوا أن مؤسساتهم تتواصل بوضوح حول برامج الرفاه المخصصة للأسر.

**%66**

أبدوا رضاهم عن الخدمات المتاحة التي تدعم صحتهم النفسية والجسدية.

**%71**

من الوالدين شعروا بدعم المؤسسة لهم لضمان الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الأسرية.



### 5 الثقافة المؤسسية

أظهرت نتائج الدورة الثالثة ارتفاعاً ملحوظاً وانتشاراً واسعاً لمستوى الرضا عن الدعم الموجه للوالدين، حيث أكد أكثر من

**%70**

70% من الموظفين أن الممارسات الداعمة للوالدين أسهمت في تعزيز إنتاجيتهم وأثرت إيجاباً في قراراتهم بالاستمرار في المؤسسة.

**%80**

من الأمهات ذكرن أن المديرين يتيحون هن استخدام إجازة الأمومة بطريقة تتناسب مع احتياجات أسرهن.

**%77**

من المشاركين أعربوا عن استعدادهم للتوصية بمؤسساتهم كبيئة عمل داعمة للوالدين.

**%73**

من الموظفين يرون أن دولة الإمارات تمثل بيئة عمل داعمة وملائمة للوالدين.

**%74**

من الآباء أشاروا إلى أن مديريهم يشجعونهم على أخذ إجازة الأبوة، بينما أكد

**%73**

حصولهم على دعم مماثل من الزملاء.

**وتواصل مستويات الشمولية ارتفاعها أيضاً،** إذ تتجه المؤسسات بشكل متزايد نحو اعتماد سياسات داعمة للحالات الخاصة، مثل الإجهاض أو وفاة الجنين أو تمديد استراحات الرضاعة، حرصاً على تعزيز شعور الموظفين بالتقدير والدعم خلال جميع مراحل رعاية الأطفال. على سبيل المثال:



تحصل الأمهات على استراحتين للرضاعة لمدة 30 دقيقة يومياً طوال مدة

## 18 شهراً

(540 يوماً)، ويمكن دمجهما معاً ضمن ساعة كاملة يومياً مع توفر هذه الاستراحات خلال شهر رمضان المبارك أيضاً.

في حال وفاة الجنين أو الإجهاض بعد انقضاء 24 أسبوعاً (168 يوماً) على الحمل، تحصل الأمهات على

## إجازة أمومة كاملة

(90 يوماً تقويمياً)، ويحصل الآباء على إجازة الأبوة، كما يصبح الوالدان مؤهلين للحصول على إجازة إسنانية إضافية.

في حال الإجهاض قبل إتمام 24 أسبوعاً (168 يوماً) من الحمل، تحصل الأمهات على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة

## أسبوعين

إلى جانب إجازة إنسانية مدفوعة بالكامل لمدة خمسة أيام. أما الآباء، فيحصلون أيضاً على الإجازة الإنسانية نفسها، مع إجازة تصل إلى 30 يوماً للمرافقة الطبية في حال العلاج خارج الدولة.

وقد لاقت هذه السياسة إشادة كبيرة من الموظفين، حيث عرت إحدى الأمهات بقولها: "جميع الأمهات في مؤسستنا مؤهلات للحصول على ساعات الرضاعة، وجميعهن قد استخدمنها بالكامل".

## الأبوة والمشاركة في تقديم الرعاية

تمثل الأبوة اليوم أحد أهم المؤشرات على تغيّر الثقافة المؤسسية. وقد أكد

**حوالي ثلاثة أرباع الآباء أنهم يتلقون التشجيع من مديريهم في العمل للاستفادة من إجازة الأبوة،**

ووافق 74% منهم على أخذها؛ فيما قال 73% منهم إن نظراءهم في العمل يدعمونهم للاستفادة من إجازة الأبوة.

وتشير هذه التحولات إلى أن رعاية الأطفال باتت مسؤولية مشتركة وفقاً لثقافة بيئة العمل، ويحظى أصحابها بالدعم والتشجيع بغض النظر عن الجنس أو المنصب الوظيفي.



بالإضافة إلى ما سبق، بدأت المؤسسات بإطلاق مبادرات واسعة لدعم الأمهات، تتجاوز حدود الاستحقاقات القانونية؛ حيث توفر بعضها إجازات أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 100 يوم، مع إمكانية تمديدها لثلاثة أشهر إضافية (90 يوماً) غير مدفوعة الأجر، أو محتسبة من الإجازات السنوية. ويتيح أحد هذه النماذج للأمهات تقسيم الإجازة غير مدفوعة الأجر لمدة 90 يوماً إلى ثلاثة أقسام منفصلة، مما يساهم في دعمهن في العودة تدريجياً إلى العمل. وقد أشادت الموظفات بهذه الإجراءات، نظراً لدورها في تسهيل عودتهن إلى العمل.

من جانب آخر، تظهر بيانات الدورة الثالثة تحسناً ملحوظاً في التجربة العامة ضمن بيئة العمل:

## تسهيل العودة إلى العمل

قالت أكثر من 65% من الأمهات إن العودة إلى العمل قد أصبحت أكثر سلاسة بفضل مرونة ترتيبات العمل واستراحات الرضاعة، وبرامج إعادة إدماج الموظفين.



## استمرارية المسيرة المهنية وتطويرها

قالت الأمهات إن الترفقات والمكافآت والفرص القيادية تبقى متاحة لهن خلال إجازة الأمومة وبعد انتهائها. ووفقاً لتعبير إحدى الأمهات:

**"تحظى جميع الموظفات بالحماية من إنهاء التعاقد، كما يتلقين التقدير على جهودهن حتى في أثناء إجازات الأمومة، بما يشمل حصولهن على المكافآت السنوية".**

وأشادت أمهات أخريات بمبادرات الإرشاد والتدريب التي قدمتها مؤسساتهن، مثل مبادرة "للرأة في القيادة" وبرامج التدريب التنفيذي، التي تضمن استمرارية التنمية المهنية للأمهات خلال فترة رعاية الأطفال.



## رفاهية الأسرة وبيئة العمل الداعمة

تؤكد نتائج الدورة الثالثة على ارتباط رفاهية الأسرة بشكل وثيق مع بيئة العمل الداعمة، وأن الموظفين أنفسهم يدرسون أهمية هذا الرابط. فقد قال 71% من الوالدين، 74% منهم من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي، ويشغل 68% منهم مناصب قيادية، إن السياسات الداعمة للوالدين زادت من إنتاجيتهم، وشجعتهم على البقاء في عملهم لمدة أطول.



تؤكد بيانات الاستبيان هذه النقطة:

يشعر

**78%**

من الوالدين بأنهم يحظون بالدعم لتحقيق توازن صحي بين العمل والأسرة

يشعر

**73%**

من الموظفين بالراحة عند طلب ترتيبات عمل مرنة

يشعر

**71%**

بالرضا حيال حصولهم على الإجازات الطارئة المتعلقة برعاية الأطفال

يقول

**68%**

إن المزايا الداعمة للوالدين أثرت على قرارهم بالبقاء في العمل

يشعر

**77%**

من الموظفين بمؤسساتهم باعتبارها بيئة عمل داعمة للوالدين

تتجه المؤسسات بشكل متزايد لاعتماد نموذج العمل المرن بوصفه واحداً من الممارسات الأساسية، مما يدعم الموظفين في تحقيق التوازن بين التقدم الوظيفي والمسؤوليات الشخصية. وبالجمل، يشعر حوالي 79-86% من الموظفين أنهم يحظون بالدعم والتشجيع للاستفادة من مزايا العمل المرن، وأن المديرين يعتمدونه أولاً ليكونوا قدوة لهم.

