



جمعية المودة
للتنمية الأسرية
Al mawaddah Society for
Family Development

جائزة أفضل بيئة
عمل داعمة للأسرة



الدليل التعريفي للجائزة

بيت الأسرة
FAMILY HOME



جمعية المودة
للاتمية الأسرية

Al mawaddah Society for
Family Development



السياسات المراعية للأسرة تُحفز النمو
الاقتصادي وتزيد من الناتج الإجمالي المحلي

unicef





جمعية المودة
للتنمية الأسرية
Al mawaddah Society for
Family Development

لماذا الجائزة؟



لماذا الجائزة



مختلف أنحاء العالم، باتت الشركات على اختلاف أحجامها تدرك أن السياسات الداعمة للأسرة لا تُسهم فقط في رفع الإنتاجية المؤسسية، بل تعزز أيضاً الصحة الجسدية والنفسية للموظفين وعائلاتهم ، ولقد كشفت جائحة كوفيد-١٩ عن مدى تداخل العمل مع الحياة الشخصية، مما أتاح فرصة نادرة لإعادة التفكير في كيفية دمج خيارات العمل الملائمة للعائلة ضمن بيئة العمل.

و إن جودة الحياة لم تعد مقتصرة على الرواتب والمزايا التقليدية، بل أصبحت ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتوفير بيئة عمل مرنة تراعي التوازن بين الحياة المهنية والعائلية.

إن المؤسسات التي تتبنى نهجاً صديقاً للأسرة تجذب أفضل الكفاءات وتحافظ عليها، وتعزز من ولاء موظفيها ورضاهم، وتحقق مكاسب ملموسة على صعيد الأداء العام وتقليل التكاليف الصحية والغياب الوظيفي، وفي ظل التغيرات الاجتماعية المتسارعة، من الضروري أن تعيد بيئات العمل صياغة سياساتها لتواكب تنوع الأسرة الحديثة، بدءاً من الآباء والأمهات العاملين، مروراً بالأسر الأحادية الوالد، وصولاً إلى مقدمي الرعاية للأطفال. إن الاستثمار في بيئة عمل صديقة للأسرة هو استثمار في مستقبل المجتمع بأسره، حيث يمثل الأطفال اليوم قادة وأيدي الغد العاملة.



ما هي أماكن العمل الداعمة للأسرة ؟

هي بيئات عمل تتبنى سياسات وممارسات تهدف إلى دعم العاملين في التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية والأسرية ، و تشمل هذه السياسات إجازات مدفوعة للأمومة والأبوة، وترتيبات عمل مرنة، ومرافق لرعاية الأطفال، ودعم الإرضاع، كما تشمل المبادرات لتعزيز الصحة النفسية والتوازن بين الحياة والعمل. تؤكد المنظمات الداعمة للأسرة على ثقافة مرحبة بالأبوين الجدد وتسعى إلى خلق بيئة عمل تراعي احتياجات الأسرة بشكل نشط ومستدام.

85%

يرون أن من أهم أسباب التوتر للفرد يرجع إلى الصراع بين العمل والأسرة
وفق دراسة بمركز جامعة ستانفورد

28%

نسبة استعداد الآباء في تحقيق الموازنة بين العمل ورعاية الأبناء من الآباء خفضوا من ساعات عملهم من أجل رعاية طفل أو فرد آخر من أفراد الأسرة في مرحلة ما من حياتهم

48%

أكثر من المنظمات ليس لديها أي شكل من الأشكال رعاية الأطفال. أقل من 25% يساعدون الموظفين في عمليات البحث أو الإحالات إلى مقدمو خدمات رعاية الأطفال أو الإعاقة أو رعاية

64%

فقط من المنظمات المشاركة لديها وجود سياسة رسمية لرعاية الأسرة.

35%

من الموظفين يفكرون في ترك العمل بسبب الصعوبات في الجمع بين العمل وحياتهم العائلية

80%

من أصحاب العمل لم يكن لديهم خطة عمل لتلبية احتياجات الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والرعاية المسؤوليات.

62%

من الموظفين إبلقوا عن صعوبات في الاعتناء بصحتهم العقلية والجسدية مع مسؤوليات وضغوطات العمل

20%

من الموظفين لا يشعرون بالارتياح للتحدث مع مدراءهم حول الحاجة إلى إجازة

من الأمهات العاملات إفدن أن أكثر جوانب الحياة التي تأثرت سلباً بعملهن هيا علاقتهم مع أبنائهم

20%

80%

من أصحاب العمل لم يكن لديهم خطة عمل لتلبية احتياجات الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والرعاية المسؤوليات.

