



A program led by ECA



هيئة أبوظبي
للطفولة المبكرة
Abu Dhabi Early
Childhood Authority

أبرز السياسات والممارسات الملهمة

علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين
الدورة الثالثة | 2025-2027

عن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين هو برنامج تطوعي يهدف إلى تشجيع المؤسسات العاملة في القطاع الحكومي وشبه الحكومي والخاص والقطاع الثالث في دولة الإمارات العربية المتحدة، على تبني ممارسات وأطر عمل داعمة للوالدين العاملين فيها، من خلال منحها الفرصة للحصول على علامة الجودة لمدة عامين تقديراً لالتزامها بثقافة وسياسات عمل داعمة للوالدين، تُعزز رفاه الأسرة وتترك أثراً إيجابياً ملموساً على الأطفال من عمر 0 إلى 8 سنوات. ويُصنف البرنامج المؤسسات الحاصلة على العلامة المميزة إلى مستويين. المستوى الأول (علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين) الذي يشمل المؤسسات التي تقدم أداءً يتخطى السياسات والمعايير المحلية، والمستوى الثاني (علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بلس) الذي يشمل المؤسسات التي تستوفي المعايير والممارسات العالمية أو تتجاوزها. ومنذ انطلاقه عام 2021، أحدث البرنامج أثراً إيجابياً في دولة الإمارات على حياة أكثر من 311,000 موظف وأكثر من 175,000 من الوالدين العاملين.

قطاع: البنوك

حصل بنك HSBC على "علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين" في الدورة الأولى للبرنامج (2022-2024)، ومنذ ذلك الحين عزز سياساته وممارساته وثقافة بيئة العمل لديه. وبفضل هذه التحسينات، حصل بنك HSBC اليوم على "علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بلس" في الدورة الثالثة للبرنامج (2025-2027).



قطاع: الفعاليات والترفيه

حصلت إثارة (سابقاً شركة أبوظبي لإدارة رياضة السيارات) على "علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين" في الدورة الأولى للبرنامج (2022-2024) ومنذ ذلك الحين عززت إثارة سياساتها وممارساتها وثقافة بيئة العمل لديها. وبفضل هذه التحسينات، حصلت اليوم على "علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بلس" في الدورة الثالثة للبرنامج (2025-2027).





إجازة الأمومة

تُمنح الموظفات إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 100 يوم تقويمي، مع خيار التمديد لمدة 90 يوماً إضافياً غير مدفوعة الأجر.

دعم الموظفين المقبلين على الزواج

أطلقت المؤسسة في عام 2024 مبادرة لتقديم دعم مالي للموظفين المقبلين على الزواج.

إجازة الأبوة

تُمنح للموظفين الذكور إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة 6 أيام عمل، يمكن تقسيمها على فترتين خلال الأشهر الستة الأولى من ولادة الطفل، مع إمكانية تمديدتها باستخدام الإجازة السنوية أو الإجازة غير المدفوعة.

مبادرة لدعم المجتمع

قامت المؤسسة بتنفيذ مبادرة مجتمعية لتوزيع مستلزمات مدرسية أساسية على 7,000 طفل من الأسر ذات الدخل المحدود ضمن مبادرة "العودة إلى المدرسة" التي أقيمت في مجمع "جافرا ون".

استراحة الرضاعة

توفر المؤسسة للموظفات الأمهات استراحة رضاعة لمدة ساعتين كل يوم وذلك لمدة 12 شهراً من تاريخ الولادة.

مجموعات دعم الموظفين

توفر مجموعات دعم الزملاء المخصصة للوالدين العاملين.

تعزيز التخطيط للإجازة

توفر قائمة مراجعة شاملة لمرحلة ما قبل إجازة الأمومة وأثناءها وما بعد العودة منها.

غرفة للموظفات (Women Lounge)

توفر غرفة مخصصة للموظفات تتيح هن مساحة حصريّة للرضاعة في بيئة مريحة وأمنة تحفظ خصوصيتهن.