وسجل الموظفون الرجال نسب رضى أعلى بشكل طفيف من السيدات حيال هذه الترتيبات؛ حيث قال 73% من الرجال و63% من السيدات إن العمل المرن يسمح بالتقدم الوظيفي، وقال 74% من الرجال و66% من السيدات إنهم يحظون بالدعم والتشجيع للاستفادة من مزايا العمل المرن، وأن المديرين يعتمدونه أولاً، فيما أعرب 75% من الرجال و65% من السيدات عن رضاهم عن ترتيبات العمل المتوفرة. تشير هذه النتائج إلى أنه، وعلى الرغم من التطبيق الواسع للعمل المرن، ما زالت هناك حاجة لإطلاق مبادرات تُعزز ثقة السيدات بالتقدم الوظيفي إلى جانب تمتعهن بمزايا المرونة.

الفروقات بين الجنسين في تطبيق العمل المرن



وأظهر الإباء الأصغر سناً معدلات الرضا الأعلى بهذه السياسات؛ حيث سجل الإباء

**بين سن 18-25 عاماً المعدل الأعلى البالغ 78%**

بإليه معدل

**74% في مجموعة الإباء بين سن 26-34 عاماً.**

وتشير هذه النتائج إلى أن الإباء الأصغر سناً يتقدمون بخطى ثابتة نحو التغيير الثقافي المنشود، ويؤسسون لجيل جديد ينظر إلى رعاية الأطفال كجزء طبيعي من ثقافة بيئة العمل.

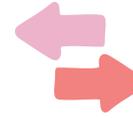
ومن جانب آخر، تشهد استحقاقات الإباء تطوراً كبيراً؛ إذ توفر بعض المؤسسات الآن إجازة أبوة مدفوعة لمدة 45 يوماً. وأطلقت مؤسسات أخرى نماذج مبتكرة وعصرية، مثل إجازة مدفوعة لمدة أربع أسابيع ابتداءً من مطلع عام 2025، مع إمكانية بدء الإجازة قبل شهر كامل (30 يوماً) من الولادة، وحتى ستة أشهر (180 يوماً) بعدها. وفي أحد هذه النماذج، يحصل الموظفون من الإباء والأمهات على إجازة والدية لمدة خمسة أيام إذا كان لديهم أطفال لم يكملوا عامهم الأول. كما تواصل مستويات الرونة تحسنها بين المؤسسات؛ إذ يستطيع الإباء الآن دمج إجازة الأبوة مع الإجازات السنوية والإجازات الإضافية غير مدفوعة الأجر، وذلك بفضل السياسات الرامية إلى تمكينهم من تنسيق مواعيد الإجازات مع اللحظات الهامة للأسرة واحتياجاتها الملحة.

من الإباء إنهم قادرون الآن على دمج الإجازات السنوية والإجازات غير مدفوعة الأجر مع إجازة الأبوة، بفضل السياسات المرنة التي تدعمهم في رعاية الأطفال دون التأثير على العمل.

قال **70%**

قال

تحسن المزايا الإضافية على إجازة الأبوة:



المواعيد المرنة للإجازات من أجل مواظمتها مع اللحظات الهامة والحاجات الملحة للأسرة



الإجازة الإنسانية، وإمكانية دمج إجازة الأبوة مع الإجازات السنوية والإجازات غير مدفوعة الأجر



إجازة مقدم الرعاية مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام في حالات الطوارئ الأسرية

وتؤكد الأبحاث العالمية أهمية هذا الأثر؛ إذ تسهم إجازة الأبوة الطويلة في تعزيز مشاركة الأب في رعاية الأطفال، بالإضافة إلى زيادة نسبة مشاركة السيدات في القوة العاملة.

وتهدف المؤسسات المشاركة في الدورة الثالثة من خلال تطبيق هذه التدابير إلى مواظمة بيئات عملها مع أفضل الممارسات العالمية، وبناء نموذج فريد لبيئة العمل خاص بدولة الإمارات.

وعلى الرغم من ذلك، ما تزال هنالك بعض التحديات القائمة المرتبطة بتردد بعض الإباء في الاستفادة من كامل مدة الإجازة المستحقة، وذلك بسبب ضغوط العمل أو المخاوف المتعلقة بصورتهم الاجتماعية والمهنية، واستجابةً لذلك، تحرص المؤسسات على توفير التدريب اللازم للمديرين والفرق المتخصصة بالموارد البشرية وثقافة العمل، لتشجيع الإباء على الاستفادة من الإجازة بشكل كامل دون القلق من الوصمة الاجتماعية.

ويُعد هذا التغيير مهماً للغاية، حيث يتجه عدد متزايد من المديرين للتعامل مع إجازة الأبوة بوصفها حقاً للإباء، بدلاً من كونها ميزةً وظيفية، مما يحد من أثر الوصمة الاجتماعية المرتبطة بها، ويعزز المسؤولية المشتركة لرعاية الأطفال بين الوالدين.

## الفصل السادس: ابتكار يتجاوز السياسات

تكشف البيانات في دولة الإمارات أن إرساء بيئة عمل داعمة للوالدين لا يقتصر على زيادة عدد أيام الإجازة وتوفير ترتيبات عمل مرنة فقط. فقد نجحت المؤسسات المشاركة في الدورة الثالثة في ترسيخ مفاهيم جديدة بشأن أولوية الأسرة في بيئة العمل، من خلال دمج جوانب الرعاية والتكنولوجيا والرفاهية في نماذج المهام اليومية، وتطبيقها على أرض الواقع بحيث تصبح أدوات وخدمات ومؤشرات ثقافية تسهم في طمأنة الوالدين ودعم الأطفال وتمكين الروابط الأسرية.

### الدعم القائم على التكنولوجيا

بعض بيئات العمل نماذج تجريبية لوحات تعلم مرنة، وخصص دراسية افتراضية للأطفال في سن المدرسة، ما يمكن الوالدين العاملين من اصطحاب أطفالهم إلى المكاتب وضمان مواكبتهم التعلم المطلوب.

أما على مستوى العالم، فتكشف بيئات العمل عن أساليب جديدة في استخدام التكنولوجيا لخدمة الوالدين، بدءاً من مراكز رعاية الأطفال في أوروبا إلى منصات التدريب المهني القائمة على الذكاء الاصطناعي في الولايات المتحدة. وتسهم الابتكارات المتزايدة ضمن دولة الإمارات في مواءمة هذه الحلول مع الواقع المحلي، ما يجعل التكنولوجيا بمثابة جسر يجمع بين بيئة العمل والأسرة والحياة الاجتماعية.

تكتسب التكنولوجيا اليوم أهمية متزايدة في حياة الوالدين العاملين. واستجابة لذلك، أتاحت بعض المؤسسات خدمة البث المباشر في الحضانات، لتمكين الوالدين من الاطمئنان على أطفالهم خلال العمل، ما يخفف من مستويات القلق ويعزز الروابط الأسرية والعاطفية. كما اعتمدت مؤسسات أخرى أنظمة رقمية لحجز غرف الرضاعة، التي تحدّ من الحرج المرافق لها، وتضمن الخصوصية والعدالة في استخدام المساحات الخاصة.

وتنال الرفاهية حصتها من اهتمام العالم الرقمي أيضاً، فقد أصبحت تطبيقات التأمل والخدمات الاستشارية الافتراضية ومنصات اللياقة البدنية مدمجة في باقات المزايا المقدمة للوالدين العاملين، بما يتيح للأسر الحصول على الدعم اللازم وقت الحاجة. كما اختبرت



للرفاهية، وشبكات دعم الأقران. كما يتضمن الالتزام المتزايد بالرعاية تقديم مزايا الخصوبة الشاملة، التي سنتحدث عنها بشكل مفصل في الفصل السادس. وقد بدأ الموظفون بملاحظة الآثار الإيجابية هذه المبادرات ودورها في تحسين ثقتهم بأنفسهم، وتوسيع قائمة خياراتهم، ومنحهم شعوراً بالدعم الحقيقي.

