



الدورة الثانية
2025-2023

برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين هو برنامج تطوعي يهدف إلى تكريم المؤسسات العاملة في القطاع شبه الحكومي والخاص والقطاع الثالث على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، من خلال منحها الفرصة للحصول على علامة الجودة تقديراً لالتزامها بتبني ثقافة وسياسات عمل داعمة للوالدين تؤثر في نهاية المطاف على الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-8 سنوات. وبدأت بالفعل أعداد كبيرة من المؤسسات العاملة في جميع أنحاء دولة الإمارات، رحلتها لتصبح مكان عمل داعم للوالدين.

فئات البرنامج

إجازة الوالدية:

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



أنماط العمل المرنة:

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



الرعاية الأسرية:

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



الرفاهية الأسرية:

تقديم الدعم للتمتع بالرفاه العاطفي والنفسي والجسدي للموظفين وأسرهم.



الثقافة المؤسسية:

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



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.

طلب

75

قطاع

23

موظف

59,947

أب وأم

32,093

طفل صغير (تتراوح أعمارهم
بين 0-8 سنوات)

22,873

طفل من أصحاب الهمم

253

أثرت عليهم هذه الدورة بشكل إيجابي.*

* هذا العدد إرشادي؛ بناءً على عدد أولياء الأمور الذين لديهم طفلًا من أصحاب الهمم وشاركوا في استبيان تجربة الموظفين. يرجى ملاحظة أن مدى دقة السياسات والأرقام الواردة في هذا الإنفوجرافيك يصل إلى وقت إغلاق باب تقديم الطلبات (مايو 2023).

جمعية الإمارات للطبيعة

قطاع المحافظة على الطبيعة

لا تطلب الجمعية من الموظفين العودة إلى المكتب مباشرة بعد استنفاد إجازة الأمومة، وتمكنهم من مواصلة **العمل من المنزل** لمدة حتى يصبح مستعدين للعودة إلى المكتب، وهي مدة قد تغطي فترة الرضاعة

توفير إمكانية
"العمل من أي مكان"
في الصيف خلال شهري يوليو
وأغسطس

تمكن الموظفين من العمل لمدة **4 أشهر وعشرة أيام** في حالة وفاة الطفل أو الزوج، وذلك بالإضافة إلى الإجازة الاستثنائية

تقديم مجموعة متنوعة من **المبادرات التي تعزز رفاهية الموظفين**، بما في ذلك اليوغا والعلاج الصوتي وأنشطة لاستكشاف طبيعة دولة الإمارات العربية المتحدة بمشاركة أطفال الموظفين

السماح للموظفين بالاستفادة من إجازتهم المرضية (وليست الإجازة السنوية) لرعاية **أطفالهم المرضى**

توفير خدمة الرعاية المجانية
للأطفال في الحضانة، بالإضافة
إلى بعض الخصومات الإضافية
للمجموعة من المدارس

السماح للموظفات بالحصول على فترات راحة غير محدودة
لإرضاع ورعاية أطفالهن وتوفير غرفة مخصصة لذلك في
الحضانة، بالإضافة إلى إمكانية مغادرة المكتب قبل ساعتين من
انتهاء الدوام، ويمكن دمج هذه الفترة مع استراحة الغداء،
لتصل المدة الإجمالية لفترات الراحة **3 ساعات يومياً**

تشكيل مجموعات مختلفة من الموظفين لتبادل
المعرفة في الموضوعات ذات الصلة بالتربية ورعاية
الأطفال وأصحاب الهمم وتقديم المشورة للأطفال

في حالات الولادات المتعددة خلال الحمل الواحد: في حالة ولادة
توائم، تحصل الموظفات على **10 أيام إجازة** إضافية، بينما يحصل
الموظفون على **8 أيام إجازة** إضافية. وفي حالة ولادة ثلاثة توائم،
تحصل الموظفات على **20 يوم إجازة** إضافية، بينما يحصل
الموظفون على **16 يوم إجازة** إضافية

في حالة ولادة جنين ميت (بعد 6 أشهر من
الحمل)، يحق للموظفات الحصول على إجازة
الأمومة كاملة (**90 يوماً**)، ويجوز للموظفين
الحصول على إجازة أبوة لمدة **15 يوماً**

تطوير "دليل إجازة الوالدية"
الذي يتضمن نهجاً مكوناً من
14 خطوة لدعم الموظفين قبل
الحصول على إجازة الوالدية
وبعد العودة منها

منح الموظفين 6 أشهر إجازة أمومة
بأجر كامل، ومنح الموظفين 8 أسابيع
إجازة أبوة بأجر كامل

تبي مجموعة متنوعة من أنماط العمل المرنة، مثل
العمل من المنزل ليوم أو يومين في الأسبوع، وإمكانية
العمل عن بعد خلال أيام شهري يوليو/أغسطس، لتمكين
الموظفين من قضاء المزيد من الوقت في منازلهم

منح الموظفين
ساعتين راحة في اليوم لإرضاع ورعاية أطفالهم
مع توفير غرفة مخصصة لذلك

تقديم **الاستشارات المجانية** والتوجيه في موضوعات
مثل منع إرهاق أولياء الأمور العاملين، وجمع
برنامج "الأخت الكبرى" الخاص بهم موظفتين هما
تجارب مماثلة للتعلم من بعضهما البعض

تدريب المديرين وكبار الموظفين على
كيفية التعامل مع أعضاء فريقهم
الذين يمرون بإجازة الوالدية

تمكين الموظفين من الاشتراك في تطبيق يقدم
تدريبات وجلسات لكل من الوالدين والأطفال، مثل
جلسات التأمل والتمارين وقصص ما قبل النوم



العمل بنظام **العمل "الهجين"**، حيث تبقى سياسة تسمح للموظفين بالعمل عن بعد حسب اختيارهم، فضلاً عن التفاوض مع مديريهم بشأن ساعات العمل، مما يمكن الوالدين من العمل في فترات تتناسب مع مسؤوليات الرعاية الخاصة بهم، مثل الصباح الباكر أو في وقت متأخر من المساء

منح جميع الموظفين إجازة والدية لمدة **90 يوماً** بأجر كامل، وهي سياسة مشتركة لإجازة الوالدية

توفير الدعم اللازم **لتعزيز رفاهية الموظفين**، مثل الموارد والاستشارات اللازمة للتعامل مع الضغوط

منح الموظفين **ساعتين راحة في اليوم لإرضاع ورعاية أطفالهن** مع توفير غرفة مخصصة لذلك

منح الموظفين إجازة لمدة يوم في الشهر أثناء **فترة الطمث**، وإجازة لمدة نصف يوم في أعياد ميلاد الأطفال وإجازة لمدة يوم لرعاية الطفل

تعريف المديرين على السياسات والمزايا المتاحة للوالدين أثناء **التدريب**





شركة فينترسهال ديا الشرق الأوسط

قطاع الخدمات المهنية

يمكن سياسة "Flexforward" التي
تتبناها الشركة الموظفين من العمل من
المنزل لمدة **3 أيام في الأسبوع**

منح الموظفين إجازة أمومة بأجر كامل لمدة **6 أشهر (180 يوم)**، ومنح الموظفين 10 أيام إجازة أبوة بأجر كامل، كما تغطي هذه السياسة عمليات الاحتضان تمنح المؤسسة إجازة إضافية لأولياء أمور الأطفال أصحاب الهمم.

يحق لموظفي المؤسسة العاملين في الإمارات الحصول على مزايا مخصصة للأسرة دون الحصول على تأشيرات الإقامة التي تقدمها الشركة. تمنح المؤسسة الموظفين إجازات إضافية مثل إجازة الزواج وإجازة العمل التطوعي. تدفع المؤسسة تأميناً لجميع الموظفين في حالة فقدان العمل غير الطوعي

تقديم جوائز تقديرية في حالة قضاء مدة خدمة كبيرة بهدف الاحتفاظ بالموظفين، إلى جانب تأمين طبي إلزامي للموظفين، فضلاً عن توفير برنامج لتعزيز الصحة النفسية لجميع الموظفين وأفراد أسرهم

تنظيم **فعاليات يومية للأسرة** على مدار العام، بالإضافة إلى دعم للمشاركة في الأنشطة الرياضية لتعزيز الصحة والرفاهية النفسية









شركة حبارى للدفاع والأمن

قطاع الأمن والدفاع



بيئات العمل المستقبلية داعمة للوالدين

eca.gov.ae/parent-friendly-home 

Pfl_uae 

pfl_uae 