تكريم الموظفين

تنظيم فعاليات تكريم الموظفين تقديراً لسنوات الخدمة والزامهم بأهداف المؤسسة.

ورش توعوية حول رعاية ما قبل الولادة

نظمت المؤسسة ورش توعوية حول رعاية ما قبل الولادة للوالدين خلال فترة الحمل.

تطبيق لتعزيز صحة الموظفين

تدعم المؤسسة الصحة الجسدية والنفسية للموظفين من خلال تطبيق "Wellbees"، الذي يُمكن الموظفين من تتبع مؤشرات العافية مثل عدد الخطوات، وشرب المياه، وجودة النوم، والحالة المزاجية. كما يتضمن التطبيق محتوى تعليمي مثل مقاطع الفيديو حول "أثر التنوع على الصحة النفسية والعافية".

دعم الموظفات

توفر برنامج دعم خاص بالموظفات "MentorHer" وذلك من أجل تقديم فرص التوجيه والدعم الإرشادي لهن.



دعم الأطفال أصحاب الهمم

تقديم الدعم الشامل لأطفال الوالدين العاملين من أصحاب الهمم يشمل توفير بدل تعليم يغطي الاحتياجات الخاصة للأطفال أصحاب الهمم مثل المعلمين المرافقين أو التجهيزات التعليمية المخصصة، بالإضافة إلى مرافق إضافية كإجازات المرافقة الطبية، والأذونات المرنة، والوصول لموارد مخصصة تلي احتياجاتهم الخاصة.

استراحة الرضاعة

توفر أدنوك للأمهات العاملات استراحة رضاعة يومية لمدة ساعتين على مدى 18 شهراً من تاريخ ولادة الطفل.

دعم ما قبل الولادة

تم إدخال رسائل تلقائية تُرسل إلى الموظفين قبل بدء إجازة الأمومة، تتضمن تفاصيل خيارات الدعم المتاحة لهم.

إجازة الأمومة أكثر مرونة

تُمنح الموظفات العاملات في المواقع الداخلية إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 75 يوماً تقويمياً، بالإضافة إلى إجازة حضانة لمدة 10 أيام تقويمية يمكن استخدامها في أي وقت خلال السنتين التاليتين للولادة، إلى جانب 6 أيام إجازة والدية مدفوعة بالكامل. في المقابل، تُمنح الموظفات العاملات في المواقع الخارجية للمؤسسة إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 90 يوماً تقويمياً.

توعية المديرين بأهمية بيئة العمل الداعمة للوالدين

تنظم المؤسسة جلسات تعريفية افتراضية للمديرين حول كيفية بناء بيئة عمل داعمة للوالدين، تتضمن إرشادات عملية ومعلومات تفصيلية عن سياسات العمل ذات الصلة.

تعزيز الصحة والرفاهية

تتيح أدنوك للموظفين الاستفادة من برامج مساعدة الموظفين، بالإضافة إلى تطبيقات صحية مثل "ضمان" و"ترو دو" وتطبيق الرفاهية "لايف بلس"، التي تقدم حلولاً مخصصة، وخدمات دعم نفسي وعلاجي عالية الجودة، لمساعدة الوالدين في اعتماد نمط حياة صحي، بالإضافة إلى تغطية لا تقل عن 80٪ لعلاج الحالات النفسية.

إجازة الأبوة

تقديم إجازة أبوة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 6 أيام عمل للموظفين.

التوعية الداخلية

تنظيم حملات توعوية في المواقع الخارجية لتعزيز الوعي بخيارات الدعم المتعلقة برفاهية وجودة الحياة المتاحة للموظفين.