وعلى الصعيد العالمي، تؤكد اليونسيف<sup>9</sup> ومنظمة العمل الدولية<sup>10</sup> أن بيئات العمل الداعمة للوالدين تسهم في تخفيض معدلات التغيب عن العمل، وتحسين نتائج نمو الأطفال، وتعزيز تماسك المجتمعات. وترهن نتائج الدورة الثالثة هذه الحقائق في دولة الإمارات.

يواصل مفهوم دعم الأسرة التوسع ليتجاوز نطاق الوالدين، حيث تقوم بعض المؤسسات حالياً باختبار برامج تجريبية لحضانة الأطفال في مكان العمل، بهدف تقديم الرعاية اللازمة للأطفال، إلى جانب برامج التعليم المبكر والرعاية المتخصصة للأطفال من أصحاب الهمم. من جانب آخر، أطلقت بعض المؤسسات فعاليات خاصة بالوالدين العاملين وأطفالهم في بيئات العمل، وتشتمل على تجارب التعلم التفاعلي، وجلسات الرفاهية، إلى جانب مجموعة متنوعة من الأنشطة التفاعلية. وقد شهدت إحدى هذه الفعاليات حضور أكثر من 800 طفل، حيث شاركوا في الجلسات التثقيفية، والورش الإبداعية والألعاب والعروض، مما أسهم في توطيد الترابط بين بيئة العمل والحياة الأسرية. بالإضافة إلى ذلك، تشهد مبادرات الرفاهية الشاملة انتشاراً واسعاً اليوم، إذ توفر المؤسسات الخدمات الاستشارية، والأيام المخصصة



### أهمية الأثر الإنساني للبرامج

**أكدت الدورة الثالثة أن بيئات العمل الداعمة للوالدين تُحدث تغييراً جذرياً في حياة الناس، لا مجرد تعديلات على السياسات.**

فقد أصبحت الأمهات يعذنّ إلى العمل بنقطة أكبر، فيما ترتفع نسبة مشاركة الآباء في مسؤولية رعاية الأطفال، وتحقق الأسر معدلات استقرار أكبر بفضل ثقافات بيئة العمل التي توفر لهم دعماً حقيقياً.

وهنا بالتحديد يكمن الدور المحوري لعلامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، إذ تحقق التكامل بين تحديث وتطوير بيئات العمل وتعزيز مرونة الأسر من جهة، وبين المساواة بين الجنسين والتقدم الاجتماعي من جهة ثانية. كما تثبت بالأدلة والبيانات أن ازدهار المؤسسات ونمو المجتمعات مرتبطان مباشرة بتماسك اللبنة الأولى للمجتمع، ألا وهي الأسرة.



**أظهرت بيانات الدورة الثالثة أن المزايا المقدمة للوالدين في بيئة العمل لم تعد تقتصر على المهام اليومية المرتبطة برعاية الأطفال.**

فقد بدأت المؤسسات تلتفت إلى الجوانب الأكثر صعوبة والتي غالباً ما يتم إغفالها من الحياة الأسرية، مثل فقدان الحمل والتبني. وبعد أن كان التعامل مع مثل هذه الحالات يتم بشكل ضمني وغير موثق، أصبحت اليوم استحقاقات رسمية معتمدة، تؤكد على ضرورة دعم وتقدير رسالة الأبوة والأمومة.



وقبول هذا الاهتمام بارتياح ملموس خاصةً بين الأسر التي تحتضن طفلاً من أصحاب الهمم، إذ تضمن الخدمات المتخصصة ورعاية الأطفال الطارئة للوالدين راحة البال الدائمة بتوافر الدعم عند حاجتهم إليه، كما تولى المؤسسات اهتماماً واضحاً باحتياجات الأشخاص ذوي الحالات العصبية الخاصة، حيث يقدم بعضها تأميناً لعلاج التحليل السلوكي التطبيقي، في حين تتيح مؤسسات أخرى للوالدين جلسات استشارية مع خبراء في الطب والتأمين حول كيفية تأمين الموافقات المعقدة على العلاج.

**وقد ظهرت ثمار هذا التحسن بوضوح بين الموظفين؛ حيث أفاد 57% منهم أن الدعم الذي يتلقاه الوالدان ممن لديهم أطفال من أصحاب الهمم ملموش وكافي لمساعدتهم على تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل ورعاية الأطفال.**

كما تقدم بعض المؤسسات إجازة أمومة إضافية مدفوعة لمدة 30 يوماً لوالدة الطفل من أصحاب الهمم.

وتعمل المؤسسات أيضاً على تشكيل لجان متخصصة بأصحاب الهمم لوضع الاستراتيجيات اللازمة لرعايتهم، والتوصية ببرامج متكاملة لضمان هذا الدعم وإزالة أي عقبات محتملة. وتضمن هذه التدابير تحويل السياسات الشاملة من مجرد شعار إلى واقع ملموس، لا سيما عند اقتراحها ببيئة عمل داعمة لأصحاب الهمم، وشراكات مع الهيئات الوطنية، وبرامج تدريب معتمدة للتعامل مع أصحاب الهمم.

**انخفض معدل الخصوبة في دولة الإمارات من 4.4 ولادة لكل امرأة في عام 1990 إلى 1.4 ولادة لكل امرأة في عام 2024، ما يبرز الحاجة الملحة لاتخاذ إجراءات فاعلة بهذا الشأن.**

وبدلاً من انتظار بوادر أزمة ديموغرافية تلوح بالأفق، تعمل علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على ترسيخ بيئات العمل بوصفها عاملاً داعماً للحياة الأسرية واستمراريتها.

وتماشياً مع التطلعات المستقبلية الطموحة لبرنامج العلامة، تقدم المؤسسات المشاركة مزايا شاملة لدعم الخصوبة، تشمل العلاجات وتجميد البويضات والحيوانات المنوية، وتوفير الدعم للرجال والسيدات بصرف النظر عن الحالة الاجتماعية. كما يتم التركيز بشكل أكبر على شبكات الأقران ومجموعات الدعم المتحمرة حول الخصوبة، والتي توفر مساحة آمنة للموظفين لمشاركة تجاربهم والاستفادة من تجارب الآخرين.

وأكد الموظفون أهمية هذه المزايا وقدرتها على إحداث نقلة نوعية في المجتمع، وأوضحت امرأة عزباء في منتصف الثلاثينات ذلك بقولها:

**”للمرة الأولى في حياتي، أشعر أنني أمتلك العديد من الخيارات المتاحة. إن اهتمام مكان عملي باختياراتي الشخصية يجعلني أشعر بالتقدير والاهتمام والتفاؤل حول مستقبل عائلتي.“**

وتشير هذه القصص إلى أن تأثير سياسات الخصوبة يبدأ بحماية المسيرة المهنية للموظفين، وينتهي إلى توسيع طموحاتهم. ويضمن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين تقديم دعم شامل للوالدين العاملين، يراعي احتياجاتهم ومشاعرهم ويدعم أفاقهم على مختلف الأصعدة، بما يوائم الأولويات الوطنية مع القدرات الشخصية من خلال دمج برامج الخصوبة ودعم الأسرة في ثقافة بيئة العمل.

