



# كتيب مقدمي الطلبات

الدورة الثالثة

برنامج بقيادة



هيئة أبوظبي  
للطفولة المبكرة  
Abu Dhabi Early  
Childhood Authority

# 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 ومعايره  
2 استبيان تجربة بيئة العمل  
الداعمة للوالدين

8 ضمان الجودة

7 رحلة مقدم الطلب

10 ضمان الخصوصية

9 إخطار هيئة أبوظبي للطفولة  
المبكرة بالتغيرات

11 بيانات الاتصال

# نبذة عن هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة (الهيئة) هي هيئة حكومية مقرها إمارة أبوظبي، تهدف إلى دعم مسيرة التنمية الشاملة للأطفال. وتشرف الهيئة على قطاع تنمية الطفولة المبكرة ملتزمة بأعلى المعايير وواضحة الطفل في محور اهتماماتها. ولعرفة المزيد عن الهيئة، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني [www.eca.gov.ae](http://www.eca.gov.ae) وتعمل الهيئة على مساعدة الأطفال الصغار على تحقيق النمو والازدهار من خلال الاضطلاع بالأدوار الحيوية التالية:

## صنّاع سياسات

نعمل على وضع سياسات وقوانين منسقة ومتوافقة.

## ممكّنون

نعمل على تعزيز قدرات شركائنا لدعم التنمية الشاملة للأطفال.

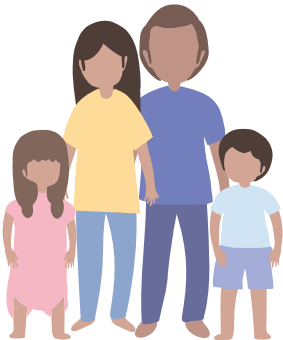
## مؤثرون

نعمل على تطوير طريقة تفكير المجتمع في شؤون الأطفال الصغار وتلبية احتياجاتهم.

## مركز معرفة

نقدم المعلومات لعملية صنع القرار من خلال البحوث والبيانات والأدلة.

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





# 2

## 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 يرتب أي تكلفة مباشرة على المؤسسة. وجميع المزايا المدرجة في هذا الكتيب هي خدمات ذات قيمة مضافة، كما أنها مجانية، وذلك لأن الهدف الذي ننشده يتمثل في تقديم الدعم المستمر لأماكن العمل في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة لتعزيز سياساتها وثقافتها بشكل مستمر.

### اليونيسف تشيد برنامج مبادرة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

في معرض تصريحاته الداعمة لبرنامج مبادرة 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 مواصلة تلك السياسات مع المعايير المعتمدة عالمياً والعمل بشكل تدريجي نحو ترسيخ أفضل الممارسات الموصى بها من قبل المنظمة.

تتألف علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين من مستويين

بيئة عمل داعمة للوالدين+

Parent  
Friendly +

المستوى الثاني: علامة الجودة لبيئة  
عمل داعمة للوالدين+

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

أو



المستوى الأول: علامة الجودة لبيئة 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+".

#### 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.

# العائد من سياسات العمل الداعمة للوالدين على مجتمع والمؤسسة

## تبين للعديد من الأعمال أن تبني سياسات وممارسات داعمة للوالدين:



### يساعد على الاحتفاظ بالموظفين

أظهرت دراسة عالمية حديثة أن نسبة 40% من الموظفين يتكون وظائفهم أو يبحثون عن وظيفة جديدة ابتغاءً لإيجاد مستوى أفضل من المرونة، وأن نسبة 20% منهم يقومون بذلك من أجل تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة.<sup>1</sup>

وأظهرت دراسة أخرى أن نسبة 71% من الموظفين يرغبون في خيارات عمل أكثر مرونة للبقاء في عملهم الحالي.<sup>2</sup>

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

تظهر الأبحاث أن الدعم التنظيمي لتحقيق التوازن بين العمل والحياة ليس "حاجة ثانوية"، فنسبة 87% من الموظفين يتوقعون من صاحب العمل أن يدعمهم في تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الشخصية.<sup>3</sup>

إلى جانب ذلك، يعمل تطبيق سياسات داعمة للوالدين في مكان العمل على رفع مكانة أصحاب العمل. ونسبة 89% من الموظفين الذين يعملون في مؤسسات تدعم مبادرات الرفاه ترتفع لديهم احتمالية التوصية بمؤسستهم باعتبارها مكاناً جيداً للعمل مقارنةً بالمؤسسات التي لا تدعمها.<sup>4</sup>