دعم أمهات الأطفال أصحاب الهمم

تُمنح الأمهات اللاتي لديهن أطفال من أصحاب الهمم مرونة في استخدام إجازة الحضانة البالغة 10 أيام في أي وقت خلال ثلاث سنوات من تاريخ الولادة. كما يُقدّم للموظفين ممن لديهم أطفال من أصحاب الهمم بدل تعليم إضافي لتغطية احتياجات تعليمية محددة لكل طفل، مثل رسوم المعلم المرافق أو اللوازم المدرسية.

غرفة الرضاعة

توفر غرفة مخصصة للرضاعة داخل مقر العمل للموظفات، تحتوي على تالجة، وميكروويف، ومقاعد مريحة، وحوض ماء، ومسند للقدمين، وجهاز لشفط الحليب.

العمل المرن

تقديم ساعات عمل مرنة، و20 يوم عمل عن بُعد سنوياً، وما يصل إلى 3 ساعات إذن "العودة إلى المدرسة" خلال أول أسبوعين من العام الدراسي، وما يصل إلى 6 ساعات خلال العام الدراسي للاجتماعات مع أولياء الأمور والفعاليات المدرسية الأخرى.

إجازة فقدان الجنين

تُمنح الموظفات إجازة الأمومة لمدة 90 يوماً تقويمياً في حالات فقدان الجنين (فقدان الحمل بعد 6 أشهر).





توفر المؤسسة إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة **20 أسبوعاً (140 يوماً تقويمياً)**، وإجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة **8 أسابيع (40 يوماً تقويمياً)**، بهدف تمكين الوالدين من دخول مرحلة الأبوة والأمومة المبكرة بثقة واستعداد.

استراحة الرضاعة

استراحة رضاعة يومية لمدة ساعتين، لمدة 18 شهراً.

دعم العودة من الإجازة

يتلقى الموظفون رسائل تواصل عند عودتهم من الإجازة لدعمهم في مرحلة الانتقال والعودة إلى بيئة العمل.

مزايا السفر للحوامل

تحصل الموظفة الحامل على تذاكر سفر بدرجة رجال الأعمال، بالإضافة إلى خدمات الاستقبال والمساعدة في المطار.

مرونة العمل

خيارات عمل مرنة تشمل تقليل عدد ساعات العمل، والحصول على إجازات غير مدفوعة، والتنقل بين الأقسام، والتي تساعد على تسهيل انتقال الوالدين إلى المسؤوليات الأسرية الجديدة.

دليل وتدريب للمديرين

توفير دليل للمديرين بعنوان "كيف يمكنك أنت والفريق دعم الوالدين العاملين"، بالإضافة إلى تنظيم تدريبات للمديرين حول السياسات المعمدة.

دعم الوالدين خلال فترة الحمل

يستفيد الوالدان خلال فترة الحمل من برنامج "الوالدين الجدد"، والذي يقدم إرشادات متخصصة، وتوضيحات للسياسات، وفرصاً للتواصل المجتمعي، بالإضافة إلى خصومات ومساعدات لوجستية.

رفاهية الموظفين

تقديم معسكرات تدريبية، وبرامج، ودورات تدريبية لدعم المسيرة المهنية للموظفات داخل المؤسسة.

الرعاية الأسرية

يشمل دعم الرفاه الأسري جلسات افتراضية فردية، وندوات إلكترونية حول التربية، ونقاشات بنظام الحضور المباشر، بالإضافة إلى إمكانية الوصول إلى تطبيق رقمي مخصص يدعم الموظفين والموظفات وأسرتهم.

غرفة الرضاعة

توفير غرفة مخصصة للرضاعة داخل مقر العمل للموظفات، تحتوي على مقاعد مريحة، وتلاجة، بالإضافة إلى ميكروويف، وحفاضات، وكتيبات توعوية متعلقة بالوالدية.

إجازة ولادة استثنائية

تُمنح الأمهات العاملات إجازة إضافية مدفوعة الأجر لمدة 4 أسابيع (28 يوماً تقويمياً) في حالات ولادة التوائم، أو في حال الولادة المبكرة، أو وجود تشوهات خلقية كبيرة.