أصبحت الرفاهية من أولويات دعم الموظفين لدى المؤسسات، التي باتت تقدم خدمات استشارية وفحوصات طبية ميدانية، إلى جانب أيام إجازة للرفاهية وفحوصات الكشف عن سرطان الثدي وبرامج توعية صحية للرجال وجلسات يوغا. كما توسع نطاق الدعم المقدم ضمن حملات التطعيم ضد الإنفلونزا وتطبيقات الرفاهية الرقمية، بما يضمن خدمات رعاية صحية استباقية للموظفين.

وتصدّرت بعض المؤسسات المشهد بإنشاء صناديق رفاهية الأسرة، والتي تتيح للوالدين إمكانية الاستفادة من الدعم المالي بالشكل الملائم لهم، سواء لتكاليف رعاية الأطفال، أو تعليمهم، أو رعايتهم الصحية. وطرحت مؤسسات أخرى إمكانية عودة الأمهات تدريجياً إلى العمل، وتمديد ساعات الرضاعة، وبرامج إعادة الإدماج لتسهيل العودة إلى العمل وتخفيف الإرهاق المصاحب لها.

وتحظى هذه الإجراءات برضا الموظفين؛ حيث أظهرت بيانات الدورة الثالثة أن ما يقارب ثلثي الأمهات أكدن سهولة عودتهن للعمل بعد إجازة الأمومة بفضل المسارات المرنة للعودة وخدمات الرفاهية الشاملة. ويرى الكثيرون اليوم أن رعاية الأطفال لم تعد من التحديات التي تعيق مسيرتهم المهنية، بل أصبحت تشكل جزءاً من رحلة نمو واستمرارية تحظى بالدعم والتقدير.



تكتسب رعاية الأطفال اليوم مفهوماً جديداً كجسر يصل بين العمل والمنزل، حيث تخطط بعض المؤسسات لإقامة حضانات في موقع العمل، بخدمات موسعة تشمل رعاية الأطفال والتعلم المبكر والرعاية المخصصة. وتتظم مؤسسات أخرى فعاليات أسرية وبرامج تفاعلية، تتيح للأطفال التعرف على المسيرة المهنية للوالدين بأسلوب ممتع يفرس فيهم حس التقدير لأبائهم وأمهم.

كما تركز بعض السياسات التطويرية على أدق التفاصيل لضمان التأثير الإيجابي على الوالدين العاملين، إذ قدمت إحدى المؤسسات “إجازة مناسبة مدرسية” تتيح للوالدين الاستفادة من عددٍ من الساعات سنوياً بحضور أبرز المحطات الدراسية في حياة أطفالهم، مثل اليوم الأول للعودة للمدرسة أو الفعاليات، وهي ميزة وصفها الموظفون بأنها ذات تأثير عاطفي كبير بصرف النظر عن عدد ساعاتها. وأناحت مؤسسات أخرى إمكانية تقسيم أيام الإجازة السنوية إلى ساعات محددة، ما يتيح للوالدين حضور أهم مناسباتهم الأسرية.

## أهمية الابتكار في المشهد الحالي

يسهم الابتكار اليوم في صياغة مفهوم جديد لبيئة العمل الداعمة للوالدين، يقوم على الانسجام والتطور المشترك بين رعاية الأطفال والمسيرة المهنية، خاصةً مع الزايات المبتكرة التي تقدمها المؤسسات، بدءاً من دعم الخصوبة وصناديق رفاية الأسرة إلى جلسات الويغا والفعاليات الأسرية التفاعلية.

وتضمن علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين في دولة الإمارات تعزيز هذه الابتكارات بوصفها جزءاً لا يتجزأ من الجهود الوطنية الموحدة لتطوير الثقافة المؤسسية، وإسهاماتها المباشرة في دعم الأولويات الوطنية المتمثلة في زيادة مشاركة المرأة في بيئة العمل، وتعزيز الروابط الأسرية، وتمكين التماسك الاجتماعي.

وتحقق علامة الجودة آثاراً إيجابية بالغة الأهمية:



تعزيز مستويات الأمان وفرص النمو المتاحة للأطفال



تخفيف مستويات القلق لدى الوالدين، وتعزيز الرفاهية والولاء المؤسسي لديهم



تعزيز فرص نجاح المجتمع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وخاصة في مجالات الرعاية الصحية والمساواة بين الجنسين والعمل اللائق.



تحسين سمعة المؤسسة ومعدلات استبقاء الموظفين والإنتاجية المؤسسية

ولا تعدّ هذه الابتكارات مجرد تحسينات في بيئة العمل، وإنما تشكل ركائز أساسية لبناء مستقبل أكثر مرونة وشمولية.



وأقرت بعض المؤسسات عقوداً أسرية شاملة لتوسيع التغطية التأمينية بحيث تشمل الرعاية الصحية للموظفين والأزواج وأفراد الأسرة الذين يعيلونهم، بالإضافة إلى تكاليف تأشيرات الإقامة والمساعدة التعليمية. وأسهم هذا التوجه بقوة في طمأنة العديد من الأسر وتعزيز ثقتهم باهتمام المؤسسات بمستقبل أسرهم.

ويتجاوز الدعم الذي تقدمه بعض المؤسسات حدود بيئة العمل، إذ تتيح بعضها للموظفين برامج خصومات تخفف من الأعباء المادية للاحتياجات الأساسية، مثل التعليم والنقل والرعاية الصحية، للاستفادة من هذه الوفورات في الاستمتاع بتجارب ترفيهية وثقافية جديدة، وبالتالي تقليل الأعباء المالية وترسيخ توازن أكبر في الحياة اليومية.

## دعم يتجاوز التحديات

امتد الابتكار والتطوير في السياسات ليشمل دعم الموظفين المتعثرين، حيث أنشأت بعض المؤسسات صناديق طوارئ تمكن الموظفين ممن يعانون من صعوبات مالية من الحصول على مساعدة فورية. كما طورت المؤسسات سياسات الإجازات المهنية لضمان دفع كامل الأجر والتغطية الطبية عند تعرض الموظف للإصابة أو المرض في مكان العمل. وترسخ هذه الإجراءات مبدأياً الإنصاف والإنسانية في جوهر الثقافة المؤسسية.

وعملت المؤسسات على تطوير القنوات المخصصة لتشجيع ابتكارات الموظفين أيضاً، فأطلق بعضها منصات لتبادل الأفكار والتي تتيح للموظفين مشاركة أفكارهم واقتراح مزايا جديدة وحلول لبيئة العمل. وقد شهدت هذه القنوات مئات المساهمات من الموظفين واستفادت منها المؤسسات في تحسين سياساتها بصورة ملموسة، ما يشير إلى أن الابتكار ليس مرتبطاً بالإدارات العليا، وإنما يشمل الموظفين أيضاً.



## التفاعل مع الشباب والأسرة

استفاد الأطفال والشباب في دولة الإمارات أيضاً من التوجه المتزايد نحو الابتكار في المؤسسات، التي أطلقت تحديات مخصصة لهذه الفئات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وبرامج تعلم مدرسية، ومبادرات لمقدمي الرعاية الصغار تتيح لهم مرافقة الموظفين المتخصصين خلال أيام العطلة. وتعزز هذه الأنشطة من طموح وشغف الأطفال وتساعدهم على التعرف على العالم المهني للوالدين.

كما تتيح الفعاليات الأسرية للأطفال التعرف على أماكن عمل والديهم، حيث يمكنهم المشاركة في أنشطة ترفيهية وجلسات رفاية وتجارب تعليمية. وتؤكد هذه الفعاليات للأسر أن المنزل وبيئة العمل يشكلان جزئين رئيسيين من حياتهم، وعنصرين داعمين للنمو والازدهار في تجاربهم الأسرية والمهنية.