* وفقاً لدراسة ميدانية قامت بها جمعية المودة على عينة من 428 ام عاملة

* وفقاً لدراسة تمت في استراليا على 70 شركة

 Family Friendly Workplaces™

حجم المشكلة

70.6%

من الأمهات العاملات ابدین عدم قدرتهم
على التوازن بين الوظيفة وبين دورهم
كأمهات

22%

من الأمهات العاملات غير راضين عن علاقتهم مع
أطفالهم بناءً على ساعات العمل الحالية وذلك
بسبب الشعور بالتقصير والذنب لعدم إعطائها
الوقت الكافي لأبنائها

15%

من الأمهات العاملات ابدین استياءهم عن
علاقتهم مع أزواجهم

27%

من الأمهات العاملات ابدین عدم رضاهن عن
دورهم مع أسرتهن الممتدة (الوالدين، الإخوان،
الخاللات، العمات إلخ) بناءً على ساعات العمل
الحالية

20%

من الأمهات العاملات ابدین عدم رضاهن عن
أنفسهن بناءً على ساعات العمل الحالية

*وقفاً لدراسة ميدانية قامت بها جمعية
المودة على عينة من 428 ام عاملة





"مكان العمل هو الذي يمتلك ثقافة
التوازن بين العمل والأسرة و يؤثر بشكل
إيجابي على نوعية الحياة العملية لكل فرد
ويحد من التوتر, ويساهم في تعزيز الصحة
النفسية, والتي تؤدي لزيادة رفاهية وإنتاجية
مجتمعنا واقتصادنا."



جمعية المودة
للتنمية الأسرية
Al mawaddah Society for
Family Development

تجارب عالمية في تقييم بيئات العمل





تجارب عالمية في تقييم بيئات العمل

برنامج تطوعي يوفر مجموعة من المعايير التي يمكن أن تتبناها المؤسسات العاملة في القطاع الخاص وشبه الحكومي والقطاع الثالث من أجل اعتمادها من قبل هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة كأماكن عمل داعمة للوالدين ومنحها علامة الجودة نظير ذلك.

الرعاية الأسرية	أنماط العمل المرنة	إجازة الوالدية
الثقافة المؤسسية	الرفاهية الأسرية	

مجالات التعليم

5 معايير رئيسية

19 معيار ومؤشر فرعي

مستويات الشهادة





تجارب عالمية في تقييم بيئات العمل

Parents At Work هي منظمة تقدم خدمات استشارية في مجال السياسة والعمل والأسرة ، شركاء مع اليونيسف في أستراليا لتحسين رفاهية الحياة المهنية ، والإدماج ونتائج الإنصاف للأسر من خلال تقديم مجموعة من معايير العمل والأسرة الوطنية المعتمدة لأصحاب العمل.

معايير الرعاية الأسرية	معايير الإجازة الوالدية	معايير العمل المرن	مجالات التعليم
الثقافة المؤسسية		الرفاهية الأسرية	

معايير رئيسية 5	مستويات الشهادة شهادة مكان العمل الشامل للأسرة أو على المستوى التالي ، كصاحب عمل مفضل للعائلات.
معايير ومؤشر فرعي 21	





تجارب عالمية في تقييم بيئات العمل

برنامج مقاطعة سانتا كلارا FFWC الشركات المحلية التي تخلق أماكن عمل داعمة للموظفين وعائلاتهم.

تعمل أماكن العمل الصديقة للأسرة على تحسين النتائج الصحية والرضا الوظيفي للموظفين وزيادة إنتاجية العمل واستبقاء أرباب العمل. يمكن لأصحاب العمل إنشاء مكان عمل صديق للأسرة من خلال تلبية وتجاوز قوانين العمل الفيدرالية والولائية المتعلقة بإجازة الوالدين ، وإقامة الرضاعة ، والتوازن بين العمل / الأسرة.

مجالات التعليم			
إجازة الحمل والوالدية والتسهيلات	تسهيلات الرضاعة	التوازن بين العمل والأسرة	