قطاع: التعليم والعلاج لأصحاب الهمم

دعم الثقافة المؤسسية للوالدين

يُوفّر المركز **جلسات إرشاد أسري ودعم للوالدين** في موقع العمل، تُقدّم من قبل مختصين معتمدين في مجالات التربية، والاحتياجات الخاصة، والتطوير الأكاديمي.

إجازة الأبوة

يُمنح الموظفون **6 أيام عمل من إجازة الأبوة المدفوعة**، على أن تُستخدم خلال أول 6 أشهر من ولادة الطفل.

دعم صحة الموظفين

يُتيح المركز لموظفيه وأطفاهم الاستفادة من جميع **خدمات المركز بأسعار مخفضة**، وتشمل هذه الخدمات: جلسات العلاج، والبرامج التعليمية، والدعم السريري.

استراحة الرضاعة

ساعتان يومياً خلال أول 6 أشهر من ولادة الطفل. ساعة واحدة يومياً خلال الـ 12 شهراً التالية.

تعزيز رفاهية الموظفين

تقديم الدعم للموظفات من خلال **برامج التوجيه والإرشاد، ومجموعات الدعم، وفعاليات التواصل المهني.**

رفاهية الموظفين

يطبق المركز **سياسة شاملة للرفاهية** تتضمن تحديثات اللياقة البدنية، وبرامج للصحة الذهنية، مع المشاركة في فعاليات على مستوى المدينة.

إجازة ما قبل الولادة

تقديم **يومين (2) سنوياً من الإجازة للموظفات الحوامل والموظفين** الذين ينتظرون مولوداً جديداً لحضور ومتابعة مواعيد الفحوصات الطبية السابقة للولادة.

إجازة الأمومة

يُمنح الموظفات إجازة أمومة مدفوعة الأجر **لمدة 90 يوماً تقويمياً**، يمكن البدء بها قبل 30 يوماً من تاريخ الولادة المتوقع.

مساحات تعلم للأطفال

استجابةً لاحتياجات الوالدين العاملين، قامت المؤسسة بإنشاء **مساحات تعلم مرنة داخل بيئة العمل**، وهي مصممة لدعم أطفال الموظفين في **المرحلة الدراسية** من خلال توفير بيئة صفية تتيح لهم حضور الدروس الافتراضية أو إنجاز واجباتهم المدرسية خلال ساعات العمل.

تمكين أسر الأطفال أصحاب الهمم

يُمنح **أمهات الأطفال أصحاب الهمم** إجازة إضافية مدفوعة **لمدة 30 يوماً**، بالإضافة إلى 30 يوماً غير مدفوعة. كما يقدم المركز أيضاً **برامج تدريبية موجهة** خصيصاً للأسر التي تعيل أطفالاً من أصحاب الهمم، إلى جانب توفير **ترتيبات عمل مرنة** لهم.

رفع وعي المديرين

تزويد المديرين **ببديل سياسات** يوضح السياسات المتاحة للموظفين ودورهم في تنفيذها، بالإضافة إلى تقديم **تدريب تمهيدي** منظم حول السياسات الداعمة للوالدين.

غرفة الرضاعة

توفّر **غرفة رضاعة** مخصصة داخل مقر العمل للموظفات، تحتوي على ثلاجة، ومقاعد مريحة، ونوافذ للتهوية والإضاءة الطبيعية.

إجازة خاصة

في **حالات فقدان الجنين** (فقدان الحمل بعد 6 أشهر)، يُمنح الموظفون والموظفات **إجازة أمومة أو أبوة كاملة**.

في **حالات الإجهاض** (فقدان الحمل قبل الأسبوع 24)، يُمنح الموظفات **10 أيام إجازة إضافية غير مدفوعة**.

في **حالات الولادة المتعددة**، يُمنح الموظفات **7 أيام إجازة إضافية مدفوعة**، ويُمنح الموظفون الذكور **إجازة ليومين إضافيين مدفوعين**.



إجازة الأمومة
تمنح المؤسسة الموظفات إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة **16 أسبوعاً (112 يوماً تقويمياً)**، مع إمكانية التمديد من خلال الإجازة السنوية بالإضافة إلى **12 أسبوعاً** من الإجازة غير مدفوعة الأجر.



إجازة الأبوة

تمت زيادة إجازة الأبوة من **5 أيام** عمل إلى **8 أسابيع** مدفوعة الأجر بالكامل، ويمكن للموظف استخدامها خلال السنة الأولى من تاريخ ولادة الطفل.

تطبيق لدعم الوالدين

توفر المؤسسة تطبيقاً رقمياً شاملاً يرافق الموظفين والموظفات خلال الإجازة الوالدية؛ بدءاً من مرحلة التخطيط السابقة للإجازة وحتى العودة إلى العمل، ويقدم خيارات مخصصة للتواصل بالإضافة إلى إرشادات تفصيلية. ويسهم التطبيق في تبسيط العمليات مثل التنسيق مع المدير المباشر، وإتمام جميع النقاشات والنماذج المطلوبة، وتوفير إرشادات واضحة حول التوقعات بعد العودة إلى العمل، مع إمكانية حجز اجتماعات مباشرة مع نائب رئيس الموارد البشرية، وطلب تمديد الإجازة غير المدفوعة عند الحاجة.



دعم الأطفال أصحاب الهمم

تقدم المؤسسة دعماً لسداد الرسوم الدراسية للأطفال أصحاب الهمم سنوياً.

رفاهية الموظفين

تقديم العديد من المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز التواصل، والإفهام، وتمكين الموظفين، من خلال مجموعات الدعم، والندوات الإلكترونية، وورش العمل، بالإضافة إلى تشكيل لجنة التوازن بين الجنسين.

خصومات للموظفين وأطفالهم

توفر خصومات للموظفين على خدمات الحضانة ومرافق ترفيهية متنوعة.

مرونة في العمل

توفر خيارات عمل مرنة تشمل العمل بدوام جزئي، والعمل عن بُعد، وساعات العمل المرنة. وأساليب العمل المضغوطة، وخيارات تقاسم الوظيفة (Job Sharing).



أنشطة أسرية

تنظيم فعاليات وأنشطة أسرية مثل "يوم اصطحب طفلك إلى العمل" وغيرها من المناسبات الموجهة للأسرة.

استراحة الرضاعة

تمنح الموظفات ساعتين (2) يومياً لمدة 6 أشهر، كاستراحة للرضاعة عند عودتهن من إجازة الأمومة.

كما تتوفر هن غرفة خاصة، نظيفة، ومريحة للرضاعة، مزودة بوسائل الراحة مثل منطقة تخزين، وتلاجة، ومقاعد مناسبة.





العمل المرن

توفر نموذج **عمل مرن** يشمل **يومين (2) عمل عن بُعد**، و3 أيام في المكتب أسبوعياً. كما يمكن الاستفادة من العمل تقسيمها إلى فترتين، كل فترة أسبوعان. **4 أسابيع في السنة**، ويمكن



إجازة الأمومة

تمنح المؤسسة الموظفين إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة **6 أشهر (182 يوماً تقويمياً)**، كما يمكن تمديدتها باستخدام الإجازة السنوية، بالإضافة إلى **شهرين (2) غير مدفوعين**، ويمكن بدء الإجازة قبل **30 يوماً من موعد الولادة المتوقع**.

إجازة الأبوة

يمنح الموظفون الذكور **3 أسابيع (21 يوماً تقويمياً)** من إجازة الأبوة مدفوعة الأجر، تُستخدم خلال **6 أشهر من تاريخ الولادة**.



دعم مالي لتعليم الموظفين

تقدم المؤسسة دعماً مالياً للتعليم لجميع الموظفين بغض النظر عن مدة الخدمة أو الدرجة الوظيفية.