## الفصل السابع: قياس الأثر، النجاحات، واستدامة الأثر

### آليات قياس الأداء باستمرار

تتغير المزايا المقدمة للوالدين العاملين باستمرار ضمن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، مما يدفع العديد من المؤسسات لمراجعة سياساتها بشكل سنوي أو نصف سنوي لتحديثها وتطويرها بما يتوافق مع المتطلبات المتغيرة للأسر. ويرى الموظفون هذه المراجعات بمثابة دليل ملموس على التزام القيادة بتسيخ بيئة داعمة لهم.

ويتزايد عدد المؤسسات الملتزمة بمتابعة نتائج السياسات بعد تنفيذها باستمرار، لا سيما مع ازدياد أهمية هذا الالتزام في بناء الثقة لدى الموظفين، الذين يؤكدون ازدياد ثقتهم بهذه السياسات عند حرص المؤسسات على توضيح هذه السياسات وتعديلها بما يلائم شريحتهم العمرية وحالتهم الاجتماعية.

**وقد وافق 70% من الموظفين خلال الدورة الثالثة على كفاءة رسائل مؤسساتهم في الإعلان عن برامج الرفاهية، وسُجّلت أعلى مستويات الرضا عن هذا التواصل لدى الموظفين الذكور بين 45-54 عاماً (بنسبة 76%)، تليهم الشريحة العمرية 55 عاماً وما فوق (بنسبة 75%)، والذين أكدوا على أهمية الشفافية واستقرار السياسات في الدعم المقدم لهم ضمن بيئة العمل.**

أما بين الموظفات، فقد سُجّلت أعلى مستويات الرضا لدى الموظفات بعمر 45 عاماً وما فوق (بنسبة 69%)، تليهن الموظفات بين 18-25 عاماً (بنسبة 67%). وتؤكد هذه النتائج أهمية التواصل الشفاف في الإعلان عن السياسات، وتصميمها وفق نموذج مرّن يتواءم مع احتياجات الجميع، ما يضمن طمأنينة الموظفين القدماء والجديد حول فاعلية هذه المزايا على أرض الواقع.

أما على صعيد البرنامج، فتشمل المؤشرات المعتمدة للقياس والمتابعة مدى استفادة الموظفين من دعم رعاية الأطفال، واستفادة الأمهات من استراحة الرضاعة، والمشاركة في البرامج الاستشارية. وتعزز هذه المؤشرات دور الزايات المقدمة في تحسين نتائج الرفاهية، ما يضمن إمكانية قياس تأثير هذه السياسات وفعاليتها.



### مستويات المسؤولية والتقييم

استطلاعات الرأي التفاعلية في الوقت الفعلي. **وكشف 70% من الموظفين في الدورة الثالثة عن رضاهم تجاه تعامل المؤسسات مع تقييماتهم وآرائهم، وارتفعت مستويات هذا الرضا ارتفاعاً بسيطاً لدى الرجال مقارنةً بالسيدات،** حيث بلغت 74% للرجال مقابل 65% للسيدات. ويشير ذلك إلى تزايد أهمية الاستجابة والمساءلة لدى المؤسسات بوصفها عناصر رئيسية لتسيخ بيئة عمل داعمة للوالدين.

يُعد التقييم أبرز مقياس للمصادقية، ويتوجب على المديرين الآن تشجيع الموظفين على الاستفادة من المزايا المقدمة للوالدين العاملين بدلاً من مجرد السماح بها، لتتحول إلى استحقاقات طبيعية مدمجة ضمن الممارسات اليومية.

ومن الضروري أيضاً مراقبة وتبعية انتقال الموظفين من معرفة هذه المزايا نحو الإقبال عليها فعلياً، خاصةً وأن الموظفين يرون أن الأمان النفسي في الاستفادة من المزايا دون حرج أو قلق من تأثيرها على مسيرتهم المهنية يضاها في أهميته وضع السياسات نفسها. وتوجه المؤسسات حالياً إلى استخدام أدوات جديدة لتقييم تجارب الوالدين العاملين بشكل أسرع، مثل

تكتسب السياسات الداعمة للوالدين مصداقيتها عند نجاح تطبيقها العملي وقياس مدى تطورها وتوافقها مع المعايير المطلوبة، أي عندما يلمس الموظفون ثمارها على أرض الواقع. ويتجسد نجاح المؤسسات المشاركة في الدورة الثالثة في توفر الممارسات الجديدة وضمان تطبيقها، ومراقبة سيرها وتحسينها باستمرار. ويشير الموظفون باستمرار إلى ارتفاع مستوى ثقتهم بالمؤسسة بعد إجراءات تغييراتٍ ملموسة وفقاً لآرائهم ومقترحاتهم، ما يعزز مستويات رفاهيتهم وإنتاجيتهم وولائهم المؤسسي.

### مؤشرات الأداء الرئيسية للأثر

تستخدم المؤسسات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين مجموعةً مؤشرات محددة لضمان تطبيق التزاماتها المعنية بتوفير بيئة داعمة للوالدين، وفقاً لما يلي:

1

#### إمكانية الاستفادة من الإجازات

تؤكد مدى قدرة الموظفين على استخدام المزايا المبتكرة لبيئة العمل دون إحراج، حيث يساهم حصول الموظفين على إجازات الأبوة والأمومة أو إجازة مقدّم الرعاية في طمأنينة زملائهم بصحة الدعم المؤسسي وتشجيعهم على الاستفادة منه.

2

#### معدل عودة الأمهات إلى العمل واستبقائهنّ الوظيفي

يقيس مدى قدرة الأمهات العاملات على متابعة عملهنّ بعد الولادة. وفي الدورة الثالثة للبرنامج، أشارت 65% من الأمهات إلى أن ترتيبات عودتهنّ إلى العمل باتت أكثر سلاسة، نتيجة ترتيبات العودة المرنة والالتزام الإدارية المؤسسية بتطبيقها.

3

#### انطباع الموظفين وآرائهم

والذي تقيسه المؤسسات من خلال الاستبيانات واستطلاعات الرأي. وقد أثبتت الشفافية دورها الحوري في تطوير السياسات وتحديثها، حيث أسهمت في تعزيز مستوى رضا الموظفين، مما يؤكد على اهتمام الإدارة بتقييماتهم واتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها.

4

#### التدرج الوظيفي للوالدين العاملين

لضمان مواكبتهم سير العمل، إذ يؤكد الموظفون أن تقدمهم مهنيّاً أثناء العمل بنظام مرّن يرسخ لديهم الشعور بالعدالة والولاء المؤسسي، مما يرفع مستويات استبقاء الموظفين على المدى الطويل.

## من الرؤى المعقدة لبناء إرث مستدام - دولة الإمارات نموذج عالمي في تمكين الوالدين العاملين

يتمحور هذا التقرير بمختلف فصوله حول مبدأ أساسي راسخ يتمثل في الارتقاء ببيئة العمل الداعمة للوالدين بوصفها مساحات عمل تدعم التنمية الوطنية، من رؤية القيادة إلى آراء الموظفين، ومن الابتكار في السياسات إلى التحول في الثقافة المؤسسية. وقد رسخت علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين مكانتها اليوم بوصفها إرثاً غنياً لدولة الإمارات، ونموذجاً معيارياً ملهماً للعالم.

### معياري للأثر للموس يتجاوز حدود التكريم

أيام الإجازات، وترتيبات العمل المرنة، ومزايا ورعاية الأطفال) وقياس فاعليتها ومدى تطبيقها (مثل تتبع معدلات الاستفادة من المزايا، وانطباعات الموظفين، ودورات التقييم والمسؤولية).