### يؤدي إلى زيادة الربحية

تظهر الأبحاث أن نسبة إشراف الموظفين العالية تؤدي إلى زيادة الربحية بنسبة.<sup>5</sup>

# 21%

### والأمر لا يختلف في الإمارات ...

وجدت دراسة أجريت عام 2022 أن نسبة 56% من الموظفين في الإمارات يرغبون في إيلاء المزيد من التركيز على رفاه الموظفين والتوازن بين العمل والحياة، وأن نسبة 90% من الموظفين في الإمارات يفضلون خيارات العمل المرنة.<sup>6</sup>

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

## تشير الأبحاث إلى أن سياسات العمل وممارساته الداعمة للوالدين يمكن أن:

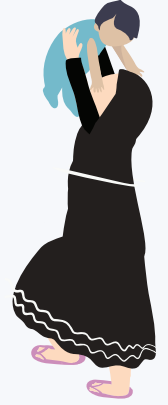
### تحد من إجهاد الوالدين

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

### وتحسن من صحة الأم والرضيع

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

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



### وهي جيدة للآباء

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

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

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

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

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

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

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

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



# 3

## وتمكّن المرأة من تحقيق إمكاناتها المهنية الكاملة

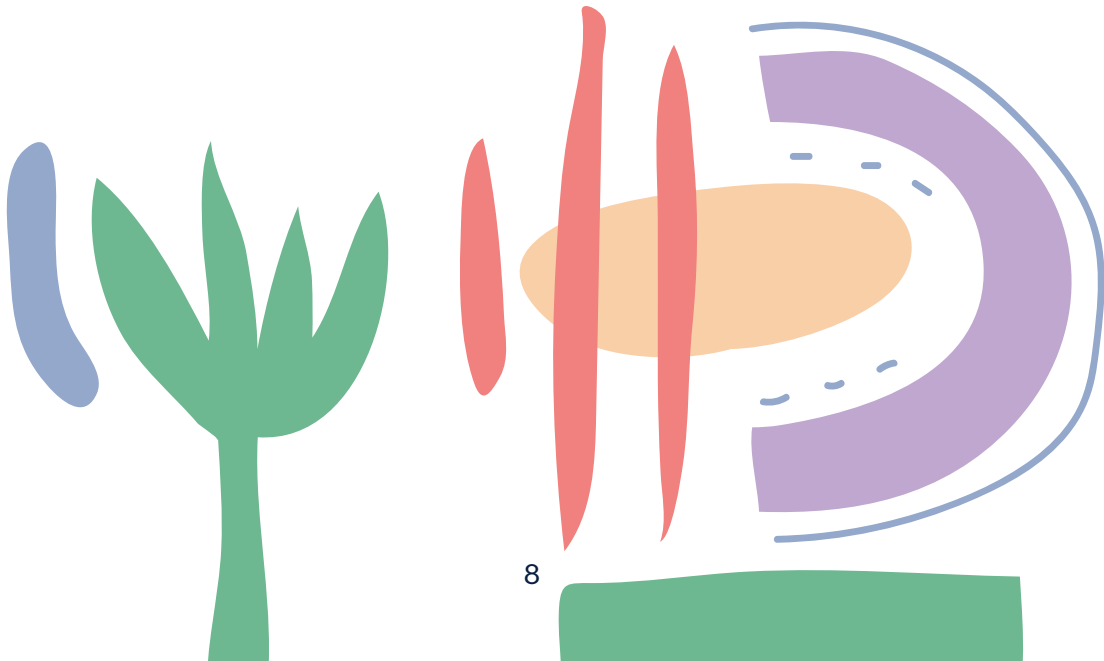
في الولايات المتحدة، أدى تطبيق سياسات الإجازات مدفوعة الأجر إلى انخفاض بنسبة 20% في عدد النساء اللاتي يتركن عملهن في السنة الأولى بعد الولادة.<sup>7</sup>