تعزيز الصحة النفسية للموظفين

تقدم المؤسسة الدعم النفسي للموظفين من خلال إتاحة الوصول إلى منصة (BUPA) والتي توفر خدمات استشارية عبر الهاتف على مدار الساعة، مع تغطية تكاليف **5 جلسات** علاج نفسي سنوياً.



تمكين المرأة

توفر المؤسسة إمكانية الوصول إلى شبكة خاصة بدعم الموظفين، (WE Network)، وهي برنامج عالي حائز على جوائز في مجال القيادة النسائية.



خصومات أنشطة أسرية

توفر المؤسسة إمكانية الوصول إلى منصات تقدم خصومات على الأنشطة الأسرية.



غرفة رضاعة

توفر **غرفة رضاعة** مخصصة داخل مقر العمل للموظفات، تحتوي على كتيبات تربية، وثلاجة، ومقاعد مريحة، وإضاءة قابلة للتعديل.

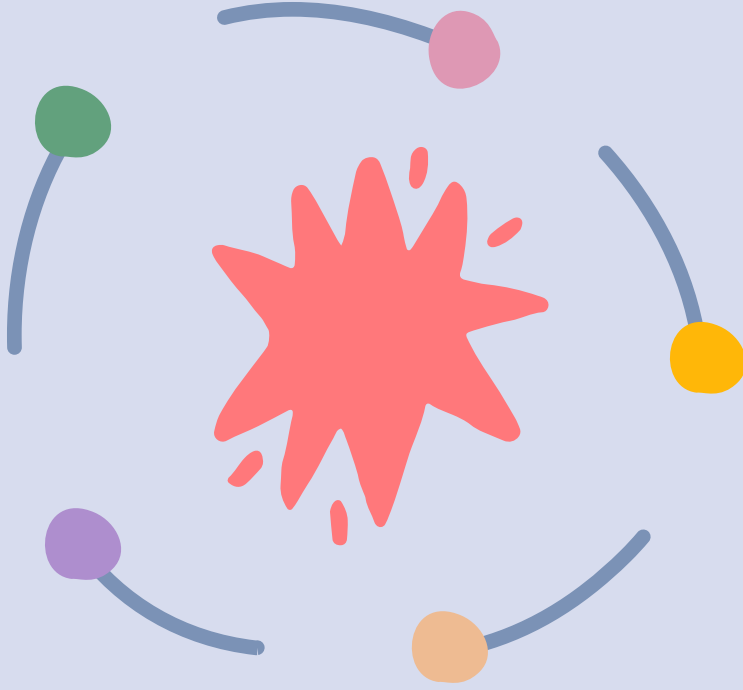


دعم العودة من الإجازة

تتلقى الموظفين تحديثات متعلقة بالسياسات عبر البريد الإلكتروني عند عودتهن من إجازة الأمومة، ويمكنهن اختيار البقاء على تواصل مع المديرين خلال فترة الإجازة. كما تُعقد نقاط تواصل ومتابعة (Touchpoints) عند العودة من الإجازة.

تدريب مقدّمي الرعاية

توفر تدريبات للموظفين حول رعاية الأطفال من خلال المنصة الإلكترونية "Owniversity"، والتي تتضمن دورات مثل التوعية للوالدين المستقبليين واستراتيجيات التوازن بين العمل والأسرة.



الابتكار

يركز معيار الابتكار على تقدير وتشجيع الإبداع والتفكير المبتكر في تطوير السياسات والممارسات الداعمة للوالدين العاملين. يهدف هذا المعيار إلى إيجاد حلول جديدة وفعّالة تلبي احتياجات الوالدين وتعزز قدرتهم على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بطرق مبتكرة وغير تقليدية.

ويعتبر الابتكار نهجاً مستمراً يسعى لتحسين رفاهية الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وولائهم، ويخلق بيئة عمل تشجع على التقدير وتكيف مع الاحتياجات المتغيرة للوالدين العاملين.

بيئات العمل المستقبلية داعمة للوالدين