تحولت علامة الجودة لبيئة العمل الداعمة للوالدين إلى أحد أبرز عوامل تمكين التطوير والتحديث الاقتصادي والثقافي، وتتبع القيمة الفعلية للعلامة من كونها إطار عمل فعال، يضمن للمؤسسات تحسين الدعم المقدم إلى الوالدين والأسر على أرض الواقع، إلى جانب أنها تجمع بين **ابتكار السياسات** (بما فيها تمديد



وقد أرسى هذا المزيج معياراً جديداً، وشهد الدعم المقدم للوالدين في الدورة الثالثة مستويات رضى واسعة، حيث أشار أكثر من 70% من الموظفين إلى دور هذه الإجراءات في تحسين إنتاجيتهم وتعزيز رغبتهم في البقاء ضمن المؤسسة. وتشكل هذه النتائج دليلاً واضحاً على أهمية الرفاهية الأسرية، وفوائدها للموسسة على الموظفين والمؤسسات والمجتمع ككل.

### تحقيق أهداف رؤية "نحن الإمارات 2031"

من خلال الارتقاء ببيئات العمل، تسهم علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين بشكل مباشر في دعم المستهدفات الطموحة لدولة الإمارات ضمن رؤية "نحن الإمارات 2031"، والتي تتمثل في تحسين الرفاهية الأسرية، والمساواة بين الجنسين، ودعم الإنتاجية بوصفها ركائز أساسية لمسيرة التنمية الوطنية.

### 1 تعزيز جودة الحياة

تشتمل تطورات رؤية "نحن الإمارات 2031" على تعزيز مكانة المدن الإماراتية بين أفضل 10 مدن في جودة الحياة، ورفع مرتبة الدولة لتكون بين أفضل 10 دول عالمياً في مؤشر التنمية البشرية. ويساهم البرنامج في تحقيق هذه الرؤية من خلال تقديم الدعم الأسري في مكان العمل مباشرة، وتشهد الأسر حالياً تجربة فعلية تنسم بالأمن والتوازن، والذي يشمل ترتيبات العمل المرنة، وتمديد الإجازات الوالدية، ومزايا رعاية الأطفال والتمويل الكافي للرفاهية. وبدأت الأسر تشعر بالأمن والطمأنينة، وبالتوازن بين العمل والأسرة بفضل هذه الترتيبات.

وقد بدأ الموظفون بملاحظة الفرق، إذ أكد 77% منهم خلال الدورة الثالثة أنهم يرشحون مؤسساتهم بوصفها بيئة عمل داعمة للوالدين، بينما تشير 79% من الأمهات إلى دور الدعم المقدم للوالدين العاملين في تحسين الإنتاجية وتسهيل عودتهم إلى العمل بعد إجازة الأمومة.

كما يسجل الوالدان العاملان انخفاضاً في مستوى التوتر، وتحسن الرفاهية والولاء المؤسسي، مما يؤكد على أهمية تحسين جودة الحياة بوصفها أولوية وطنية وضرورة ملحة في بيئات العمل.

### 2 تنمية رأس المال البشري

تساهم حماية الاستمرارية المهنية للأمهات واستبقاء الوالدين العاملين ضمن القوى العاملة، في تعزيز القدرات والكفاءات الوطنية. وفي هذا الشأن، تظهر بيانات الدورة الثالثة أن نحو ثلثي الأمهات يؤكدن سهولة عودتهن للعمل بعد إجازة الأمومة بفضل الترتيبات المرنة للعودة للعمل والتزام الفريق الإداري بتكبيهن وتشجيعهن. وتساعد هذه الترتيبات على استبقاء الموظفين المتمرسين من الوالدين، وضمان استمرارية الكفاءات في المؤسسة وقدرتها على مواكبة احتياجات المستقبل.

### 3 تحقيق مستهدفات استراتيجية التوازن بين الجنسين لدولة الإمارات

يعمل البرنامج على توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الوطنية للتوازن بين الجنسين داخل المؤسسات. وتؤكد الأمهات العاملات اليوم سهولة عودتهن للعمل بفضل المسارات المرنة والتمكين الإداري، بينما يحظى الآباء بالتشجيع من المديرين والزملاء للاستفادة من إجازات الأبوة بالكامل، مع الحفاظ على فرص التقدم المهني أثناء العمل وفق الترتيبات المرنة. وتساعد هذه التغيرات على تقليل حالات استقالة الموظفين بعد الأمومة، وتشجع على تشارك الوالدين في واجبات رعاية الأطفال، مع استبقاء المواهب المتميزة للموظفين المتمرسين من الوالدين.



## علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين كمعيار إقليمي

وتوفير مزايا أخرى للحماية المهنية، كما تعمل مؤسسات القطاع الخاص في دول الخليج على رفع معاييرها من خلال تمديد الإجازات، وإرساء نماذج العمل المرن، وتوفير مزايا متنوعة للرفاهية تتجاوز الحدود المطلوبة قانونياً.

وبهذا، يظهر دور البرنامج في الارتقاء بالتوجهات المؤسسية لبيئات العمل، وإرساء معايير جديدة لها على مستوى المنطقة. ويجمع البرنامج بين الجوانب القانونية والسياسات وثقافة بيئة العمل، مما يؤكد على مكانته الرائدة بوصفها معياراً إقليمياً فريداً ونموذجاً مرجعياً للدول المجاورة، إذ يمهد الطريق أمامها لرسم معاييرها الخاصة لبيئة العمل الداعمة للوالدين.

ترسخ مكانة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين اليوم، وبتوجيه متسارع، كأحد أبرز برامج بيئات العمل الرائدة في منطقة الخليج، استناداً إلى دورها في تكريم المؤسسات وتطوير وتحديث السياسات بشكل عملي وملمس، ما يشجع المؤسسات على تجاوز المتطلبات المحددة قانونياً على صعيد الإجازات الوالدية وترتيبات العمل المرن ومزايا رعاية الأطفال.

ويشهد البرنامج إقبالاً متزايداً في جميع أنحاء المنطقة. فعلى سبيل المثال، شهدت سلطنة عمان تحديثات مؤسسية مهمة خلال عام 2023 شملت تمديد إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعاً مدفوع الأجر للمواطنين والمقيمين، بالإضافة إلى تحسين إجازة الأبوة

## أهمية نموذج العلامة خارج دولة الإمارات

لا يقتصر نجاح علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على الصعيد الوطني، إذ أصبح البرنامج نموذجاً عالمياً للتطوير والتحديث.

### التكامل الثقافي:

تضمن علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين تحويل السياسات النظرية الداعمة للوالدين إلى ثقافة سائدة ومعمدة على أرض الواقع، من خلال التركيز على أولوية الأسرة في استقطاب الكفاءات والتوظيف وتعزيز السمعة المؤسسية.

### قابلية التوسع:

تؤكد علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين مرونة أطر العمل الداعمة للوالدين وإمكانية ملاءمتها للمؤسسات من مختلف الفئات والأحجام وفي مختلف القطاعات، من المؤسسات الكبرى متعددة الجنسيات إلى المشاريع الصغيرة.

وتؤكد انطباعات الموظفين إمكانية توسيع هذا النموذج عالمياً، حيث يرشح 77% من الموظفين مؤسساتهم بوصفها بيئة عمل داعمة للوالدين، كما تشير نتائج استبيانات الموظفين إلى أن الدعم الأسري يساهم مباشرة في تقليل التوتر وتعزيز الرفاهية.

## دور العلامة في تحفيز التطوير والتحديث على المستوى الوطني

تطورت علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين لتقدم آلية عمل وطنية لتحقيق التطوير والتحديث في الثقافة المؤسسية، ويعمل البرنامج على ترسيخ ثقافة بيئات العمل الداعمة بوصفها النمط الطبيعي المعتاد، وذلك من خلال ربط الرفاهية الأسرية بالتنافسية الاقتصادية والترابط المجتمعي.