## وتحسن التفاعلات بين الأم والطفل

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

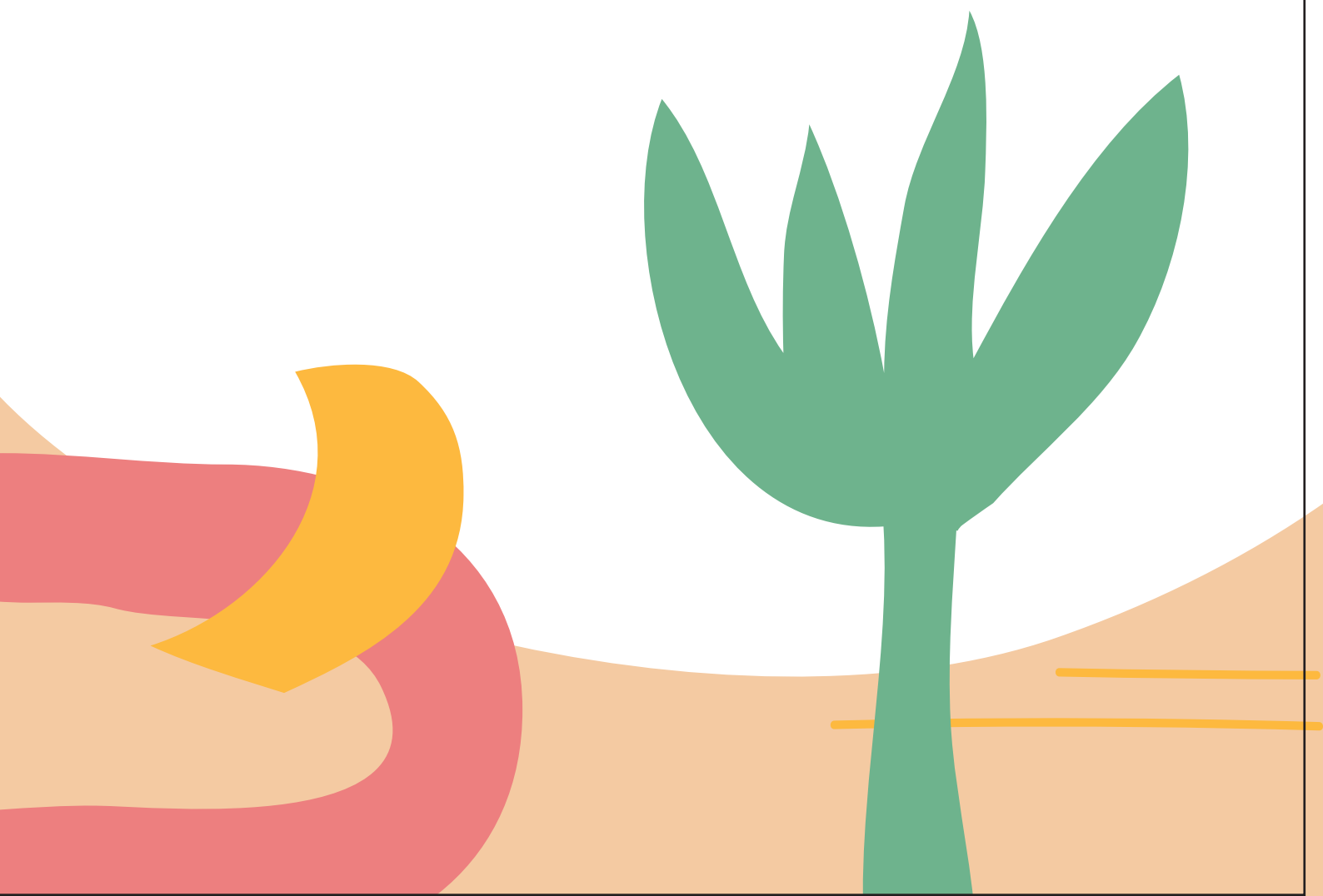


7 جونز وويلشر، "Reducing maternal labor market detachment: A role for paid family leave"، 2019،  
8 بلونكا ويوش روسنجل، "The role of length of maternity leave in supporting mother-child interactions and attachment security among American mothers and their infants"، 2018





نهج العمل  
الداعم للوالدين  
يرسم ملامح  
المستقبل



# مزايا التقدم بطلبات الحصول على علامة الجودة

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



## التأثير الإيجابي في المؤسسة

### زيادة الإنتاجية

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

### التأثير الإيجابي على رفاه الموظفين

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

### زيادة القدرة التنافسية لمكان العمل

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

### زيادة ولاء الموظفين

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

# المزايا الإضافية

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

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

## تقرير الفرص والتوصيات

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

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

## حزمة الترحيب

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

## التكريم والترويج

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



5

## معايير الأهلية

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

هل تعمل مؤسستك في القطاع الخاص أو شبه الحكومي أو القطاع الثالث في دولة الإمارات العربية المتحدة؟

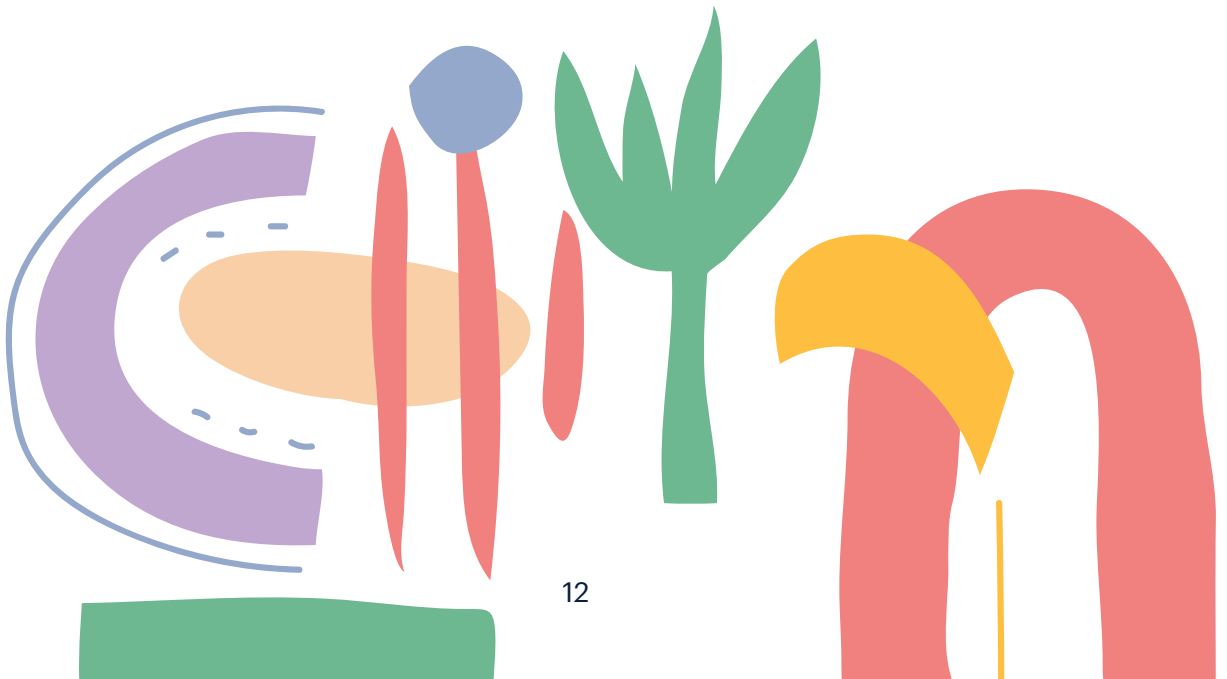
هل تمتلك مؤسستك رخصة تجارية سارية صادرة من دولة الإمارات العربية المتحدة؟

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

هل يمكن أن تثبت مؤسستك دعمها للوالدين العاملين لديها؟

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

مؤسسات القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة ليست من ضمن الفئات التي يستهدفها البرنامج، ومع ذلك، فإننا نشجع الجهات الحكومية المحلية والاتحادية على الاستلham من معايير البرنامج لتعزيز سياسات وممارسات مؤسساتها، حيثما أمكن ذلك.



# كيف ستخضع مؤسستي للتقييم؟

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

ويوفر نموذج الطلب عبر الإنترنت الإطار الذي سيخضع مقدمو الطلبات من خلاله للتقييم. ويقيس النموذج 19 معياراً على مستوى 5 فئات. وعدد 8 معايير من أصل 19 معياراً يكون إلزامياً، في حين أن عدد 19 معياراً من أصل 11 معياراً يكون اختيارياً. ويلزم على مقدمي الطلبات استيفاء جميع المتطلبات الثمانية الإلزامية وما لا يقل عن عدد 6 معايير من أي من المعايير الأحد عشر الاختيارية للوفاء بمتطلبات علامة الجودة.

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

1. ومن أجل إجراء التقييم لطلبك، سيطلب منك استيفاء نموذج الطلب وإرساله،

وذلك لفهم السياسات والممارسات الحالية لمؤسستك بشكل أفضل، بالإضافة إلى العناصر الفريدة التي تتميز بها مؤسستك التي قد ترغب في مشاركتها أثناء اضطلاع المقيمين بمراجعة طلبك.

2. ويستلزم أيضاً أحد العناصر الرئيسية لنموذج الطلب تضمين أدلة داعمة لسياسات مؤسستك وممارساتها، وذلك على شكل وثائق السياسة الحالية والصور والمراسلات، حيثما كان ذلك مناسباً. وهذا من شأنه أن يساعد المقيمين في فهم المواضيع التي لا تتوافق فيها مؤسستك مع المعايير، كما يمثل أيضاً فرصة لك لإبراز طلبك.

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

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

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

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

4 التعاون مع شركات القطاع الخاص والعمل بشكل وثيق مع الخبراء في هذا المجال للتحقق من السياق الإماراتي لضمان مراعاة احتياجات السوق وظروفه.

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

## وتدرج المعايير البالغ عددها 19 معياراً ضمن 5 فئات:

### أنماط العمل المرنة

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

ب

### إجازة الوالدية

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

ا

### الرعاية الأسرية

تقديم الدعم للتمتع بالرعاية العاطفي والنفسي والجسدي للموظفين وأسرهم.

د

### الرعاية الأسرية

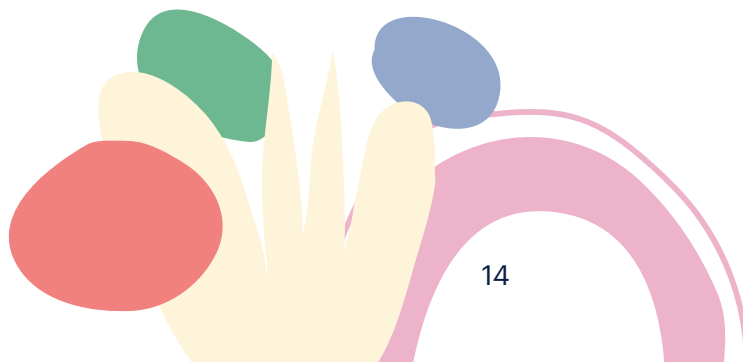
يتلقى الموظفون الدعم ويُمكنوا من اتخاذ خيارات للتوفيق بين مسؤوليات العمل والرعاية.

ج

### الثقافة المؤسسية

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

هـ



# الابتكار

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1- معايير التقييم

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

تشير كلمة "نعم" إلى أن هذا العنصر من المعايير ذات الصلة سيخضع للتقييم، في حين تشير كلمة "لا ينطبق" إلى عدم انطباق هذا العنصر على تقييم تلك المعايير. كما توجد عناصر أضيفت فيها نسبة مؤية لتخضع للتقييم 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 +
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
خيار الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر مع إجازة الأمومة	نعم	نعم
نسبة الموظفين اللاتي يتفقدن 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



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

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين +
عدد أيام إجازة الأبوة مدفوعة الأجر التي تمنحها مؤسستك للموظفين	6 أيام أو أكثر	10 أيام أو أكثر
المرونة في كيفية استخدام إجازة الأبوة (أي تأجيل أيام الإجازة إلى وقت لاحق أو توزيعها على فترة أطول)	نعم	نعم
خيار الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر مع إجازة الأبوة	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يتفوقون على تلقي الآباء الدعم من زملائهم للاستفادة الكاملة من إجازة الأبوة	%60	%80
نسبة الموظفين الذين يتفوقون على تلقي الآباء الدعم من مديريهم للاستفادة الكاملة من إجازة الأبوة	%60	%80

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 +
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 ٢٤ أسبوعاً	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)
عدد الأيام الممنوحة لترتيبات رعاية ما قبل الولادة أو احتضان طفل	إجازة لمدة يومين مدفوعة الأجر	لا تضع السياسة حداً لذلك
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

يُقدّم 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 +
المراسلات المرسلة للموظفين قبل حصولهم على إجازة الوالدية والتي توضح تفصيلاً خيارات الدعم المتاحة لمساعدتهم في العودة إلى العمل بعد انقضاء الإجازة	نعم	نعم
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

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 +
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.

بيئة عمل داعمة للوالدين+	بيئة عمل داعمة للوالدين	عناصر عملية القياس
نعم	نعم	توجد سياسة عمل مرنة موثقة تتضمن توفير ساعات عمل مرنة والعمل عن بعد
المستوى الأول + خياران إضافيان على الأقل	مشاركة مهام العمل، العمل بدوام جزئي أو العمل بنظام الساعات السنوية	تتضمن سياسة العمل المرنة مشاركة المهام أو العمل بدوام جزئي أو العمل بنظام الساعات السنوية وغيرها من الخيارات الأخرى
نعم	نعم	يوجد نص خاص يتيح للوالدين إمكانية العمل بشكل مرن لحضور الفعاليات المدرسية
ينطبق	لا ينطبق	يتم إدراج أنماط العمل المرنة في عقود الموظفين
%90	%60	نسبة رضا الموظفين عن أنماط العمل المرنة
%80	لا ينطبق	نسبة الموظفين الذين يتفوقون على أن العمل المرن موضع تعزيز ودعم ويمثل نموذجاً يُحتذى به على جميع المستويات
%80	%60	نسبة الموظفين الذين يشعرون بالأريحية في طلب العمل بشكل مرن من مدراءهم

## اختياري

## ب-2 أنماط العمل المرنة قصيرة الأجل

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

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين +
يتم تطبيق أنماط عمل مرنة قصيرة الأجل إذا حدث أمر طارئ فيما يتعلق برعاية الطفل أو مرض 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 (الآباء 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 بأنهم يتلقون الدعم للعمل بشكل مرن أو الحصول على إجازة في وقت قصير في حالات الطوارئ المتعلقة بأطفالهم والتي تحدث في أوقات حرجة	%60	%80

## اختياري

## ب-3 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 +
توفير إرشادات لتقييم الموظفين المستفيدين من أنماط العمل المرنة	نعم	نعم
يمكن للموظفين الاعتراض على عمليات المراجعة على أساس أن أنماط العمل المرنة أثرت بشكل سلبي على تقييم أدائهم	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يتفوقون على أن الاستفادة من أنماط العمل المرنة تساهم في تطوير مسيرتهم المهنية	لا ينطبق	%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، وساعات لاسلكية، ونوافذ يسهل الوصول إليها، وشبكة واي فاي وأماكن لشحن الهواتف.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين
عدد ساعات الرضاعة في اليوم	لا تضع السياسة حداً لذلك	ساعتان في اليوم
توافر غرفة مخصصة وصحية للأمهات الموظفات، لتمكين الأمهات من الاستراحة فيها وتخزين الحليب	محتويات المستوى الأول + ثلاثة عناصر على الأقل من وسائل الراحة الأخرى (+ وجود خيار لبدل مناسب)	غرفة خاصة وصحية للموظفات الأمهات توجد بها مقاعد مريحة وثلاجة (وجود خيار لبدل مناسب +)
نسبة الموظفين الذين يؤكدون أن ثقافة العمل تدعم الأمهات للحصول على فترة راحة للرضاعة	%80	%60
نسبة الأمهات حديثيات الإنجاب اللاتي تؤكدن أن المؤسسة التي تعملن بها توفر بوضوح خدمات ومرافق لرعاية أطفالهن (عدد ساعات الرضاعة، مكان الرضاعة، وسائل الراحة، اللافتات التوجيهية، وغيرها)	%80	%60
نسبة الأمهات حديثيات الإنجاب الراضيات عن الدعم الذي تحصلن عليه للوصول إلى خدمات ومرافق رعاية الأطفال المتاحة هن	%80	%60

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

إذا كانت مؤسستك تعمل في قطاع التعليم (جامعة أو مؤسسة تعليمية أو مدرسة أو حضانة) 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 +
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 يؤكدون أنهم راضون على الدعم الذي يحصلون عليه للوصول إلى خدمات رعاية الأطفال (مثل خصومات على خدمات رعاية الأطفال، ومراكز الرعاية النهارية وغيرها)	60%	80%

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 +
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 تثقيفيين	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

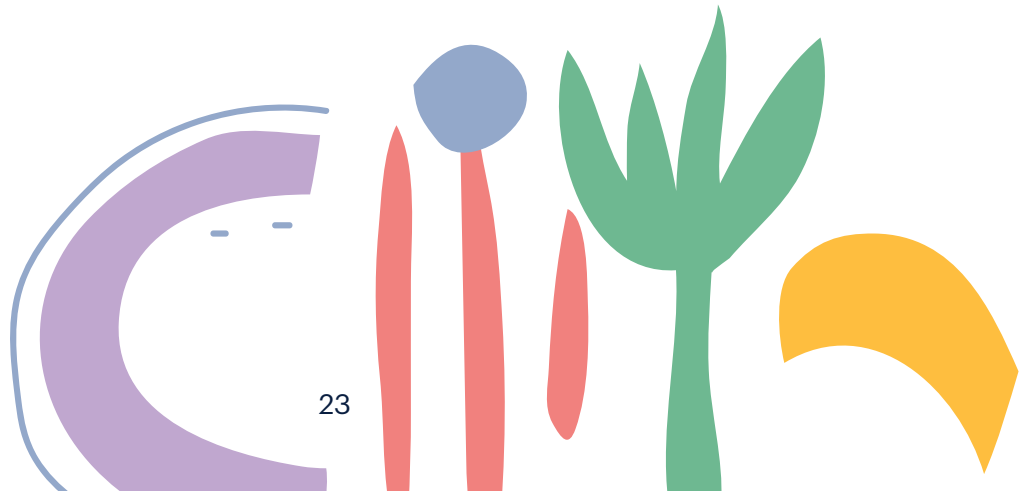


## اختياري

## ج4. 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 + للوالدين
وجود سياسة مطبقة (أو مدرجة ضمن سياسة أخرى) لدعم الموظفين الذين يعولون أطفال من أصحاب الهمم	نعم	نعم
يقدم أرباب العمل شكلين على الأقل من أشكال الدعم للوالدين الذين يعولون أطفال من أصحاب الهمم	إجازة أمومة مدتها 30 يوماً أو أكثر مدفوعة الأجر، وإجازة أمومة إضافية مدتها 30 يوماً غير مدفوعة الأجر	محتويات المستوى الأول + ميزتان إضافيتان على الأقل
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن الدعم المقدم لأولياء أمور الأطفال أصحاب الهمم محدد بوضوح	%60	%80
نسبة الموظفين الذين يوافقون على كفاية الدعم المقدم لأولياء أمور الأطفال أصحاب الهمم	%60	%80



# د- الرفاهية الأسرية:

## د1. تعزيز رفاهية الموظفين

### إلزامي

البرامج والخدمات المتوفرة لتعزيز الرفاهية العاطفية والنفسية والجسدية للموظفين وأسرهم.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين+
تقدم المؤسسة خدمات لتعزيز الرفاهية النفسية للموظفين بما يشمل تقديم الدعم للموظفين لإدارة الإجهاد وتوفير خدمات الصحة النفسية وتقديم خدمات استشارية	تُقدم 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 وتعلّماً 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	ينطبق
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

## د2. 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+
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

## د3. 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+
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 الموظفات وإرشادهن	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الذين يعتقدون أن البرامج التي تقدمها المؤسسة لتعزيز مهارات القيادة النسائية والارتقاء الوظيفي فعالة	%60	%80
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن المؤسسة التي يعملون بها توفر بوضوح البرامج والخدمات التي تعزز الرفاهية العاطفية والنفسية والبدنية للموظفين وأسرتهم	%60	%80

# هـ- الثقافة المؤسسية:

## إلزامي

## 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 بالمنصة الداخلية للمؤسسة التي يتم فيها مناقشة الموضوعات الداعمة للوالدين من بين أمور أخرى، أو المراسلات الإلكترونية، أو الرسائل الإخبارية، أو نظام شيروينت أو ما يماثلها مع مجال محدد للسياسات الداعمة للوالدين.

عناصر عملية القياس	بيئة عمل داعمة للوالدين	بيئة عمل داعمة للوالدين +
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 يدعم مسؤولياتهم الخاصة بتقديم الرعاية لأطفالهم	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديريهم يدعم الموظفين الذين يستخدمون السياسات الداعمة للوالدين	60%	80%
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن مديريهم يطبق السياسات الداعمة للوالدين باستمرار بين أفراد الفريق	60%	80%

## إلزامي

## 2. 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+
الترويج للسياسات الداعمة للوالدين داخل المؤسسة، ويشمل ذلك ضمان سهولة حصول الموظفين على هذه السياسات	نعم	نعم
نسبة الموظفين الذين يعرفون السياسات الداعمة للوالدين المتاحة لهم بشكل جيد	%60	%80
نسبة الموظفين الذين يوافقون على أنهم يعرفون كيف وأين يمكنهم الحصول على المعلومات المتعلقة بالسياسات الداعمة للوالدين	%60	%80
نسبة الموظفين الذين يشعرون بالراحة لاستخدام السياسات الداعمة للوالدين المقدمة من مؤسساتهم	%60	%80

## اختياري

## 3. 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+
الإجراءات التي يتم اتخاذها ومراجعتها بشكل منتظم لضمان فعالية السياسات والممارسات الداعمة للوالدين على النحو المستهدف	نعم	نعم
تتخذ المؤسسات إجراءات لتحديث السياسات بما يتماشى مع نتائج عمليات مراجعة السياسات	لا ينطبق	ينطبق
نسبة الموظفين الراضين عن السياسات الداعمة للوالدين المتاحة لهم	%60	%80

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.

بيئة عمل داعمة للوالدين+	بيئة عمل داعمة للوالدين	عناصر عملية القياس
نعم	نعم	يمكن للمؤسسة إثبات تفعيلها لآلية لجمع آراء الموظفين وأفكارهم بشأن السياسات الداعمة للوالدين
ينطبق	لا ينطبق	توجد عملية منتظمة وتُدار بشكل جيد يتم من خلالها مراجعة آراء واقتراحات الموظفين واختبارها وتنفيذها إذا أمكن ذلك
ينطبق	لا ينطبق	إمكانية إثبات التأثير الإيجابي للتحسينات على السياسات الداعمة للوالدين من خلال إجراء تحليل موثوق للبيانات
%80	%60	نسبة الموظفين الذين يمكنهم تقديم ملاحظات حول السياسات الداعمة للوالدين المتاحة لهم
%80	%60	نسبة الموظفين الذين يشعرون بالثقة من أن ملاحظاتهم يتم التعامل معها بجدية



## 2. 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. نسيء إلى دعمكم خلال رحلة تقديم طلب المشاركة في المبادرة.



# 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 مبادرة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على [pfl@eca.gov.ae](mailto:pfl@eca.gov.ae) لطرح جميع أسئلتك أو طلب جلسة دعم فردية.
- قم بإجراء تقييم داخلي للسياسات الداعمة للوالدين بمؤسستك وإجراء أي تحسينات عند الحاجة.

### خلال نافذة تقديم الطلبات

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

### بعد إغلاق نافذة تقديم الطلبات

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

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

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

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

- يتعين عليك التركيز على إنجاز المراحل الرئيسية في خطة العمل الخاصة بك.
- عليك الاحتفاظ بجميع التحديات والتحسينات المتعلقة بالسياسة موثقة تماماً.
- قم بالتفاعل مع مبادرة علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على وسائل التواصل الاجتماعي للبقاء على علم بآخر 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](mailto:pfl@eca.gov.ae).**

## 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.

### 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.

### المزايا

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.

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

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

1. التعاقد مع شركة تقييم خارجية تتمتع بسمعة قوية في ضمان الاستقلالية للقيام بتقييم وتحليل جميع الطلبات المقدمة.
2. كجزء من عملية اختيار الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين™، تضمن هيئة تحكيم مكونة من كبار الأطراف المعنية المستقلة من المؤسسات العامة الرائدة في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، التي ستقوم بمراجعة قائمة مقدمي الطلبات الناجحين وتقديم التوصيات بشأنهم.
3. إذا كان لدى أي مؤسسة المقدمة لأحد الطلبات علاقة قائمة أو تتعاون مع هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، فسيتم إبلاغ هيئة التحكيم بذلك.





## إخطار هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة بالتغييرات

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

### القياد

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

### جهات الاتصال

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

### دمج المؤسسات

يجب أن ترسل المؤسسة خطاباً موقعاً من الرئيس التنفيذي يوضح التغييرات التي حدثت بداخلها. ويجب أن يوضح الخطاب إذا كان تنفيذ المؤسسة للمعايير الحالية لبرنامج علامة الجودة لن يتأثر بسبب نقل ملكيتها وسبب ذلك، أو توضيح أن تنفيذ المؤسسة للمعايير الحالية لبرنامج علامة الجودة لن يتأثر 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 فقط للمؤسسة التي تقدمت بطلب للحصول على علامة الجودة وخضعت للتقييم الاحتفاظ بعلامة الجودة. ويجب على المؤسسة الجديدة التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة ليئة عمل داعمة للوالدين بشكل منفصل لكي تتمكن من التمتع بمزايا العلامة.

### تغييرات في 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 -** يجب على المالك الجديد للمؤسسة إرسال خطاب موقع إلى الهيئة لإخطارها بالمالكين الجدد للمؤسسة. ويجب أن يوضح الخطاب إذا كان تنفيذ المؤسسة للمعايير الحالية لبرنامج علامة الجودة لن يتأثر بسبب نقل ملكيتها وسبب ذلك، أو توضيح أن تنفيذ المؤسسة للمعايير الحالية لبرنامج علامة الجودة لن يتأثر 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<sup>33</sup>، ولن تتم مشاركة الردود الفردية مع أطراف ثالثة غير معنية بمعايير التقييم. كما يشمل ذلك المسؤولين عن التقييم الذين اختارتهم الهيئة، وذلك لضمان تقييم الطلبات بشكل عادل.

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 استفسارات أخرى؟  
يمكنك دائماً التواصل مع فريقنا وستواصل معك لاحقاً.

البريد الإلكتروني: [pfl@eca.gov.ae](mailto:pfl@eca.gov.ae)   
رقم الهاتف: مركز اتصال حكومة أبوظبي (800-555) 

[./https://eca.gov.ae/parent-friendly-home/pfl-faq](https://eca.gov.ae/parent-friendly-home/pfl-faq)

 **in**  
PFL\_UAE

برنامج بقيادة

هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة  
Abu Dhabi Early Childhood Authority