مستويات الشهادة

برونزي	فضي	ذهبي	بلاتينيوم
--------	-----	------	-----------



مقارنة معيارية لتقييمات أفضل بيئات العمل

إجازة الوالدية

 التسهيلات المعقولة للحمل	 وجود سياسة / إطار عمل للإجازة الوالدية المدفوعة	 إجازة والدية تمنح للموظفة قبل وبعد وضع أو احتضان طفل، وذلك لتمكينها من التعافي بعد الولادة، ورعاية طفلها والتواصل معه.
الإجازة غير مدفوعة الأجر المحمية بوظيفة، مع استمرار المزايا، للموظفين الذين يعانون من إعاقة بسبب الحمل أو حالة مرتبطة بالولادة.	يتم الترويج لإجازة الوالدين ودعم الوالدين	إجازة والدية تمنح للموظف قبل وبعد ولادة زوجته أو احتضان طفل، وذلك لتمكينه من رعاية أسرته والاهتمام بها.
اثني عشر أسبوعاً من الإجازة غير مدفوعة الأجر المحمية بالوظيفة، مع استمرار المزايا، للآباء للارتباط بطفل جديد (سيكون الموظف مؤهلاً إذا عمل لمدة عام واحد و ٢٥ ساعة على الأقل في الأسبوع خلال تلك السنة).	توجد أحكام تتعلق بإجازة الوالدية لفقدان الحمل والقلق في فترة ما حول الولادة وبعدها والاكتمال	إجازة خاصة يحصل عليها الموظف/الموظفة للترتيب لمرحلة ما قبل الولادة أو احتضان طفل، وفي حالة المرض أثناء الحمل أو الإجهاض أو وفاة المولود.
ستة أسابيع أو أكثر من الإجازة الإضافية غير مدفوعة الأجر ، بالإضافة إلى ما هو مطلوب قانوناً، مع استمرار المزايا ، للوالدين لربط طفل جديد.	وجد عمليات لدعم الموظفين قبل وأنثناء والعودة من إجازة الوالدين أو رعاية الرعاية	الدعم المقدم للموظفين قبل حصولهم على إجازة، وبعد عودتهم للعمل، وعند تمديد الإجازة الوالدية، من خلال الاتصالات المنتظمة مع المدير، وتوفير أنماط عمل مرنة، والمشاركة في برامج إعادة دمج الموظفين بعد العودة من الإجازات.
أجر مقدم من صاحب العمل خلال إجازة العجز عن العمل، لمدة تصل إلى أسبوعين. (الأجر يساوي الفرق بين تأمين العجز الحكومي - SDI والأجر الكامل).	استحقاقات الموظفين أثناء قضاء إجازة والدية مدفوعة الأجر يتم تمكين القادة لإدارة طلبات إجازة الوالدين / مقدمي الرعاية وتسهيل العودة إلى العمل	استحقاقات الموظفين أثناء قضاء إجازة والدية مدفوعة الأجر حصول الموظف على استحقاقاته أثناء قضاء إجازة غير مدفوعة الأجر، مثل استمرار تأمينهم الصحي، أو الحق في التقديم على الوظائف للتنمية المهنية، أو التدريب والتعلم للتنمية المهنية الخ .



مقارنة معيارية لتقييمات أفضل بيئات العمل

أنماط العمل المرنة

 المرونة / القدرة على التنبؤ في مكان العمل (لا تخضع لأسباب العمل) بما في ذلك واحد على الأقل مما يلي: الاستخدام المتقطع لإجازة الترابط ، أو الوقت المرن أو المكان ، أو مرونة التحول ، أو خيار العمل بدوام جزئي ، أو برنامج العمل عن بُعد ، أو مشاركة الوظائف ، أو أسبوع العمل المضغوط ، أو على مراحل	 توجد سياسة / إطار عمل مرن	 السياسات التي توثق تبني المؤسسة لأنماط عمل مرنة، ويتضمن ذلك على سبيل المثال (تخفف لطفاً وقت بدء العمل والانتهاء منه، والعمل عن بعد، والعمل بدوام جزئي، ومشاركة المهام)
قد يطلب الموظفون الذين يتحملون مسؤولية تقديم الرعاية جداول زمنية مرنة أو يمكن التنبؤ بها ومنحهم ، وفقاً لاحتياجات العمل	يتم الترويج للعمل المرن ودعمه ، وهناك أمثلة على العمل المرن في المنظمة	حق الموظف في العمل عن بُعد لفترات قصيرة للوفاء بمسؤوليات رعاية الأطفال في حالات الطوارئ
يقدم صاحب العمل العمل بدوام كامل للموظفين المؤهلين بدوام جزئي قبل تعيين موظفين جدد	يتم توفير التكنولوجيا والأدوات لتمكين العمل المرن	قدرة الموظفين المستفيدين من أنماط العمل المرنة على تحقيق التقدم في حياتهم المهنية، وإجراء مراجعة عادلة لأدائهم أثناء الاستفادة من هذه الأنماط
	يتم تمكين القادة لإدارة مكان عمل وقوى عاملة مرنة	



مقارنة معيارية لتقييمات أفضل بيئات العمل

الرعاية الأثرية

 اتفاق شفهي بين صاحب العمل والموظفة المرضعة فيما يتعلق بوقت الراحة	 وجود سياسة / إطار عمل لمقدمي الرعاية	 يمكن للموظفات الحصول على ساعات راحة مدفوعة الأجر لإطعام أو إرضاع أطفالهن حيثما أمكن ذلك، مع توفير مساحة خاصة وصحية للأمهات
فترة راحة معقولة غير مدفوعة الأجر للموظفات المرضعات.	يتم دعم الموظفين في حالات الرعاية الطارئة	يقدم أرباب العمل الدعم للموظفين لتمكينهم من رعاية أطفالهم، وخاصة في الأوقات التي لا يتوفر فيها مقدم رعاية، كما هو الحال أثناء الإجازات المدرسية
مساحة خاصة ومكان مخصص ومهيأ للأمهات المرضعات	يتم دعم الموظفين في حالات الرعاية الطارئة	يتم توفير المعلومات والموارد اللازمة للموظفين حول الموضوعات الخاصة بالأطفال، بما في ذلك تلك المتعلقة بالرضع، والأطفال في مرحلة الحبو والمشي، والأطفال الصغار، والأطفال أصحاب الهمم بشكل خاص.
التثقيف حول السياسات المقدمة لجميع الموظفين.	وجود دعم للرضاعة الطبيعية ونشره على نطاق واسع	تمكين الموظفين الذين يعملون أطفالاً من أصحاب الهمم من الحصول على دعم و/أو مزايا إضافية من قبل صاحب العمل.
يجوز للموظفين استخدام الإجازة المرضية لرعاية أفراد الأسرة المرضى.	يتم تمكين القادة لدعم الموظفين بمسؤوليات الرعاية	
قد يستغرق الموظفون ما يصل إلى ٤٠ ساعة إجازة غير مدفوعة الأجر في السنة للمشاركة في مدرسة أطفالهم أو أنشطة مرافق رعاية الأطفال.		
وفر صاحب العمل ما لا يقل عن ٣ أيام مرضية مدفوعة الأجر في السنة.		



مقارنة معيارية لتقييمات أفضل بيئات العمل

الرفاهية الأسرية



يتمتع الموظفون وأسرهم بإمكانية الوصول إلى دعم الرفاهية

البرامج والخدمات المتوفرة لتعزيز الرفاهية الجسدية والنفسية والعاطفية للموظفين وأسرهم

يتم تعزيز دعم الصحة العقلية والبدنية والرفاهية المالية

يتم الحفاظ على حقوق الموظف وعدم المساس بها نتيجة حصولهم على الإجازة الوالدية المستحقة أو بسبب استفادتهم من ساعات الرضاعة.

يتوفر الدعم للمساعدة في حالات العنف والعنف الأسري والمنزلي

الدعم المخصص للموظفات للارتقاء بمهاراتهن المهنية في ضوء التحديات التي غالباً ما تواجههن فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين مسؤوليات الأسرة والعمل.

يتم تمكين القادة لتعزيز وترسيخ السياسات والممارسات التي تدعم رفاهية الأسرة



مقارنة معيارية لتقييمات أفضل بيئات العمل



يتم تمكين القادة لتنفيذ سياسات وممارسات مكان العمل الصديق للأسرة



معرفة المديرين بالسياسات الداعمة للوالدين، وتنفيذها بما يتماشى مع الغرض الذي أصدرت من أجله تحذف لطفاً، وشعور الموظفين بالدعم من أبواب العمل للاستفادة من السياسات الداعمة للوالدين المتاحة لهم.

يتبنى القادة بشكل استباقي ثقافة مكان العمل الصديقة للأسرة

يتم توثيق السياسات الداعمة للوالدين والترويج لها داخل المؤسسة، ويتضمن ذلك ضمان سهولة حصول جميع الموظفين على هذه السياسات.

تستمع المنظمة إلى الموظفين وتستجيب لهم وقدرتهم على الجمع بين التزامات العمل والحياة الأسرية

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.

يمكن للمؤسسات توضيح أنها قامت بجمع آراء الموظفين حول السياسات الداعمة للوالدين، بهدف إيجاد حلول مبتكرة تلبي احتياجات الموظفين، فضلاً عن إثبات تأثير هذه المبادرات بالبيانات.

الثقافة التنظيمية







جمعية المودة
للتنمية الأسرية
Al mawaddah Society for
Family Development

أهداف الجائزة والفئة المستهدفة



لماذا نطلق جائزة

أفضل بيئة عمل داعمة للأسرة

الوعي

تعزيز الوعي للآباء والأمهات العاملين بأهمية التوازن بين العمل والأسرة ، وللشركات والمؤسسات بفوائد توفير بيئة عمل صحية وداعمة للأسرة على صعيد الصحة النفسية والاجتماعية.



الابتكار

دعم الابتكار والإبداع في تصميم البيئات العملية لتكون أكثر استدامة وصديقة للأسرة، بما في ذلك تقنيات العمل عن بعد والتقنيات الذكية التي تسهل التواصل والتنسيق بين أفراد الأسرة.



التكريم

تكريم الشركات التي تبني ممارسات استدامة تعكس اهتمامها بالعائلة والمجتمع، مثل توفير برامج تعليمية ورعاية للأطفال والمسنين.



الشريحة المستهدفة من جائزة بيئات العمل الداعمة للأسرة

الشركات والمؤسسات

من هم؟

الجهات التي يتجاوز عدد موظفيها
إلى أكثر من 50 موظف



الشريحة المباشرة

ماذا يستفيدون؟

- جذب أفضل الكفاءات.
- زيادة الولاء الوظيفي والإنتاجية.
- تحسين السمعة الاجتماعية

الآباء والأمهات العاملين

من هم؟

كل موظف أو موظفة يستفيد من
بيئة عمل داعمة تمكنه من التوازن
بين مسؤولياته المهنية والعائلية.



الشريحة الغير مباشرة

ماذا يستفيدون؟

- تقليل التوتر والإرهاق.
- تحسين علاقتهم بأسرهم وأبنائهم.
- رفع مستوى الرضا الوظيفي والسعادة الشخصية.

الأسر

من هم؟

أسر الموظفين (الأطفال، الأزواج، الآباء
كبار السن...) الذين يتأثرون سلباً أو
إيجاباً بطريقة عمل آبائهم وأمهاتهم.

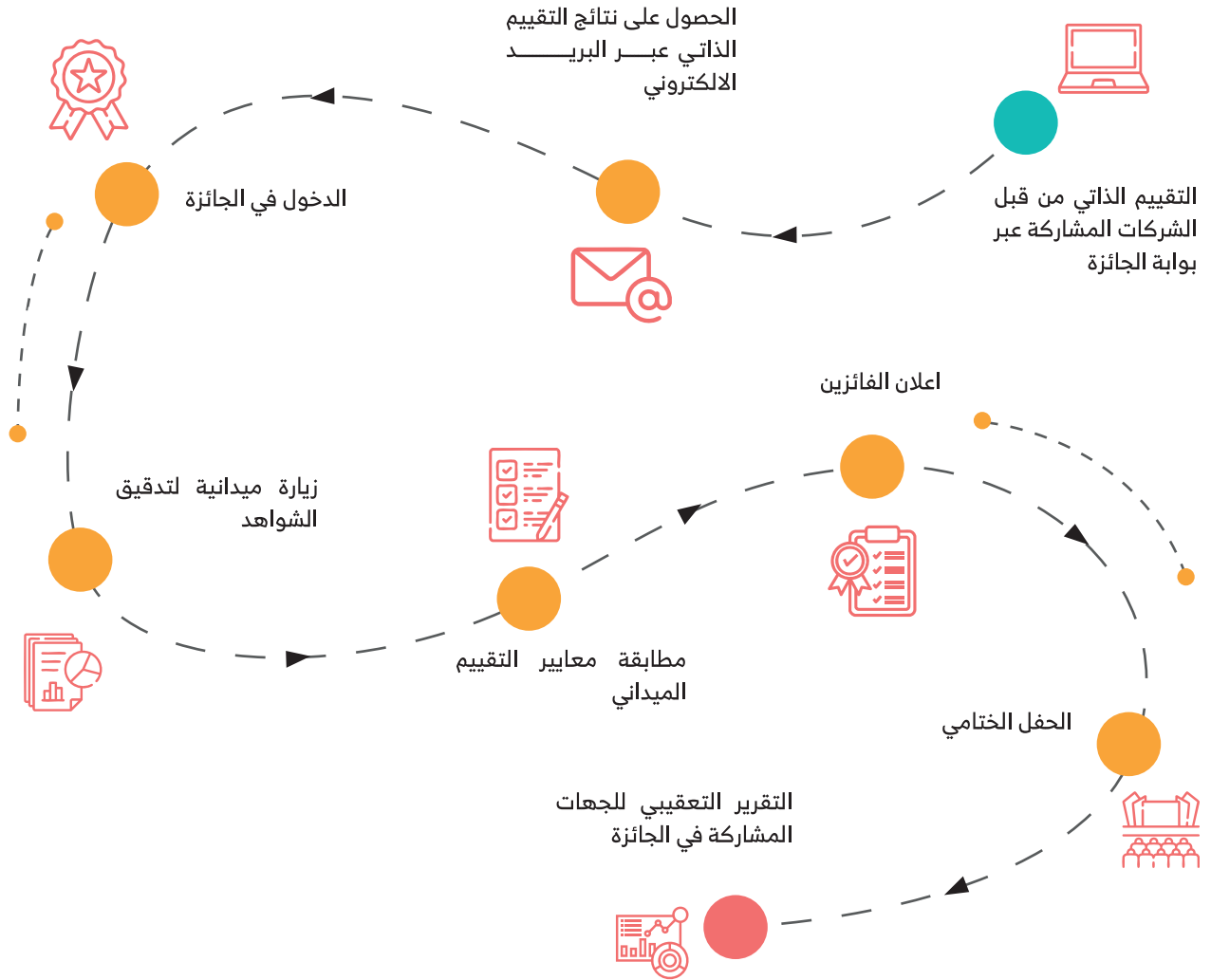


ماذا يستفيدون؟

- جودة حياة أسرية أعلى.
- تربية أطفال في بيئات مستقرة نفسياً وعاطفياً.
- تقوية النسيج الاجتماعي العام.



رحلة الجائزة





جمعية المودة
للتنمية الأسرية
Al mawaddah Society for
Family Development

معايير و مؤشرات التقييم الذاتي



منهجية التقييم للجائزة

الزيارة الميدانية

Field Visit

التقييم المكتبي

Evaluation

التقييم الذاتي

Self-Assessment





تقرير التغذية الراجعة

Feedback Report

اعلان النتائج

Results
Announcement

معايير التقييم الذاتي

المزايا الوظيفية

ان تدعم الشركة
الموظف في
المزايا الوظيفية
التي تشمل
الاسرة

الاجازات المدفوعة

ان توفر الشركة
الدعم للموظف
في الاجازات
المدفوعة الراتب

العمل المرن

ان توفر الجهة
مرونة في العمل
من خلال تسهيل
على الموظف
العمل عن بعد
او توفير ساعات
عمل مرنة

دعم رعاية الأسرة

ان توفر الجهة
الدعم للموظف
في بيئة العمل و
المتطلبات
الرئيسية



معايير التقييم الذاتي

الدوافع والاتجاهات

ان تحقق الشركة
المعايير الأساسية
للكادر البشري
الذي يعزز دعم
الموظف و اسرته
في مقر العمل

التواصل و التعليم والتدريب

ان توفر الشركة
أدوات التواصل
الفعال و التدريب
اللازم للموظف في
الجوانب العملية
والحياتية

دعم الوالدية تدريب الموظفين

ان توفر الشركة
الدعم الكافي
لحالات الوالدية
للأب و الام







جمعية المودة
للتنمية الأسرية
Al mawaddah Society for
Family Development

نظام التقييم الذاتي



المؤشرات الاسترشادية	المعيار الفرعي	المعيار
• رعاية أطفال داخل موقع العمل • رعاية أطفال قريبة من موقع العمل • قسائم أو مخصصات أو تعويضات مالية لرعاية الأطفال • خصومات على خدمات رعاية الأطفال • تخصيص مقاعد رعاية أطفال برعاية الشركة • تقديم إحالات لمراكز رعاية الأطفال • توفير رعاية أطفال طارئة أو احتياطية • حسابات إنفاق مرنة لرعاية المعالين • دعم مالي من صاحب العمل لحسابات رعاية المعالين	1. هل يقدم مكان عملك أيًا من مزايا رعاية الأطفال التالية؟	دعم رعاية الأسرة
• العمل من المنزل • تعديل جدول العمل لتعويض الساعات لاحقًا • أخذ يوم عطلة مدفوع الأجر • استخدام خدمات رعاية أطفال طارئة أو احتياطية مقدمة من جهة العمل • اصطحاب الطفل إلى مكان العمل	2. في حال تم إغلاق المدارس بشكل غير متوقع، هل يُسمح للموظفين بالقيام بأي مما يلي؟	



المعيار	المعيار الفرعي	المؤشرات الاسترشادية
العمل المرن وجدولة العمل	3. ما ترتيبات العمل المرن التي تقدمها لموظفيك؟	• مرونة عرضية (حسب الحاجة) • إجازة خلال ساعات العمل للمواعيد الطبية أو الشخصية • ساعات عمل أساسية محددة • مشاركة الوظيفة • خيارات عمل بدوام جزئي • أسبوع عمل بديل (مثلاً جدول مضغوط للعمل) • العودة التدريبية إلى العمل بعد الإجازة • العمل لجزء من اليوم لمواءمة جداول المدارس • العمل لجزء من السنة لمواءمة جداول المدارس • السماح بحضور اجتماعات المدرسة/لقاءات أولياء الأمور خلال اليوم • العمل عن بُعد
	4. هل لدى مكان العمل الخاص بك سياسة مكتوبة توضح ترتيبات العمل المرن؟	• نعم • لا
	5. هل تقومون بتقييم وترتيب المرونة بناءً على طبيعة الوظيفة؟	• نعم • لا
	6. ما خيارات الجدولة الثابتة والمتوقعة التي تقدمونها لموظفيكم؟	• - إشعار مسبق بجدول العمل (على الأقل قبل 14 يومًا) • - تقدير مكتوب لساعات العمل المجدولة (عند التوظيف) • - دفع تعويض عند الإخاطر المتأخر بجدول العمل • - حق الراحة بين الورديات لمنع نظام "الإغلاق والفتح" • - تقديم ساعات عمل إضافية للموظفين الحاليين بدوام جزئي قبل توظيف موظفين جدد



المعيار	المعيار الفرعي	المؤشرات الاسترشادية
الإجازات المدفوعة وغير المدفوعة	8. ما أنواع الإجازات التي تقدمها لموظفيك؟	• إجازة عائلية مدفوعة الأجر • إجازة عائلية مدفوعة موسعة (أكثر مما ينص عليه نظام العمل) • إجازة مرضية مدفوعة الأجر (يمكن أن تكون ضمن رصيد الإجازات السنوية) • إجازة سنوية مدفوعة الأجر (يمكن أن تكون ضمن رصيد الإجازات السنوية) • إجازة شخصية • إجازة أقل من 12 أسبوعًا • إجازة أكثر من 12 أسبوعًا • إجازة غير مدفوعة الأجر • إجازة مرتبطة بالمدارس (مثل حضور فعاليات المدرسة أو لقاءات أولياء الأمور) • إجازة للمناسبات الدينية (حج - عمرة - ...) • إجازة وفاة • إجازة للخدمة المجتمعية • إجازة طويلة
	9. هل الإجازات التي تقدمها مدفوعة الأجر؟	• مدفوعة الأجر بالكامل • مدفوعة جزئيًا • غير مدفوعة • تعتمد على نوع الإجازة



المعيار	المعيار الفرعي	المؤشرات الاسترشادية
مزايا الصحة والعافية وحسابات الإنفاق المرن	10. هل تقدم مزايا مدفوعة بالكامل أو جزئياً لموظفيك و/أو المعالين لديهم؟	- الموظفون بدوام كامل وبراتب ثابت - الموظفون بدوام جزئي وبراتب ثابت - الموظفون بدوام كامل بالأجر بالساعة - الموظفون بدوام جزئي بالأجر بالساعة
	11. هل يتم تقديم المزايا إلى المعالين؟ وإذا كانت الإجابة نعم، لمن تقدم؟	- الزوج/الزوجة - الأطفال - الوالدين
	12. ما المزايا التي تقدمها لموظفيك؟	- تأمين صحي - تأمين الرعاية طويلة الأمد - حسابات صحية مرنة للإنفاق - خطة تقاعد أو معاشات - مزايا العلاجات المتعلقة بالخصوبة - تأمين الإعاقة قصيرة الأجل - سداد الرسوم الدراسية - خطط الدعم الجامعي - برامج العافية في مكان العمل



المعيار	المعيار الفرعي	المؤشرات الاسترشادية
تسهيلات للآباء الجدد وتدريب ودعم الموظفين	13. ما التسهيلات التي تقدمها للأمهات الجدد والمرضعات؟	• منح فترات راحة للموظفات للرضاعة وفق نظام العمل • توفير مكان عملي للرضاعة (محمي من الرؤية، خالٍ من التطفل، متاح حسب الحاجة، وليس حمامًا) • مساحة خاصة مزودة بحوض غسيل • مكان مناسب لتخزين الحليب (مثل ثلاجة صغيرة أو صندوق تبريد) • توفير مكان رضاعة مخصص يمكن للزوار الوصول إليه
	14. هل توفر مهمة عمل معدلة (مناسبة) للأمهات الحوامل؟	• نعم • لا
	15. هل تقدمون برنامج "العودة إلى العمل" لتسهيل انتقال الآباء الجدد للعمل؟	• نعم • لا
	16. هل تسمحون للموظفين بإحضار أطفالهم إلى العمل؟	• نعم • لا
	17. إذا كانت الإجابة "نعم"، متى تسمحون بإحضار الأطفال إلى العمل؟	• في أي وقت • عند الحاجة فقط • خلال فترات الرضاعة • للزيارات القصيرة • في ظروف خاصة • لا تسمح بإحضار الأطفال إلى العمل
	18. إذا كنتم تسمحون بإحضار الأطفال إلى العمل، هل لديكم حد للعمر؟	• نعم • لا • لا تسمح بإحضار الأطفال إلى العمل
	19. ما أنواع التدريب أو التثقيف التي تقدمونها للآباء/الأمهات الجدد أو للموظفين عمومًا؟	• لتثقيف الأبوي للوالدين الحياة الزوجية - التربية • دعم الرضاعة الطبيعية • التخطيط المالي • العناية الذاتية • إدارة النوم • إدارة التوتر والضغط النفسية • مجموعات الدعم • الاستشارات (الصحة النفسية، الأسرة) • برنامج مساعدة الموظفين • لا شيء مما سبق



المعيار

المعيار الفرعي

المؤشرات الاسترشادية

التواصل و التعليم والتدريب

20. كيف تقومون بإبلاغ
الموظفين عن مزايا الآباء
الجدد؟

- تقديم المعلومات خلال مرحلة التوظيف عبر سياسات مكتوبة من خلال فعاليات تدريبية
- عبر حملات تسويقية مستمرة
- عند الحاجة عبر قسم الموارد البشرية (أي أن الموظف يتوجه مباشرة للموارد البشرية عند الحاجة)
- لا يتم التواصل مع الموظفين بخصوص مزايا الآباء الجدد



الدوافع والاتجاهات

21. أسئلة درجة اتفاق الرأي ()
أتفق بشدة - لا أتفق)

- مكان العمل لدينا يبذل جهداً حقيقياً ومستمرًا لإبلاغ وتشجيع الموظفين على الاستفادة من الموارد المتاحة لإدارة العمل و التوازن بين العمل و الأسرة
- كقاعدة عامة، يتم تشجيع جميع الموظفين على التحدث مع المشرفين/المديرين بشأن احتياجاتهم العائلية
- الإدارة تمثل قدوة باستخدام مزايا دعم الأسرة
- القيادة تضع أولوية لمزايا دعم الأسرة
- الإدارة تشجع الموظفين على استخدام مزايا دعم الأسرة
- يمارس ممثلو جميع مستويات الإدارة استخدام مزايا دعم الأسرة
- ما الذي يحفز مؤسستكم على إنشاء مزايا داعمة للأسرة؟





جمعية المودة
للتنمية الأسرية
Al mawaddah Society for
Family Development

مستويات تقييم الجائزة



مستويات تقييم الجائزة



المستوى الذهبي

المستوى الفضي



المستوى البرونزي



مستويات تقييم الجائزة

110

المؤشر الاسترشادي

21

معياري فرعي

7

معايير رئيسية

المعايير الرئيسية

مستويات الجائزة

دعم رعاية الأسرة

العمل المرن

الاجازات المدفوعة

المزايا الوظيفية

دعم الوالدية

التواصل والتعليم والتدريب

الدوافع والاتجاهات

المستوى الذهبي

المستوى الفضي

المستوى البرونزي



مستويات تقييم الجائزة

الوصف	النطاق (من الدرجة الكلية)
المستوى "الذهبي" يعكس وجود ثقافة مؤسسية حقيقية تراعي وتطبق السياسات الداعمة للأسرة	الذهبي 1425 - 1200
المستوى "الفضي" يعكس الحد الذي يفترض أن تصل إليه أغلب المؤسسات المتقدمة في تطبيق السياسات الداعمة للأسرة.	الفضي 1199 - 850
المستوى البرونزي يمثل الحد الأدنى لتوافر عدد مناسب من السياسات الأساسية الداعمة للأسرة، وهو أيضاً يمثل تقريباً 35% من الدرجة الكلية.	البرونزي 849 - 500
لا تُظهر الجهة التزاماً كافياً أو تُقدم برامج رمزية دون تكامل فعلي.	خارج نطاق الجائزة أقل من 500
لوضع خط أساس حقيقي (baseline) يُستخدم في قياس التحسن المؤسسي بمرور الوقت، نُقترح استخدام الجدول التالي:	
خط الأساس	





جمعية المودة
للتنمية الأسرية

Al mawaddah Society for
Family Development

بَيْتُ الْأُسْرَةِ
FAMILY HOME