وتتجه مؤسسات القطاع الخاص وشبه الحكومي والقطاع الثالث إلى المشاركة في البرنامج، من قطاعي الطاقة والطيران إلى الرعاية الصحية والتجارة واللوجستيات، مما يؤكد على مرونة البرنامج وإمكانية مواءمته مع مختلف أنواع بيئات العمل.

**وتؤكد نتائج الدورة الثالثة أن الممارسات الداعمة للوالدين لم تعد مجرد تطلعات مستقبلية، إنما أصبحت ممارسات ملموسة ومطبقة ضمن مختلف المجالات والقطاعات.**

## دور رفاهية الموظفين في دعم الاقتصاد

4

رسخت نتائج الدورة الثالثة أهمية رفاهية الموظفين بوصفها جزءاً لا يتجزأ من متطلبات العمل، **إذ يرى 70% من الموظفين أن التوازن بين العمل والأسرة يشكل عاملاً رئيسياً للحفاظ على تحفيزهم وإنتاجيتهم على المدى الطويل**، بينما تشير نسبة مماثلة إلى أن المؤسسات تُعلن عن برامج الرفاهية عبر رسائل واضحة ومفهومة، كما أبدى 65% من الموظفين رضاهم عن خدمات الرفاهية المقدمة. ويظهر أثر هذه التطورات في ارتفاع ثقة الموظفين بمزايا الرفاهية، وتزايد إقبالهم على الاستفادة منها، وتشكيل فرق قوية ومتماسكة.



## تحسين الإنتاجية والنمو الاقتصادي

5

يضمن تطبيق السياسات الداعمة للوالدين تعزيز أداء الموظفين، حيث يشير 73% من الآباء و67% من الأمهات إلى أن الوصول إلى مزايا الدعم المقدمة للوالدين العاملين يعزز مستوى الإنتاجية اليومية لديهم.

وينطوي هذا الدعم على تأثيرات إيجابية واسعة، حيث أكد 65% من الأمهات و70% من الآباء أن هذا الدعم يؤثر على قرارهم بالبقاء في المؤسسة لفترة إضافية لا تقل عن سنتين، في حين يساعد المؤسسات على بناء فرق عمل أقوى وأكثر خيرة، بالإضافة إلى تقليل معدل استقالة الموظفين. وعلى مستوى الإمارات، تساهم مزايا الدعم المقدم للوالدين في تعزيز تنافسية الدولة من خلال ترسيخ المرونة والولاء المؤسسي الإيجابي لدى المواهب والكفاءات.

## دور التماسك الأسري كرافد للقوة الوطنية

6

أصبحت بيئات العمل عاملاً رئيسياً لدعم الاستقرار الأسري في ضوء تراجع معدلات الخصوبة حول العالم، وتمثل سياسات العمل الداعمة للوالدين، مثل الإجازات الوالدية ومزايا رعاية الأطفال والإجازات الأسرية الطارئة، ممكناً مهماً إذ تتيح للوالدين العاملين تعزيز حضورهما في أبرز لحظات حياة الأطفال، ما يدعم الصحة النفسية للأطفال، ويرسخ أهمية الأسرة بوصفها اللبنة الأولى للتقدم الاجتماعي.



## تعزيز التنافسية العالمية

7

وعلى الصعيد الدولي، يضمن هذا المعيار ترسيخ المكانة الرائدة لدولة الإمارات في توفير بيئات عمل مرنة وشاملة تدعم النمو الاقتصادي، مما يجعلها نموذجاً معيارياً عالمياً يُحتذى به.

ترسي علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين معياراً جديداً على مستوى العالم، يتمثل في تحويل الدعم الأسري إلى ثقافة سائدة، وذلك من خلال الاهتمام بصوت الموظفين وآرائهم والاستفادة منها، وتعزيز المساواة الثقافية، والالتزام بالتقييم المستمر.

## المرحلة المقبلة: توصيات الدورة الرابعة لبرنامج العلامة وما بعدها

### نظرة تفصيلية حول كل قطاع

حقق البرنامج انتشاراً واسعاً في 25 قطاعاً، مما يدعو إلى إجراء تحليلات أكثر عمقاً حول التحديات الخاصة بكل قطاع، والابتكارات التي قد تسهم في صياغة التطويرات والتحديات المستقبلية. وفي ضوء ذلك، تساعد تقارير حالة القطاع على تحديد احتياجاته الخاصة وتطوير الحلول الفعالة والقابلة للتوسيع، حيث تحلل هذه التقارير التغيرات التي تطرأ على الممارسات الداعمة للوالدين في قطاعات الرعاية الصحية، والطاقة، والخدمات اللوجستية، وغيرها.



1

### استراتيجية توسيع البرنامج على الصعيد العالمي

عمدت مؤسسات عديدة إلى تطبيق السياسات المحدثة في مفاصل عملها العالمية خارج دولة الإمارات، مما يشير إلى التأثير الكبير المحتمل للبرنامج على مستوى العالم. ومن المتوقع أن يساهم تطوير الإطار العالمي للبرنامج العلامة في مساعدة المؤسسات الدولية ومتعددة الجنسيات التي تتخذ من دولة الإمارات مقراً لها لاعتماد العلامة ضمن أعمالهم خارج الدولة. وتفضي هذه النهجية إلى ترسيخ مكانة دولة الإمارات كمرجع عالمي لتطوير وتحديث بيئات العمل الداعمة للوالدين.



2

### برنامج خاص بمشاركة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يوجد العديد من المؤسسات الأخرى التي تشارك في البرنامج، لكن افتقارها للموارد اللازمة غالباً ما يحد من قدرتها على تطبيق التطويرات والتحديات. لذا، لا بد من توفير مسار دعم مخصص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يشتمل على أدوات تقييم مبسطة ونماذج للخدمات المشتركة، مثل الرعاية الجماعية للأطفال وفرص الإرشاد من مؤسسات أكبر حجماً حاصلة على العلامة. وتضمن هذه العملية استدامة نمو البرنامج وتوسعه بين المؤسسات من مختلف الأحجام.



3

لقد رشح برنامج علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين مكانته الفريدة بوصفه جزءاً أصيلاً من التراث العريق لدولة الإمارات، بفضل دوره البارز في تمكين الأسر، وإثراء بيئات العمل، وتقديم مثال يحتذى به للتطوير والتحديث المؤسسي على الصعيد العالمي. ولا تقتصر أهمية البرنامج على كونه إطار عمل فعالاً أو مبادرة إيجابية لبيئات العمل، فهو نموذجٌ مميّزٌ يسلط الضوء على آفاق ازدهار الدول عند مضيها قدماً في اعتماد معايير إنسانية لتعزيز جودة الحياة، جنباً إلى جنب مع معايير الإنتاجية، ما يرسخ مكانة دولة الإمارات بوصفها نموذجاً معيارياً لمستقبل العمل والحياة الأسرية.



## كما يؤدي البرنامج اليوم إلى تطويرات وتحديثات ثقافية غير مسبوقة

فقد أصبحت إجازات الأبوة ومزايا دعم الأمومة مفهوماً سائداً على نطاق واسع، كما يلقي نظام العمل المرن قبولاً كبيراً. وتسهم هذه التوجهات في تغيير الأعراف المؤسسية السائدة، والارتقاء بمفهوم رعاية الأطفال لدى الأسر والمدارس والمجتمعات بصفتها مسؤولية مشتركة وركيزة أساسية لتحقيق الرهنة الوطنية.



## التطلعات المستقبلية

نحج برنامج علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين في إرساء معايير جديدة ضمن مختلف بيئات العمل في دولة الإمارات. ويتجه تركيز البرنامج في المرحلة المقبلة على تعزيز التأثير الثقافي، وتحقيق الأولويات الوطنية والريادة العالمية. ويمكن استخلاص أربعة مسارات من شأنها أن تحدد مدى التأثير المستقبلي للبرنامج، وهي:



### الجمتع والتأثير الثقافي

قاومت المؤسسات الحاصلة على العلامة بتطوير وتحديث المعايير المعتمدة لبيئات العمل من خلال ترسيخ مفهوم إجازات الأبوة، وزيادة مزايا دعم الأمومة، ودمج ترتيبات العمل المرن بسلاسة وتشجيع الموظفين على الاستفادة منها دون حرج. ومن المتوقع أن تساهم هذه التغييرات في الارتقاء بمفهوم رعاية الأطفال بصفتها مسؤولية مشتركة لدى الأسر والمدارس والمجتمعات.

### دعم الأولويات الوطنية

تسهم علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين في دعم ركيزة جودة الحياة ضمن رؤية "نحن الإمارات 2031"، كما تتسجم تماماً مع استراتيجية التوازن بين الجنسين لدولة الإمارات. وتؤدي العلامة دوراً فاعلاً في رعاية المواهب الوطنية والارتقاء بجودة الحياة انطلاقاً من أهميتها على الصعيد الوطني، وذلك من خلال تقليل حالات استقالة الموظفين بعد الأمومة وضمان استمراريتهم المهنية، وتمكين الآباء من المشاركة الفعالة في رعاية الأطفال.



### ترسيخ مكانة دولة الإمارات على الصعيد العالمي

نحجت دولة الإمارات في ترسيخ مكانتها كنموذج معياري جديد على الصعيد العالمي، بفضل تطبيق السياسات المبتكرة في مجالات إجازات الوالدية ورعاية الأطفال وجودة الحياة، ودمجها مع المسألة الثقافية المتمثلة في إجراء استبيانات آراء الموظفين. وقد تمكنت دول قليلة فقط من دمج المعايير المؤسسية والثقافية بهذا الشكل المبتكر، ما يجعل علامة الجودة لبيئة داعمة للوالدين معياراً مرجعياً لمتختلف النظراء العالميين.



### استثمار مصداقية العلامة ومكانتها

تحظى علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بمصداقية كبيرة في مختلف القطاعات، حيث يؤكد 77% من الموظفين أنهم يرشحون مؤسساتهم بصفتها بيئة عمل داعمة للوالدين. وعليه، يتمحور التركيز حالياً حول توسيع نطاق وصول العلامة ومدى تأثيرها، وبالتالي ترسيخ مكانة دولة الإمارات على الصعيد العالمي في مجال دعم الوالدين.



1. منصة First Things First، أهمية مرحلة الطفولة المبكرة في نمو دماغ الطفل. <https://www.firstthingsfirst.org/early-childhood-matters/brain-development/#:~:text=lt%20keeps%20growing%20to%20about,to%20language%20and%20problem%20solving>
2. مجموعة البنك الدولي: تقرير "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2024" - 16 مارس 2024. تقرير "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2024" الصادر عن مجموعة البنك الدولي
3. وحيد عباس: الإمارات تتصدر: زيادة النساء بالمناصب القيادية والمساواة بين الجنسين في صعود مستمر خليج تايمز، 13 يونيو 2025. تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2025
4. ليديا آيوت: 'مستقبل التوظيف في عام 2024'. لينكدان، 2024. تقرير لينكدان لتوجهات المواهب العالمية لعام 2024
5. إيميلي كوس، كيلي كلارك، نيكول دي سانتيس، جوزيف تايلور: 'العائلات المربحة لرعاية الأطفال في المؤسسات الأمريكية'. مجموعة بوسطن الاستشارية، 26 مارس 2024. مجموعة بوسطن الاستشارية مع منظمة مامز فرست (2024)
6. آلي كيلي، 'المرأة التي توتي ثمارها وتعزز إنتاجية العاملين'. بنرس إنسايدر، 29 مارس 2024. [Business Insider \(2024\) – Childcare Benefits Boost Productivity and Retention](#)
7. اليونيسيف، 'السياسات الداعمة للأسرة: دليل المؤسسات'، يونيو 2020. [UNICEF Family friendly policies](#)
8. اليونيسيف، 'التأثير الكامن لبيئات العمل الداعمة للأسرة'. [Maternity leave & retention](#)
9. منصة قاعدة بيانات الأسر التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 'أنظمة إجازات الوالدين'، فبراير 2024. [Parental Leave Systems](#)
10. منصة Sweden Sverige، 'التوازن بين العمل والأسرة'، 16 أبريل 2025. [Sweden Work-life Balance](#)
11. موقع الحكومة الكندية، 'الأمومة والمزايا الوالدية'، 4 فبراير 2025. [Canada Maternity and Parental Leave](#)
12. موقع الحكومة الكندية، 'خفض الرسوم إلى 10 دولار في اليوم الواحد: مرحلة التعليم المبكر ورعاية الأطفال'، 24 مارس 2025. [Canada Early Learning and Child Care](#)
13. جيهون لي وسينيتا كيم، 'معدل الخصوبة في كوريا الجنوبية الأدنى عالمياً يواصل الانخفاض في 2023'، 28 فبراير 2024. [South Korea Fertility Rate](#)
14. شركة أسيتا: 'كوريا الجنوبية توسع نطاق الإجازات الوالدية: أولويات المسؤولين التنفيذيين في مجال الموارد البشرية في عام 2025'، 18 فبراير 2025. [South Korea Parental Leave](#)

15. منصة إنفست كوريا، 'المساعدة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة'. [Work-Family Balance Assistance](#)
16. منصة لوكون، 'كوريا الجنوبية توسع استحقاقات الإجازات الوالدية'، 6 يناير 2025. [Family Leave Entitlements](#)
17. منصة فاكيشن تراكر، 'العطلات وقوانين الإجازات في كوريا الجنوبية'، 20 فبراير 2024. [South Korea Leave Laws and Holidays](#)
18. الموقع الإلكتروني لحكومة البرازيل، 'الانضمام إلى برنامج المؤسسات المواطنة'، 19 أغسطس 2025. [Corporate Citizen Program](#)
19. فريق الديسك: 'أبوظبي: 90 يوماً إجازة الأمومة للإماراتيات في القطاع الخاص'، خليج تايمز، 27 أغسطس 2024. [Abu Dhabi's Private Sector Paternity Leave](#)
20. البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة، 'إجازة الأمومة والوالدية'، 11 أغسطس 2025. [إجازة الأمومة والوالدية](#)
21. البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة، 'إجازة الأمومة والوالدية'، 11 أغسطس 2025. [إجازة الأمومة والوالدية](#)
22. أخبار منظمة العمل الدولية، 'المشاريع كثيفة العمالة قد توفر 299 مليون فرصة عمل لاثقة ضمن اقتصاد الرعاية'، منظمة العمل الدولية، 16 يوليو 2025. [الاستثمار في رعاية الأطفال](#)

### جهة النشر: هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة. جميع الحقوق محفوظة © 2025.

جميع الحقوق محفوظة لجهة النشر. لا يجوز استنساخ أي جزء من هذا التقرير أو تخزينه في أي جهاز لتخزين المعلومات أو نقله بأي شكل من الأشكال أو بأية وسيلة إلكترونية، بما في ذلك استخدام الشريط المغناطيسي أو الطرق الميكانيكية أو التصوير أو التسجيل أو النسخ الضوئي أو بأي طريقة أخرى، دون الحصول على إذن خطي من جهة النشر.

البرنامج بقيادة



هيئة أبوظبي  
للطفولة المبكرة  
Abu Dhabi Early  
Childhood Authority



LinkedIn:



Instagram:

