The Future of Work: The Rise of Parent-friendly Workplaces in the UAE

An Insights and Impact Report
2024

Contents

04
Executive Summary

06
Part One:
Introduction to Parent-friendly Workplaces

12
Part Two:
Introducing the Parent-friendly Label Program

16
Part Three:
Learnings and Insights from the Program

26
Part Four:
Forward-looking Recommendations

29
Conclusion

Executive Summary

Many countries, including the UAE, are witnessing significant shifts in the traditional balance between work and family life. The emerging result of these changes is a rapidly-evolving work culture that is becoming increasingly flexible and responsive to the needs of working parents.

This shift is being driven by a number of powerful forces, including a growing recognition that parent-friendly workplaces deliver tangible benefits to a wide range of stakeholders, including:

Organizations: in areas such as recruitment, retention, productivity, and profitability.

Working parents: in the form of improved health and parenting outcomes, stronger familial relationships, and a greater ability to balance their responsibilities at work and at home.

Children: in the form of measurably improved child development outcomes.

Communities: as a result of stronger families, reduced social problems, greater women's workforce participation, and the growth of more successful organizations

Parent-friendly workplaces support working parents, which positively impacts how they connect with and raise their children, resulting in stronger families, communities and more resilient future generations.

Combined with several other factors, the COVID-19 pandemic has further accelerated the drive for more flexible working arrangements in many economies, and demonstrated the mutual benefits that parent-friendly policies and practices can deliver to employees and employers.

Against this backdrop, the Abu Dhabi Early Childhood Authority established the Parent-friendly Label (PFL) program in 2021. The program was launched in Abu Dhabi for its first cycle. In 2022, it became a nation-wide, workplace award program, providing a range of criteria that private sector, semi-government and third sector organizations in the UAE can adopt in order to be recognized for their parent-friendly policies and practices.

This report presents the findings of a comprehensive analysis that has been conducted of applications and results of employee surveys submitted by organizations across the UAE, as part of a nation-wide cycle of the PFL program which ran from November 2022 to May 2023. In total, this pool of data comprised submissions from 75 organizations and 9,694 responses from employee surveys from across the UAE.

The report reveals a number of important trends driving the growth of parent-friendly workplaces across the UAE, including:

1. **An emerging shift from treats and perks to real flexibility, choice, and a holistic focus on work-life balance,** reinforced by our finding that 90% of employees that are satisfied with the parent-friendly support offered at their organization would be likely to recommend their employer as a parent-friendly place to work.

2. **Growing recognition of the power of organizational leadership in driving change,** reinforced by our finding that 87% of employees that believe that their managers apply parent-friendly policies fairly and consistently would be likely to recommend their employer as a parent-friendly place to work.

3. **Proactive dedication to ensuring long-term success by embedding good practices into sustainable policy**, with nearly half of the 75 organizations that applied in the PFL's first nation-wide cycle, totaling 31 organizations, reporting that they have proactively initiated upgrades to their policies or are actively considering such changes as a result of their engagement with the PFL program.

We have also identified a number of UAE organizations that are implementing change that goes above and beyond the criteria recommended by the PFL. A series of snapshots and examples from these pioneering organizations are provided in this report as a source of inspiration and as a potential model for others to follow.

Building on these and other global trends and insights derived from literature, we propose that the rise of parent-friendly workplaces in the UAE represents a positive and desirable vision for the future of work. Organizations that wish to join this growing movement can adopt the PFL criteria.

Ultimately, striving to earn the Label is evolving into a continuous and rewarding journey, and not a final destination. With that in mind, this report concludes by outlining a series of forward-looking recommendations for employers, managers, employees and policymakers respectively, that are intended to advance and accelerate the development of more parent-friendly workplaces in the UAE.

As we move forward, it is important to remember that the purpose of our collective efforts extends far beyond ticking boxes and meeting specific criteria. The fundamental goal is fostering positive change throughout the UAE: one new policy, one thriving organization, and one loving family at a time.

Part One:
Introduction to Parent-friendly Workplaces

What is a Parent-friendly Workplace?

Parent-friendly workplaces are organizations that offer policies, practices and a culture that supports working parents. Examples of this include offering flexibility, listening to and understanding the needs of families, welcoming back new parents actively, offering special considerations for difficult circumstances such as a child illness or emergency, supporting the overall wellbeing of employees and their families and exceeding local legal requirements when it comes to parental leave days. This enables working parents to flourish at work and at home.

The Benefits of Parent-friendly Workplaces

Numerous studies have shown that parent-friendly workplaces deliver benefits to a wide range of stakeholders, including organizations, families and especially young children and communities.

Benefits to Organizations

Global research has shown that workplaces that implement parent-friendly policies, such as those that improve work-life balance and promote flexible working, can generate a range of organizational benefits:

Helps to retain employees

- A recent study showed that 40% of employees surveyed had left their job or begun to look for a new one in search for better flexibility, and 20% had done so for better work life balance.[1]
- Another study showed that 71% of respondents would consider flexible work options as an incentive to stay with their current employer.[2]

Enhances employer reputation, brand and attractiveness

- Research shows that organizational support for work life balance is more than a nice to have. In one study, 87% of employees reported that they expect their employer to support their ability to balance work and personal commitments.[3]
- This impacts employer attractiveness as well, with a reported 89% of employees working at organizations that support wellbeing initiatives being more likely to recommend their company as a good place to work than those that do not.

Can contribute to increased profitability and performance

- Regarding for-profit businesses, at least one study has estimated that a highly engaged workforce can lead to 23% higher profitability.[4]
- Parent-friendly policies and practices can also support organizations to advance and tangibly demonstrate their commitment to Economic, Social and Governance (ESG) and Diversity & Inclusion (D&I) goals.

Benefits to Families and Especially for Young Children

Research has shown that a parent-friendly workplace committed to supporting families with young children can reduce parenting stress and promote wellbeing, thereby contributing to better child development outcomes.

Good for mothers and their children

- Maternity leave is beneficial for infants in the first few months of life, where leave time is linked to better quality of mother-child interactions as well as increased attachment security for infants.[5]

Good for fathers and their children

- Extended paternity leave enables fathers to be more involved in the early years of their children's lives, improving child developmental outcomes and potentially leading to less behavioral problems and improved cognitive and mental health.[7]
- One study in Sweden found that fathers who took paternity leave in early parenthood were at lower risk for mortality during the next two decades, possibly due to the adoption of caring roles during infancy and development of health promotion attitudes.[6]

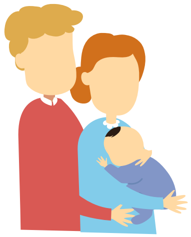
Helps mothers to stay in their professional roles

- A study conducted in the United States compared the job retention rates of women who had access to paid parental leave with those who did not. The study found that temporary leave after having a child is a significant factor in preventing women from quitting their jobs. The impact of paid leave policies is most pronounced for women with higher educational attainment, indicating that such policies can help to retain some of the most qualified and productive workers in the labor market.[8]

Benefits to Communities

Research shows that parent-friendly policies can produce numerous benefits to wider communities; socially, culturally and economically, and in terms of the health and wellbeing of the wider population.

Enhanced family wellbeing and reduced parental stress



- Maternal stress following the first childbirth is associated with decreased marital satisfaction for some partners.[9] Paid leave relieves some of the financial burden that comes with childbirth or adoption, and thereby potentially reduces relationship dissatisfaction among couples.[10]
- The positive impact generated from enhanced family wellbeing aligns with the 'We the UAE 2031' vision of a Forward Society that prioritizes the wellbeing of its residents.

Healthier mother and infant outcomes leading to reduced healthcare costs

- Research has shown that when mothers are supported in the workplace to nurse their babies, their infants have lower rates of acute infant chronic illnesses, and reduced likelihood of a variety of infections.[11]
- Moreover, mothers who breastfeed for 12 months experience a reduced incidence of Type 2 diabetes,[12] and lifetime risk of breast cancer.[13]

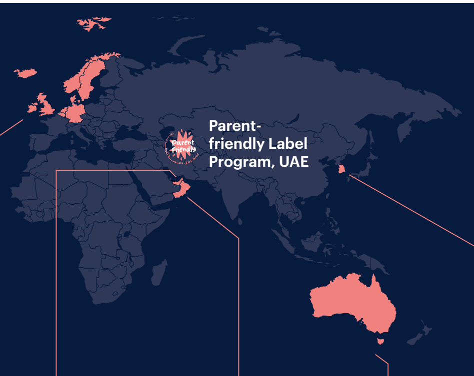
Investment in future generations and national development

- Parent-friendly policies contribute to the development of future generations, ensuring that children receive the necessary support for optimal growth.
- Investment in the wellbeing of children and families aligns with the UAE's broader goals of national development.

Local and International Trends Driving the Shift to Parent-friendly Workplaces

There is growing momentum around the world for workplace policies and practices that improve wellbeing, promote flexibility, and provide support to employees with caregiving responsibilities. This movement is underpinned by an increasingly widespread recognition that fostering a culture of work-life balance is not only beneficial to employees and their families, but also strategically advantageous for organizations and communities.

In recent years, several public sector entities in the Middle East and around the world have enacted legislation and workplace policies aligned with this broader trend:



Nordic Countries

Supporting Employees With Childcare Expenses

Childcare in the Nordic countries is subsidized and is generally paid as a monthly fee dependent on the household income and the number of children.

Emirate of Sharjah, UAE

Pioneering the Four-Day Work Week

On January 1st, 2022, Sharjah became the first government in the Middle East to introduce a four-day workweek for government employees, in a move that has been praised globally. Since its implementation, employers have observed an 84% increase in reported work-life balance, an 88% increase in productivity, and a 90% increase in job satisfaction.

Sultanate of Oman

Offering Generous Maternity and Paternity Leave

In 2023, the Sultanate of Oman increased its maternity leave allowance from 50 days to 98 days and announced a 7-day paternity leave. This is consistent for both government and private sector employees.

Australia

Normalizing Working From Home

Government employees across Australia working under the jurisdiction of the Australian Public Service Commission have no limit on days they can work from home. Refusals of requests to work more flexibly can also be challenged by employees.

South Korea

Providing Postpartum Care

The South Korean government provides subsidies for new mothers that can be used towards maternity helper services and postpartum care centres called Sanhujoriwon where many mothers stay for two weeks after childbirth. Studies on these centers have shown that mothers have significantly higher levels of maternal role confidence and breastfeeding confidence compared to those who don't.

The shift to parent-friendly workplaces is being driven by several powerful factors, including:

Ongoing Impact of COVID-19 Era Policies and Practices

In the wake of the COVID-19 pandemic, the landscape of work has undergone profound transformations, reshaping the way organizations function and the expectations of employees. The pandemic exposed the vulnerabilities of traditional work structures leading to a re-evaluation of how businesses operate and how they can better support their workforce. It also accelerated the proliferation of technologies that allow us to be better connected to work, wherever we are and at any time.

The pandemic brought with it a forced experiment in remote work and flexible arrangements. As offices shuttered and schools closed, parents faced the unprecedented challenge of balancing professional responsibilities with caregiving duties. This unique situation highlighted the critical need for organizations to accommodate the diverse needs of their employees, particularly parents. Research conducted by Pew Research Center revealed that a significant percentage of working parents experienced heightened stress levels during the pandemic due to the lack of suitable support from their employers.[14] Research by the ECA noted that mothers, in particular, reported higher amounts of parenting stress compared to fathers.[15]

Companies that swiftly adapted to the crisis by implementing flexible working policies, extended parental leave, and comprehensive support systems witnessed not only enhanced employee loyalty but also increased productivity. Recognizing these benefits, many employers have maintained elements of these policies, suggesting that even in a post-COVID-19 environment, the various measures put in place during the pandemic could have far-reaching implications for the future of work.

Growing Evidence of the Productivity Benefits of Remote Work and Employee Autonomy

The growth of remote work, enabled by technology and further accelerated by the COVID-19 pandemic, has challenged traditional notions of office-centric productivity. This ongoing shift has revealed that productivity is not necessarily attached to a physical location. Parent-friendly workplaces capitalize on this newfound autonomy by acknowledging that flexibility fosters motivation and productivity. Research shows that employees that work flexibly report higher job satisfaction and productivity,[16] and are more likely to remain committed to their organizations.[17] When coupled with parent-friendly policies, remote work becomes a catalyst for retaining top talent and boosting overall performance.

Greater Awareness of the Return on Investment of Employee Wellbeing

As the importance of mental health and the prevalence of 'burnout' becomes more widely understood, many employers are recognizing that the wellbeing of their employees is intrinsically linked to their ability to innovate and adapt. Parent-friendly workplaces exemplify this understanding, demonstrating a commitment to holistic employee wellness. Research affirms that businesses focusing on employee wellbeing outperform their peers in terms of revenue growth and employee engagement.[18]

Increasing Recognition of the Intrinsic Value of Uniquely Human Skills

In an economic landscape increasingly shaped by automation and AI, the future of work hinges on human skills that are inherently difficult to replicate by machines—skills like creativity, critical thinking, empathy, and complex problem-solving. These skills thrive when individuals are given the space and flexibility to balance their personal and professional responsibilities. Parent-friendly workplaces recognize that parents, given the support to manage their familial commitments, can more effectively contribute their unique human talents to the workplace. Analysis by the World Economic Forum has consistently underscored that nurturing a workforce equipped with these distinct skills will be pivotal for organizational success in the Fourth Industrial Revolution.

The Future of Work is Parent-friendly

Taken together, these trends indicate a fundamental shift in the attitudes of employers, the expectations of employees, and the nature of work-life balance in a rapidly changing world.

The convergence of automation, remote work, and greater understanding of the paramount importance of employee wellbeing, positions parent-friendly policies as more than just a compassionate approach or a 'nice to have', but a strategic imperative for the future, for all types of organizations.

The continuing influence of post-COVID-19 era policies and practices, ongoing shifts in the nature of work, and the accelerated adoption of parent-friendly policies and practices around the world, makes it increasingly clear that the future of work is parent friendly, and this has driven the UAE to strive to be at the forefront of this growing movement.

Part Two:
Introducing the Parent-friendly Label

Origins of the Parent-friendly Label (PFL)

The Parent-friendly Label (PFL) is a UAE-wide workplace award program that provides a range of criteria organizations can adopt in order to be recognized and awarded by the Abu Dhabi Early Childhood Authority (ECA) for their parent-friendly policies and practices.

Organizations can be awarded the Label at one of two levels. The first (Parent-friendly Label) recognizes workplaces in the UAE that exceed local requirements and standards. The second (Parent-friendly+) recognizes workplaces in the UAE that meet or exceed global leading practices and policies.

The PFL program was established in 2020 by the ECA, which is guided by a strategic focus on the importance of early childhood development.

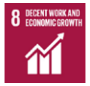
The establishment of the PFL was driven by several factors, including an Abu Dhabi Quality of Life Survey published by the Abu Dhabi Department of Community Development earlier that year, which found that 78% of the study's respondents cited "time" as the main factor that negatively impacted family cohesion. In the same study, a further 56% of female respondents reported facing challenges as working women trying to balance work and childcare responsibilities, and 54% of Abu Dhabi residents of both genders cited "work pressure" as the biggest source of stress.

By actively supporting the development of more parent-friendly workplaces, leaders in the UAE are seeking to create a future in which the integration of work and family life is a cornerstone of the country's culture and identity, that makes a positive contribution to the quality of life of its citizens and residents.

Internationally, the PFL is directly aligned with at least three of the 17 UN Sustainable Development Goals (and indirectly aligned with several others), including Goal 3, Goal 5 and Goal 8:

Goal 3:
Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages.

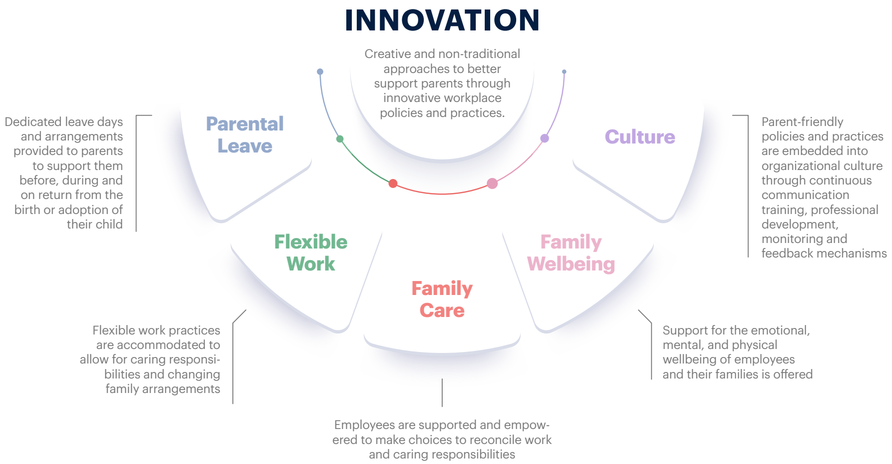
Goal 5:
Achieve gender equality and empower all women and girls.



Goal 8:
Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

How the Parent-friendly Label (PFL) works

The PFL identifies 19 criteria spanning 5 categories through which organizations can take action to support working parents. The criteria were developed through a series of rigorous steps that included gathering research and data from leading global institutions such as the OECD and the International Labor Organization, and gaining an understanding of global leading practices from 16 countries, including the Nordic nations, as well as 9 existing global award programs. To develop robust and versatile criteria, the ECA also collaborated with semi-government and private sector organizations and worked closely with experts in the field to ensure diverse market needs and conditions were accounted for. Finally, the PFL criteria and targets were thoroughly reviewed and praised by UNICEF Gulf.



Organizations applying to earn the PFL are encouraged to be inspired by the criteria to enhance their current policies and practices and to create positive change. To apply, organizations must provide evidence with their application and also circulate a Parent-friendly Experience Survey to their employees to capture their independent perceptions of the work culture. The application is free and applicants incur no direct costs to their organization to apply.

These two inputs – the application and the employee survey – are both essential components of the PFL application process, because together they provide employers with unprecedented visibility into the extent to which an organization's policies and practices are in alignment with actual employee perceptions of the workplace culture.

However, it is not the objective of the PFL to cast judgement on organizations that voluntarily agree to participate in the program, or to shame them into taking certain actions. Rather, the PFL is a resource that is there to provide help and support.

We understand that all organizations are at different stages on the road to adopting more parent-friendly policies and practices, and those that participate in the program are actively seeking to accelerate their own progress.

The PFL is therefore intended to be a journey, not a test or competition, and we are eager to support any organization that wishes to explore the adoption of more parent-friendly policies and practices in their day-to-day operations, wherever they may be on that continuum.

In fact, every applicant, regardless of the outcome of their application, receives a free customized feedback report on their strengths and areas for potential improvement.

Through the PFL program, we continue to encourage the development of more parent-friendly workplaces across the country, helping to establish a culture, policies and ways of working that are more compatible with the needs of working parents of young children. When multiplied across workplaces in various industries and sectors throughout the UAE, this growing cultural shift is expected to have a positive social and economic impact on our community.

Although government organizations in the UAE are not eligible to earn the Parent-friendly Label, we encourage local and federal government entities to be inspired by the criteria to enhance their organization's policies and practices, where applicable.

The Parent-friendly Label
Reach and Impact

Our Reach

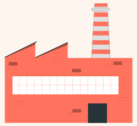
Since the Parent-friendly Label launched, we are proud to have directly or indirectly touched the lives of:

148,000+
Employees

50,000+
Children 0-8

66,890
Parents

1,492
Children of Determination



25
Industries

Our Impact

Furthermore, many organizations that applied to earn the PFL have upgraded or are actively considering upgrading their policies as a result of their engagement with the program, resulting in a direct impact on the lives of:

59,947 Employees in UAE	**32,093** Parents	**22,873** Children 0-8	**253** Children of Determination

Part Three:
Learnings and Insights from the Program

One of the key benefits of the PFL program is the first-hand data and insights that we are generating in direct collaboration with a wide range of private sector organizations committed to enhancing the parent-friendliness of their policies, practices and workplace culture.

Methodology

The insights in this report have been derived from a comprehensive analysis of applications and employee surveys provided as part of the first nation-wide cycle of the PFL program which ran from November 2022 to May 2023.

The employee surveys are provided as part of the PFL application process, alongside the documentation and evidence provided by employers. They serve a crucial purpose, by gauging the extent to which the parent-friendly policies and practices that employers have put into place are having a measurable impact on the culture of the workplace and the perceptions of its employees. If the two do not align, employers have an opportunity to find out why and to take practical steps to close the gap. The surveys can also help to identify which interventions are likely to have the most positive impact in the lives of employees, and on their perceptions of the parent-friendliness of their workplace.

With such a breadth of data, we have gained an expansive view into the growing status of parent-friendliness within the UAE's workplaces.

Number of employee survey responses:

9,694

respondents from across the UAE

47% Women

53% Men

18% employees without children

82% with children

21% UAE Citizens

79% Residents

This is largely representative of the workforce living with children in the UAE

Key findings: three emerging trends

Our analysis identifies these emerging trends in the evolving landscape of parent-friendly workplaces in the UAE:

1. An emerging shift from treats and perks to flexibility, choice and a holistic focus on work-life balance
2. Growing recognition of the power of organizational leadership in driving change
3. A progression from undocumented and ad-hoc practices to sustainable and future-proofed policies

Trend 1: A shift from treats and perks to flexibility, choice, and a holistic focus on work-life balance

Based on our analysis, the era of offering superficial treats and perks to new parents is giving way to a more comprehensive, meaningful and sustainable approach. An increasing number of forward-looking organizations, including many of those that have applied to earn the PFL, understand that parent-friendliness in practical terms is not simply about token gestures. It's about providing genuine flexibility and choice to employees.

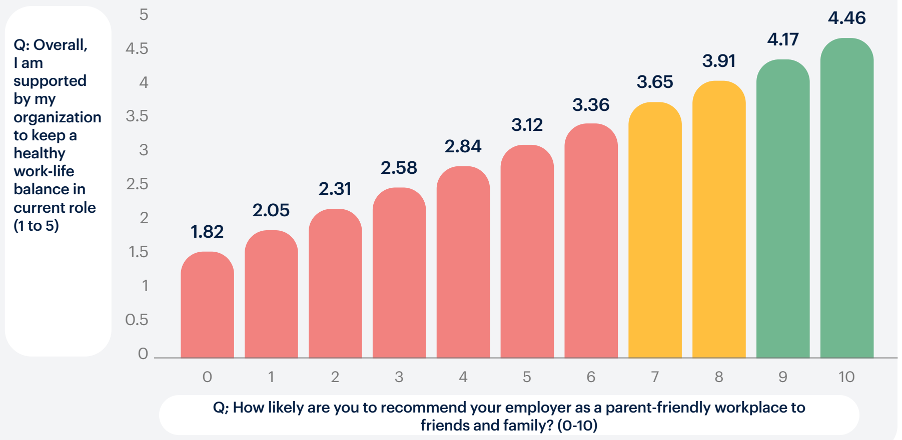
As a result, instead of merely designating a room for nursing mothers, more organizations are embracing the power, privacy and flexibility of remote work. This dynamic shift allows new mothers to work from the comfort of their homes, thereby enabling a more flexible approach to balancing parenthood and career development. This shift recognizes that every family's needs are unique and everchanging, and seeks to ensure that work adapts to life, rather than the other way around.

This is a welcome development for working parents, but one that is also likely to become a competitive advantage for employers over time, both in terms of their ability to recruit and retain top talent, but also in terms of the productivity, creativity and morale of their workforce.

Data collected by the PFL program reveals an undeniable correlation between employees' perceptions of the extent to which their employer supports their work-life balance, and the likelihood that they would recommend their organization to others as a parent-friendly workplace.

[1] One of the key questions in our employee survey is "How likely are you to recommend your organization as a parent-friendly workplace to friends and family?" This question was analyzed using a Net Promoter Scale out of 10, with scores of 0 to 6 defined as Detractors that are "unlikely to recommend," and scores of 9 to 10 defined as Promoters that are "likely to recommend."

People who say that their employers support their healthy work-life balance are more likely to recommend their organizations as a parent-friendly place to work



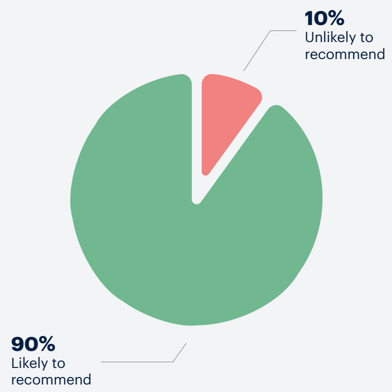
Numerous studies show that poor work-life balance for employees can cost businesses significantly in the longer term, including through higher absenteeism and turnover rates on the one hand, and lower productivity and creativity on the other.[19] Conversely, effective work-life balance initiatives have been shown to directly contribute to lower turnover rates.

The importance of parent-friendly support

According to our analysis, **90% of employees that are satisfied with the parent-friendly support** offered at their organization **are likely to recommend their employer** as a parent-friendly place to work.

Organizations aiming to maintain a competitive edge in the market and be viewed as employers that support working parents must therefore invest in providing a satisfactory level of parent-friendly support through policies and practices. This includes comprehensive benefits, resources, and a culture that values the needs of working parents. However, our research indicates that one of the most appreciated forms of parent-friendly support comes in the form of more flexible working arrangements.

Employees satisfied with parent-friendly support offered and their likelihood to recommend their employer as a parent-friendly place to work

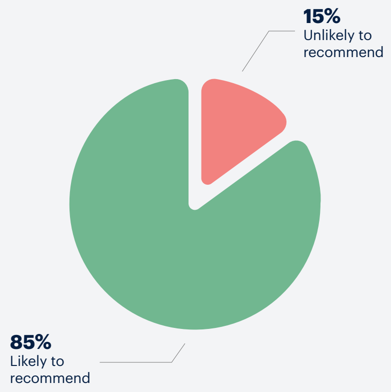


The power of flexible working arrangements

The impact of these types of measures is striking, with **85% of employees who are satisfied with the flexible working** arrangements that are available to them reporting that they would be **likely to recommend their employer** as parent-friendly place to work.

Organizations that want to remain competitive in the market and to be viewed as an employer that supports working parents, must therefore invest in the provision and promotion of flexible working policies. When these policies are developed and actively encouraged and demonstrated by leadership, it sends a powerful message that work can harmonize with family life. This not only supports the efforts of employers to attract and retain top talent, but also fosters a culture of adaptability and inclusivity that benefits the organization in many ways.

Employees satisfied with flexible working arrangements and likelihood to recommend their employer as a parent-friendly place to work



Trend 2: Growing recognition of the power of organizational leadership in driving change

Today, it's not just about policy changes; it's about leadership's willingness to embrace, drive and champion change. This includes demonstrating the right behaviors throughout the organization, listening to employees and creating the right environment for effective change to occur. It also includes investing in working parents by adopting and continually upgrading policies, even when they may result in short-term costs to the organization.

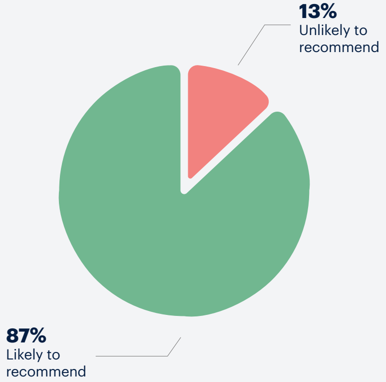
The role of managers

Managers have a crucial role to play in this process. In fact, our research indicates that "manager fairness" is one of the top three factors that will determine the likelihood that an employee will recommend their organization as a parent-friendly place to work, alongside more tangible benefits such as parent-friendly support and flexible work arrangements. Interestingly, there is not a strong difference between the attitudes of parents and non-parents on this issue. This emphasizes the importance of ensuring that managers at all levels are trained, empowered and incentivized to apply an organization's policies and practices in a fair and consistent manner to all employees.

This is not just a question of fairness. It can also have a meaningful impact on an organization's reputation, with **87% of employees that believe that managers** apply parent-friendly support consistently to all employees being **likely to recommend their employer** to others as a parent-friendly place to work.

Managers play a pivotal role in translating policies into actions that benefit employees and impact the way that employees perceive their employers overall. A vital component of a parent-friendly workplace is the fair and consistent application of parent-friendly policies to all employees across the organization. This requires periodic training and ongoing monitoring to ensure that managers are well-equipped to facilitate and administer these policies consistently and effectively.

Employees that believe that managers apply parent-friendly support consistently across the organization and their likelihood to recommend their employer as a parent-friendly place to work



Trend 3: Proactive dedication to ensuring long-term success by embedding good practices into sustainable policy

While relying on good practices may suffice in the short term, forward-thinking organizations understand that it's not sustainable nor the ideal way to deliver fair and consistent outcomes. The real strength lies in the transformation of good practices into documented policies that apply equally to everyone. By documenting these practices, organizations future-proof themselves, ensuring that the benefits of a parent-friendly approach remain even as it evolves and adapts to changing needs.

The impact of the PFL program

This is where the PFL program appears to be having a significant impact. According to the submissions that we have received, 31 of the 75 organizations that applied in the PFL's first nation-wide cycle have proactively initiated upgrades to their policies or are actively considering such changes as a result of their engagement with PFL. This underscores a growing commitment among organizations to prioritize the needs of working parents, bolstered by their participation in the PFL program.

According to these organizations, the top areas where they have improved their policies due to engaging with the PFL program are:

39%

formalized practice into policy

35%

adopted flexible work policies

35%

improved nursing facilities or hours

22%

made parental leave upgrades, including increased maternity and paternity leave benefits, special parental leave benefits, and leave transition support benefits.

These policy enhancements made at organizations not only represent a growing commitment to fostering parent-friendly workplaces, but are also translating into tangible benefits for employees, their families and their communities. In this way, parent-friendly workplaces are producing real change that is making a practical and meaningful difference in people's lives.

Above and Beyond: **A snapshot of leading parent-friendly practices from across the UAE**

The PFL identifies a set of specific targets across the various dimensions of the PFL criteria. These targets reflect a local and global set of leading practices. However, the evolving landscape of parent-friendly workplaces in the UAE reveals an emerging set of leading practices and trends as diverse as the UAE itself, many of which go beyond the recommended criteria in certain areas.

In this snapshot of parent-friendly workplaces in the UAE, it is clear that innovation and adaptability are common features. These organizations understand that being a parent and pursuing a career need not be at odds. By redefining traditional norms and placing employee wellbeing at the heart of their strategies, they are not only attracting top talent but also cultivating a workplace where every employee can thrive.

Above and Beyond: **Real-Life Parent-friendly Policies and Practices From PFL Earners That Exceed the PFL Criteria**

Parental Leave: Breaking Boundaries of Support

Equal Opportunities for All: Providing equal amount of paid parental leave for both female and male employees – a policy adopted by three of our PFL earners, all offering between 90 and 126 days.

Special Leave for Special Moments: Introducing unique leave offerings, such as one day per month for menstrual leave, half-day leave for children's birthdays, and dedicated leave for child-bonding.

Leave Handbooks for Parents and Managers: Equipping managers with a 'Parental Leave Handbook' to boost awareness and provide guidance on effectively supporting teams through the provision of parental leave. Similarly, developing a 'Parental Leave Playbook' for working parents, outlining a recommended 14-step approach for employees approaching and returning from parental leave.

Extra Care for Unique Situations: Recognizing unique family situations, such as multiple births. For twins, providing additional 10 days of leave for female employees and 8 days for male employees. For triplets, offering 20 additional days for female employees and 16 days for male employees.

Compassion in Difficult Times: In cases of stillbirth after 6 months of pregnancy, extending full maternity leave benefits (90 days) for female employees and allowing male employees to take up to 15 days of paternity leave.

Flexible Working: Breaking Boundaries of Location

Tailored Work Arrangements: Offering a range of alternatives to the traditional 9-5 working model, including remote working options, staggered hours, and flexibility around school events to accommodate diverse caregiving responsibilities.

Summertime Flexibility: Implementing a 'Work from Anywhere' policy during the summer months of July and August, fostering a flexible approach to work during an active time for many families.

Post-Maternity Flexibility: Allowing female employees to continue working from home after their maternity leave ends until they are ready to return to the office, especially during the nursing period.

Family Care: Breaking Boundaries of Support

Empowering Nursing Mothers to Manage Their Nursing: Granting female employees unlimited nursing breaks. Additionally, providing 2 hours per day for early office departure, combinable with lunch breaks, totaling 3 hours daily.

Nursing Room Availability: Offering a dedicated and private nursing room that is clearly labelled and equipped with appropriate amenities, including but not limited to a fridge for storing milk, comfortable seating, and electrical sockets.

Financial Support for Family Needs: Offering reimbursements for eligible after-school programs, domestic helper expenses, day care services, pre-school, day camps, and tutoring.

Encouraging Breastfeeding: Facilitating the purchase of breast pumps, subsidized by the organization for up to USD 350, to encourage and support breastfeeding.

Caring for Children of Determination (CoD):

Building on the UAE's status as a leader in the provision of care and opportunities to CoD, we have also noted some exceptional existing workplace policies and practices in the UAE for parents caring for CoD, including:

Enhanced Maternity Leave: Mothers of CoD are entitled to additional support such as:

- Ten days of paid maternity leave and 30 days of unpaid maternity leave until their child turns two.
- Following the expiration of maternity leave, mothers can take an additional 100 consecutive or non-consecutive days of unpaid leave if her or her baby's health condition, confirmed by an official health certificate, prevents her from returning to work.
- In situations where a child has a health condition requiring constant companionship, the employee is entitled to an additional 25 calendar days of unpaid maternity leave per year.

Expanded Benefits: To support inclusivity, overall benefits policies are extended in specific ways to accommodate CoD, including increased education assistance allowance, medical insurance, airfare assistance and a raising of the typical cap on eligible dependent children for employees.

Enhanced Wellbeing Support: Additional counseling and support offered including coaching, occupational therapy sessions, therapy reimbursements, and specialized online resources with one PFL earner organization offering up to 40 sessions per year based on employee feedback and requests.

Family Wellbeing: Breaking Boundaries of Care

Mental Health and Resilience: Providing free counseling support and resilience coaching, addressing topics such as preventing burnout for working parents. In one example, a 'Big Sister Program' connects employees with similar experiences for sharing insights and mutual learning.

Peer-Led Support: Launching peer-led support groups organized by children's ages and parenting needs, fostering a network for sharing knowledge and stories among current and prospective parents and carers. Many PFL earners facilitate these types of networks, with some groups attracting hundreds of employees.

Digital Wellbeing Services: Providing employees and their families with access to a dedicated app offering comprehensive wellbeing services that is reliable, anonymous and secure.

Professional Coaching Support: Offering access to professional coaching, including providing unlimited one-on-one coaching for three months before and after birth to support working parents.

Culture: Breaking Boundaries of Inclusivity

Confidential Concern Platform: Establishing a confidential platform for employees to share concerns with leadership, including in relation to specific challenges for working parents, thereby facilitating effective resolutions and maintaining trust.

Fostering Open Communication: Providing "Culture Labs" as a forum for employees to communicate factors enabling or preventing the utilization of policies or implementing new working methods, including those of particular relevance to working parents.

Continuous Improvement Through Feedback: Regularly collecting employee feedback to identify areas for policy enhancement, ensuring policies align with employee satisfaction and updating parental and related policies accordingly.

Part Four:
Forward-Looking Recommendations

As we embark on the journey ahead, the PFL recognizes the pivotal role that organizations, managers, employees and policymakers play in shaping the world of work and fostering parent-friendly workplaces. Building on the momentum created by our collective efforts, we now look towards the future with a shared commitment to catalyzing positive change. The following are actionable steps that different stakeholders could take, that are designed to enhance the parent-friendly landscape, support employee wellbeing, and contribute to a thriving work environment where families and organizations can flourish.

Organizations

1. **Embrace a Holistic Approach to Supporting Working Parents:** Adopt a comprehensive approach to parent-friendly support that goes beyond traditional benefits and parental leave. Consider flexible work arrangements, support networks, and mental health resources to create a well-rounded ecosystem for working parents.
2. **Formalize Policies:** Document good parent-friendly practice into formal policies. By formalizing these initiatives, organizations send a clear message of commitment to their workforce and set the foundation for sustained change, future-proofing the parent-friendliness of their workplace.
3. **Embed Flexible Work Arrangements:** Acknowledge and promote flexible work arrangements as the norm, not the exception.
4. **Invest in Nursing Facilities:** Recognize the importance of nursing facilities and hours for new parents. Doing this promotes inclusivity for working mothers and supports the well-being of mothers and infants.
5. **Lead from the Top:** Foster a culture of inclusivity by equipping senior leaders and managers with the skills and awareness to advance and consistently apply parent-friendly policies. Provide ongoing training programs to empower leaders at all levels to champion diversity, equity, and inclusion within the organization.
6. **Prioritize Manager Training at All Levels:** Place a strong emphasis on comprehensive training programs for managers at all levels, highlighting the significance of their role in implementing parent-friendly policies and influencing organizational reputation.
7. **Listen, Monitor and Evaluate:** Implement a system for listening, monitoring and evaluating the needs of working parents and evaluating the design and effectiveness of parent-friendly policies regularly. This ensures that policies remain relevant and impactful.
8. **Make Awareness and Transparency a Priority:** Foster transparent communication regarding the organization's commitment to parent-friendly policies. Clearly communicate these policies to all employees, emphasizing the benefits that are available to them.
9. **Benchmark with Industry Leading Practices:** Stay informed about best practices in parent-friendly workplaces such as those highlighted in this report.
10. **Recognize that Parent-Friendliness is a Journey:** Whether your organization has applied for the Label in the past, earned it or is considering applying, remember that the journey does not end when you earn the Label, or when you don't. Parent-friendly workplaces are committed to continuous improvement.

Policymakers

1. **Set a Positive Example:** Prioritize the adoption of family-friendly policies and practices in your own workplace, to improve organizational outcomes and set a positive example for other stakeholders.
2. **Embrace Innovation and Ensure Consistent Enforcement:** Explore the development of innovative policy measures that create incentives for organizations to accelerate the adoption of parent-friendly policies and practices. Ensure laws and regulations related to the provision of family-friendly policies and practices are actively and consistently enforced.
3. **Always Consider Child Development Outcomes:** Keep in mind the cross-cutting nature of early childhood development across all areas of government policy, and consider the impact of new policies and laws on parents and families. This also means understanding the science of early childhood development and ensuring that it is properly taken into account.
4. **Consult and Listen:** Provide opportunities for stakeholders, including employers and members of the public, to share their views and influence the development of policies and laws related to parent-friendly policies and practices.
5. **Collaborate for Impact:** Facilitate collaboration between the public and private sectors to optimize the impact of existing policies and laws, and to encourage partnerships on programs and initiatives that can support the development of a more parent-friendly working culture.

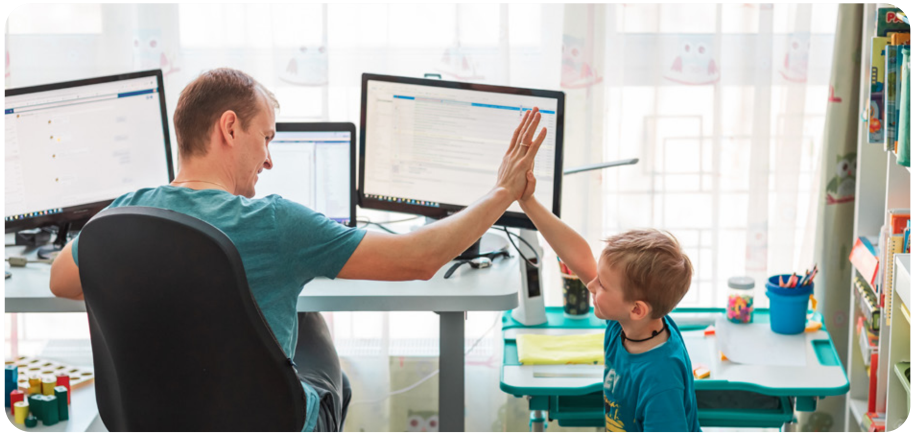
Managers

1. **Lead by Example:** Demonstrate commitment to parent-friendly policies by integrating them into your own work practices, thereby showcasing the benefits of flexibility and support for working parents through your leadership. Become a proud advocate within the organization for resources and programs that support the physical and mental wellbeing of all employees.
2. **Facilitate Open Communication:** Create an environment where employees feel comfortable discussing their needs. Encourage open dialogue about work-life challenges and be receptive to suggestions for improvement.
3. **Ensure Fair Treatment:** Consistently apply parent-friendly policies across the entire organization. Avoid favoritism and ensure that all team members, including parents and non-parents alike, feel supported and treated fairly.

Employees

1. **Communicate Openly with Managers and Peers:** Maintain open and transparent communication with managers and peers regarding your particular needs and challenges as a working parent. Propose potential adjustments to your work arrangements or schedules that can better accommodate your family responsibilities while meeting work objectives. Clearly communicate boundaries with your colleagues to establish a mutual understanding of when you will be able to be fully present for work-related responsibilities.
2. **Utilize Parental Leave and Nursing Breaks:** Make the most of parental leave options provided by your organization. Take the time to bond with your child during critical developmental stages, contributing to a positive parent-child relationship.
3. **Stay Informed on Child Development:** Stay informed about child development milestones and needs. This awareness can help you better balance your work commitments with the evolving needs of your child at different stages of their lives.
4. **Prioritize Quality Time:** Actively prioritize quality time with your child. Establish dedicated periods for family activities and ensure that work commitments do not compromise these essential moments.
5. **Active Engagement and Feedback:** Actively engage in providing feedback on existing parent-friendly policies and suggest areas for improvement. Your insights are valuable in shaping a work environment that caters to the diverse needs of employees beyond your personal needs.

Conclusion



As this report demonstrates, the journey toward fostering parent-friendly workplaces is both a visionary pursuit and a pragmatic approach, echoing the visionary leadership of the UAE and aligned with wider trends that are reshaping the relationship between work and family life.

Parent-friendly workplaces bring immense benefits to employers, families and our society. The strides made by organizations in the UAE, as illuminated by the PFL program, exemplify a commitment to shaping a future where the integration of work and family life is not merely an aspiration but a vibrant reality.

The growth of the PFL program to date has been mirrored by the introduction of meaningful changes in workplaces across the country. The ripples of transformation extend even further, touching the lives of thousands of young children, creating a brighter future for families and the wider community. This widespread impact speaks to the power of our mission. It's not about providing accolades to individual organizations; it's about generating real and lasting change for the benefit of everyone.

We applaud the organizations that have voluntarily heeded the call to redefine workplace norms, prioritize family, and champion inclusivity. Thanks to your efforts, we are shaping a future where the balance between work and life is not a distant dream but an accessible reality. For those organizations that have already earned the label, let this be a further catalyst, inspiring continuous innovation and a steadfast commitment to the wellbeing of your employees and their families.

For those organizations that are yet to embark on this transformative path, we extend an invitation to join a community dedicated to driving positive change. Embrace the resources and insights shared within this report, and consider the PFL program as a roadmap on your journey towards greater levels of inclusivity and organizational excellence.

Together, we are not just redefining the workplace; we are shaping a future where every individual thrives, and every organization can flourish, on the leading edge of the future of work.

References

[1] Kreacic, Ana; Uribe, Lucia; and Luong, Simon, 'Employee loyalty is declining. Here's how to build it back', World Economic Forum, 16 November 2021, https://www.weforum.org/agenda/2021/11/employee-loyalty-declining-how-to-build-it-back/

[2] Microsoft News Centre UK, 'More than two-thirds of staff want flexible working to stay, Microsoft research reveals,' 6 April 2021, https://news.microsoft.com/en-gb/2021/04/06/more-than-two-thirds-of-staff-want-flexible-working-to-stay-microsoft-research-reveals/

[3] Wallace, Kelly; and Christensen, Jen, 'The benefits of paid leave for children are real, majority of research says,' CNN, 29 October 2015, https://edition.cnn.com/2015/10/29/health/paid-leave-benefits-to-children-research/index.html

[4] Harter, Jim, '4 Factors Driving Record-High Employee Engagement in U.S.,' Gallup, 4 February 2020, https://www.gallup.com/workplace/284180/default.aspx

[5] Plotka, Raquel; and Busch Rossnagel, Nancy, 'The role of length of maternity leave in supporting mother–child interactions and attachment security among American mothers and their infants,' December 2018, International Journal of Child Care and Education Policy 12 (1) https://www.researchgate.net/publication/322536050_The_role_of_length_of_maternity_leave_in_supporting_mother-child_interactions_and_attachment_security_among_American_mothers_and_their_infants

[6] Månsdotter, Anna; Lindholm, Lars; and Winkvist, Anna, 'Paternity leave in Sweden—Costs, savings and health gains,' Health Policy, Volume 82, Issue 1, June 2007, Pages 102-115, https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0168851006002065?casa_token=VNXlJ7-MTWYAAAAA:tNiMcDDZYBbrkseqPrKmN5VT-vniXJ0hvYDyD1TwDX7dZE2QiFJDTtl_z77d8lIXbpue94zv7g

[7] United States Department of Labor, 'Paternity Leave: Why Parental Leave For Fathers Is So Important For Working Families,' DOL Policy Brief, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/Paternity-Leave.pdf

[8] Jones, Kelly; and Wilcher, Britni, 'Reducing maternal labor market detachment: A role for paid family leave,' Washington Center for Equitable Growth, 12 March 2020, https://equitablegrowth.org/working-papers/reducing-maternal-labor-market-detachment-a-role-for-paid-family-leave/

[9] Belsky, J.; and Pensky, E., Marital change across the transition to parenthood. Marriage & Family Review, 12(3-4), 1988, https://doi.org/10.1300/J002v12n03_08

[10] D'Inverno, Ashley Schappell; Reidy, Dennis E.; and Kearns, Megan C., 'Preventing intimate partner violence through paid parental leave policies,' Preventive Medicine Volume 114, September 2018, Pages 18-23, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743518301804

[11] Wallace, Kelly; and Christensen, Jen, 'The benefits of paid leave for children are real, majority of research says,' CNN, 29 October 2015, https://edition.cnn.com/2015/10/29/health/paid-leave-benefits-to-children-research/index.html

[12] Owen, Christopher G., Martin, Richard M., Whincup, Peter H., Smith, George Davey, and Cook, Derek G., 'Does breastfeeding influence risk of type 2 diabetes in later life? A quantitative analysis of published evidence,' The American Journal of Clinical Nutrition, Volume 84, Issue 5, November 2006, p.1043-1054, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0002916523291492#:~:text=Overall%2C%20the%20subjects%20who%20were,Table%202%20and%20Figure%202).

[13] Stordal, Britta, 'Breastfeeding reduces the risk of breast cancer: A call for action in high-income countries with low rates of breastfeeding,' Cancer Medicine, 2023 Feb; 12(4): 4616–4625, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9972148/

[14] Castrillon, Caroline, 'Why Flexible Work Boosts Employee Productivity,' Forbes, 23 March 2022, https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2022/03/23/why-flexible-work-boosts-employee-productivity/?sh=4f9e09ac6e4b

15 Kreacic, Ana; Uribe, Lucia; and Luong, Simon, 'Employee loyalty is declining. Here's how to build it back', World Economic Forum, 16 November 2021, https://www.weforum.org/agenda/2021/11/employee-loyalty-declining-how-to-build-it-back/

[16] Deloitte Insights, 'The ROI in workplace mental health programs: Good for people, good for business: A blueprint for workplace mental health programs,' 2019, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf

[17] Parker, Kim; Horowitz, Juliana Menasce; and Minkin, Rachel, 'COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America,' Pew Research Center, 16 February 2022, https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/

[18] Abu Dhabi Early Childhood Authority, 'Life During COVID-19: Young Children and Their Families Survey' 2021, https://eca.gov.ae/explore-resources/life-during-covid-19-young-children-and-their-families-survey/

[19] Lazar, Ioan; Osoian, Codruta; and Ratiu, Patricia Iulia, 'The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance,' European Research Studies Journal, 13(1), 2010, 201-214, https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/31996

إنجليزي

Arabic

بيانات الاتصال

البريد الإلكتروني: **pfl@eca.gov.ae**
رقم الهاتف: مركز اتصال حكومة أبوظبي **(800 - 555)**
https://eca.gov.ae/parent-friendly-home/

تعلم المزيد /https://eca.gov.ae/parent-friendly-home/pfl-faq

PFL_UAE

المراجع

1 Kreacic, Ana; Uribe, Lucia; and Luong, Simon, 'Employee loyalty is declining. Here's how to build it back', World ,Economic Forum, 16 November 2021 /https://www.weforum.org/agenda/2021/11/employee-loyalty-declining-how-to-build-it-back

2 Microsoft News Centre UK, 'More than two-thirds of staff want flexible working to stay, Microsoft research reveals,' 6 April 2021, https://news.microsoft.com/en-gb/2021/04/06/more-than-two-thirds-of-staff-want-flexible-/working-to-stay-microsoft-research-reveals

3 Wallace, Kelly; and Christensen, Jen, 'The benefits of paid leave for children are real, majority of research says,' ,CNN, 29 October 2015 https://edition.cnn.com/2015/10/29/health/paid-leave-benefits-to-children-research/index.html

4 Harter, Jim, '4 Factors Driving Record-High Employee Engagement in U.S.,' Gallup, 4 February 2020, https:// www.gallup.com/workplace/284180/default.aspx

5 Plotka, Raquel; and Busch Rossnagel, Nancy, 'The role of length of maternity leave in supporting mother–child interactions and attachment security among American mothers and their infants,' December 2018, International (Journal of Child Care and Education Policy 12 (1 https://www.researchgate.net/publication/322536050_The_role_of_length_of_maternity_leave_in_supporting_mother-child_interactions_and_attachment_security_among_American_mothers_and_their_infants

6 Månsdotter, Anna; Lindholm, Lars; and Winkvist, Anna, 'Paternity leave in Sweden—Costs, savings and health gains,' Health Policy, Volume 82, Issue 1, June 2007, Pages 102-115, https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0168851006002065?casa_token=VNXlJ7-MTWYAAAAA:tNiMcDDZYBbrkseqPrKmN5VT-vniXJ0hvYDyD1TwDX7dZE2QiFJDTtl_z77d8lIXbpue94zv7g

7 United States Department of Labor, 'Paternity Leave: Why Parental Leave For Fathers Is So Important For Working Families,' DOL Policy Brief, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/Paternity-Leave.pdf

8 Jones, Kelly; and Wilcher, Britni, 'Reducing maternal labor market detachment: A role for paid family leave,' Washington Center for Equitable Growth, 12 March 2020, https://equitablegrowth.org/working-papers/reducing-/maternal-labor-market-detachment-a-role-for-paid-family-leave

9 Belsky, J.; and Pensky, E., Marital change across the transition to parenthood. Marriage & Family Review, 12(3-4), 1988, https://doi.org/10.1300/J002v12n03_08

10 D'Inverno, Ashley Schappell; Reidy, Dennis E.; and Kearns, Megan C., 'Preventing intimate partner violence through paid parental leave policies,' Preventive Medicine Volume 114, September 2018, Pages 18-23, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743518301804

11 Wallace, Kelly; and Christensen, Jen, 'The benefits of paid leave for children are real, majority of research says,' ,CNN, 29 October 2015 https://edition.cnn.com/2015/10/29/health/paid-leave-benefits-to-children-research/index.html

12 Owen, Christopher G., Martin, Richard M., Whincup, Peter H., Smith, George Davey, and Cook, Derek G., 'Does breastfeeding influence risk of type 2 diabetes in later life? A quantitative analysis of published evidence,' The American Journal of Clinical Nutrition, Volume 84, Issue 5, November 2006, p.1043-1054, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0002916523291492#:~:text=Overall%2C%20the%20subjects%20who%20.(were,Table%202%20and%20Figure%202

13 Stordal, Britta, 'Breastfeeding reduces the risk of breast cancer: A call for action in high-income countries with low rates of breastfeeding,' Cancer Medicine, 2023 Feb; 12(4): 4616–4625, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc//articles/PMC9972148

14 Castrillon, Caroline, 'Why Flexible Work Boosts Employee Productivity,' Forbes, 23 March 2022, https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2022/03/23/why-flexible-work-boosts-employee-productivity/?sh=4f9e09ac6e4b

15 Kreacic, Ana; Uribe, Lucia; and Luong, Simon, 'Employee loyalty is declining. Here's how to build it back', ,World Economic Forum, 16 November 2021 /https://www.weforum.org/agenda/2021/11/employee-loyalty-declining-how-to-build-it-back

16 Deloitte Insights, 'The ROI in workplace mental health programs: Good for people, good for business: A blueprint for workplace mental health programs,' 2019, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf

17 Parker, Kim; Horowitz, Juliana Menasce; and Minkin, Rachel, 'COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America,' Pew Research Center, 16 February 2022, https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16//covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america

18 Abu Dhabi Early Childhood Authority, 'Life During COVID-19: Young Children and Their Families Survey' 2021, /https://eca.gov.ae/explore-resources/life-during-covid-19-young-children-and-their-families-survey

19 Lazar, Ioan; Osoian, Codruta; and Ratiu, Patricia Iulia, 'The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance,' European Research Studies Journal, 13(1), 2010, 201-214, https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/31996

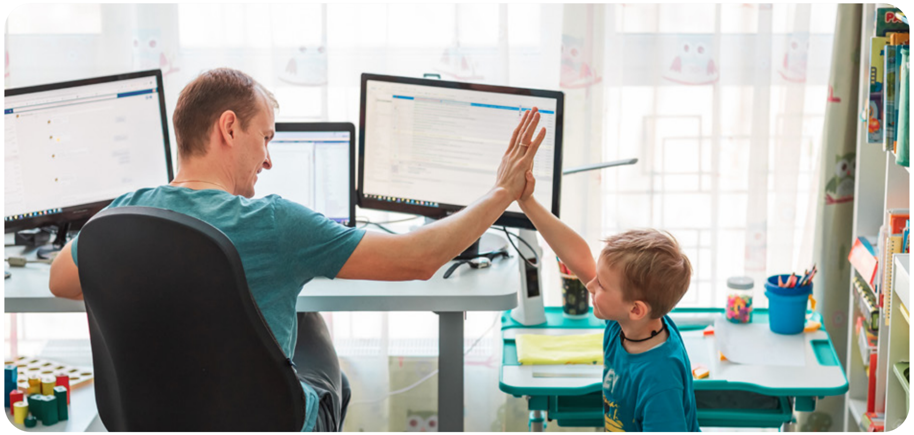
المديرون

1. **التوجيه كقائد:** إظهار الالتزام بتطبيق السياسات الداعمة للوالدين من خلال دمجها في ممارسات العمل الخاصة بك، وبالتالي إظهار فوائد العمل المرن وتقديم الدعم للوالدين العاملين من خلال مهاراتك القيادية والدفاع باعتزاز داخل المؤسسة عن الموارد والبرامج التي تدعم الصحة البدنية والنفسية لجميع الموظفين.
2. **تسهيل التواصل الصريح:** خلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالراحة عند مناقشة احتياجاتهم. تشجيع إقامة حوار صريح حول تحديات العمل والحياة وتقبل اقتراحات لتحسين بيئة العمل.
3. **ضمان الحصول على معاملة عادلة:** التطبيق المستمر للسياسات الداعمة للوالدين داخل المؤسسة بأكملها وتجنب التحيز والتأكد من أن جميع أعضاء الفريق، بما يشمل أولياء الأمور وغير أولياء الأمور على حدٍ سواء، يشعرون بالدعم ويُعاملون معاملة منصفة.

الموظفون

1. **التواصل بشكل صريح مع المديرين والأقران:** المحافظة على التواصل الصريح والشفاف مع المديرين والأقران فيما يتعلق باحتياجاتك وتحدياتك الخاصة كوالد عامل. اقتراح تعديلات محتملة على ترتيبات أو جداول عملك التي تتيح تحمل المسؤوليات الأسرية بشكل أفضل مع تحقيق أهداف العمل في نفس الوقت. مشاركة الحدود بوضوح مع زملائك لإنشاء تفاهم متبادل حول الوقت الذي ستتمكن فيه من التركيز الكامل للوفاء بالمسؤوليات المتعلقة بالعمل.
2. **الاستفادة من إجازة الوالدية وفترات راحة للرضاعة:** تحقيق الاستفادة القصوى من خيارات إجازة الوالدية التي تقدمها مؤسستك. تخصيص الوقت الكافي للتواصل مع طفلك خلال مراحل نموه الحرجة، مما يساهم في إقامة علاقة إيجابية بين الوالدين والطفل.
3. **البقاء على إطلاع بأحدث التطورات في تنمية الطفل:** البقاء على إطلاع بالمراحل الرئيسية لتنمية الطفل واحتياجاته. فإدراك ذلك يمكن أن يساعدك في الإلمام على تحقيق توازن أفضل بين التزامات عملك واحتياجات طفلك المتغيرة في مراحل مختلفة من حياته.
4. **إعطاء الأولوية لقضاء وقت ممتع:** إعطاء الأولوية لقضاء وقت ممتع بشكل فعال مع طفلك. تحديد فترات مخصصة للأنشطة الأسرية والتأكد من أن التزامات العمل لا تؤثر على هذه اللحظات الضرورية.
5. **المشاركة النشطة وتقديم الملاحظات:** المشاركة بنشاط في تقديم الملاحظات حول السياسات الحالية الداعمة للآباء واقتراح المجالات التي يمكن تحسينها. حيث تعتبر أفكارك ذات قيمة في تشكيل بيئة عمل تلبي الاحتياجات المتنوعة للموظفين بما يتجاوز احتياجاتك الشخصية.

الخلاصة



حسبما يبين هذا التقرير، إن الرحلة نحو تعزيز أماكن العمل الداعمة للوالدين هي بمثابة مسعى تطلعي ونهج عملي، وهو ما يعكس رؤية القيادة الحكيمة لدولة الإمارات العربية المتحدة ويتوافق مع التوجه الأعم الذي يعيد تشكيل العلاقة بين العمل والحياة الأسرية.

توفر أماكن العمل الداعمة للوالدين مزايا هائلة لأصحاب العمل والأسر ومجتمعنا. إن الخطوات الكبيرة التي حققتها المؤسسات في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما أبرزها برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، تجسد الالتزام بتشكيل مستقبل لا يكون فيه التكامل بين العمل والحياة الأسرية مجرد تطلع من التطلعات بل حقيقة وواقعة.

إن نمو برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين حتى الآن قد رافقه إدخال تغييرات ذات معنى في أماكن العمل على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة. وتمتد موجات التحول إلى أبعد من ذلك، حيث تمس حياة الآلاف من الأطفال الصغار، وتخلق مستقبلاً أكثر إشراقاً للأسر والمجتمع بأكمله. حيث يدل هذا التأثير الواسع النطاق على قوة مهمتنا. لا يتعلق الأمر بتقديم الأوسمة للمؤسسات الفردية؛ إنما يتعلق بإحداث تغيير حقيقي ودائم لصالح الجميع.

فإننا نشيد بالمؤسسات التي استجابت طوعا للدعوة لإعادة تعريف قواعد مكان العمل، وإعطاء الأولوية للأسرة، ودعم الشمولية. بفضل جهودكم، يمكننا بناء مستقبل لا يكون فيه تحقيق التوازن بين العمل والحياة حلما بعيد المنال بل حقيقة يمكن الوصول إليها. بالنسبة للمؤسسات التي حصلت بالفعل على علامة الجودة، فليكن هذا حافزاً إضافياً، ملهماً لاستمرار الابتكارات والالتزام الراسخ بتحقيق الرفاهية لموظفيك وأسرهم.

بالنسبة لتلك المؤسسات التي لم تشرع بعد في هذا المسار التحويلي، فإننا نوجه إليهم دعوة للانضمام إلى مجتمع مخصص لدفع عملية التغيير الإيجابي وتضمين الموارد والرؤى المشتركة في هذا التقرير، واعتبار برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بمثابة خارطة طريق بشأن رحلتك نحو مستويات أعلى من الشمولية والتميز المؤسسي.

معاً، لا نعيد تعريف مكان العمل فحسب؛ ولكن أيضاً نبني مستقبلاً ينمو فيه كل فرد بقوة، ويمكن أن تزدهر فيه كل مؤسسة، مع التركيز على البقاء في الطليعة في تشكيل المستقبل العملي.

الجزء الرابع:

التوصيات التطلعية

بينما نبدأ رحلتنا التطلعية، يبين برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين الدور المحوري الذي تلعبه المؤسسات والمديرون والموظفون وصنّاع السياسات في تشكيل عالم العمل وتعزيز أماكن عمل داعمة للوالدين. وبناءً على الزخم الناجم عن جهودنا الجماعية، فإننا نتبع الآن نهجاً تطلعياً يتسم بالتزام مشترك بتحفيز التغيير الإيجابي. ويرد فيما يلي خطوات قابلة للتنفيذ مختلفة يمكن لأصحاب العلاقة اتخاذها، والتي تم تصميمها لتعزيز المشهد الداعم للوالدين، ودعم رفاهية الموظفين، والمساهمة في إنشاء بيئة عمل مزدهرة حيث يمكن أن تزدهر الأسر وتنمو المؤسسات.

المؤسسات

1. **الوالدان العاملان:** تبني نهج دعم شامل لتوفير بيئة عمل داعمة للوالدين يستهدف تجاوز حدود الاستحقاقات التقليدية وإجازة الوالدية. مراعاة توفير ترتيبات عمل مرن، وشبكات الدعم، وموارد الصحة النفسية لإنشاء نظام بيئي شامل للوالدين العاملين.
2. **إضفاء الطابع الرسمي على السياسات:** توثيق الممارسات الداعمة للوالدين ضمن السياسات الرسمية. ومن خلال إضفاء الطابع الرسمي على هذه المبادرات، ترسل المؤسسات رسالة واضحة لتوضيح التزاماتها تجاه القوى العاملة لديها ووضع الأساس للتغيير المستدام، مما يضمن الدعم المستقبلي للوالدين في مكان عملهم.
3. **تضمين ترتيبات العمل المرن:** الاعتراف بترتيبات العمل المرن وتعزيزها باعتبارها القاعدة وليس الاستثناء.
4. **الاستثمار في مرافق الرضاعة:** الإقرار بأهمية مرافق الرضاعة وساعات العمل بالنسبة للأمهات الجدد. حيث يعزز القيام بذلك الشمولية للأم العاملة ويدعم رفاهية الأمهات والأطفال الرضع.
5. **القيادة من القمة:** تعزيز ثقافة الشمولية من خلال تزويد كبار القادة والمديرين بالمهارات والوعي اللازمين لتطوير السياسات الداعمة للوالدين وتطبيقها باستمرار. توفير برامج تدريب مستمرة لتمكين القادة في جميع المستويات من دعم التنوع والمساواة والشمول داخل المؤسسة.
6. **إعطاء الأولوية لتدريب المديرين في جميع المستويات:** التركيز الشديد على برامج التدريب الشاملة للمديرين في جميع المستويات، وتسليط الضوء على أهمية دورهم في تنفيذ السياسات الداعمة للوالدين وتأثيرهم على سمعة المؤسسة.
7. **الإصغاء والرصد والتقييم:** تنفيذ نظام للإصغاء إلى احتياجات الوالدين العاملين ورصدها وتقييمها وكذلك تقييم السياسات المصممة الداعمة للوالدين وفعاليتها بانتظام. وهذا يضمن أن تظل السياسات قائمة ومؤثرة.
8. **إعطاء الأولوية للتوعية والشفافية:** تعزيز شفافية التواصل فيما يتعلق بالتزام المؤسسة بالسياسات الداعمة للوالدين. إبلاغ جميع الموظفين بهذه السياسات بوضوح، مع التركيز على الاستحقاقات المتاحة لهم.
9. **إجراء مقارنة معيارية مع الممارسات الرائدة في القطاع:** البقاء على إطلاع على أفضل الممارسات في أماكن العمل الداعمة للوالدين مثل أماكن العمل التي أشير إليها في هذا التقرير.
10. **الإقرار بأن توفير بيئة عمل داعمة للوالدين بمثابة رحلة:** سواء كانت مؤسستك قد تقدمت بطلب للحصول على علامة الجودة في الماضي، أو حصلت عليها أو تفكر في التقديم، تذكر أن الرحلة لا تنتهي عند حصولك على علامة الجودة، أو عدم حصولك عليها. حيث تلتزم أماكن العمل الداعمة للوالدين بإجراء التحسينات باستمرار.

صنّاع السياسات

1. **تقديم نموذج إيجابي:** إعطاء الأولوية لتبني سياسات داعمة للأسرة وممارسات في مكان عملك، لتحسين نتائج المؤسسة وتقديم نموذج إيجابي لأصحاب العلاقة الآخرين ليحتذوا به.
2. **تضمين تدابير مبتكرة وضمان التنفيذ المتسق:** استعراض تطوير تدابير السياسة المبتكرة التي تنشئ حوافز تشجع المؤسسات على تسريع تبني سياسات وممارسات داعمة للوالدين وضمان التنفيذ الفعال والمستمر للقوانين واللوائح المتعلقة بتوفير السياسات والممارسات الداعمة للأسرة.
3. **الأخذ بعين الاعتبار دائماً نتائج تنمية الطفل:** مراعاة الطابع الشامل لتنمية الطفولة المبكرة في جميع مجالات السياسة الحكومية، والنظر في تأثير السياسات والقوانين الجديدة على الوالدين والأسر. وهذا يعني أيضاً فهم علم تنمية الطفولة المبكرة والتأكد من أخذه بعين الاعتبار بشكل صحيح.
4. **التشاور والإصغاء:** توفير الفرص لأصحاب العلاقة، بما يشمل أصحاب العمل و أفراد الجمهور لمشاركة آرائهم والتأثير على تطوير السياسات والقوانين المتعلقة بالسياسات والممارسات الداعمة للوالدين.
5. **التعاون من أجل تحسين تأثير السياسات:** تسهيل التعاون بين القطاع العام والقطاع الخاص لتحسين تأثير السياسات والقوانين القائمة، ولتشجيع إقامة الشراكات المعنية بالبرامج والمبادرات التي يمكن أن تعزز تطوير ثقافة عمل داعمة أكثر للوالدين.

الرعاية الأسرية: تجاوز حدود الدعم المقدم

تمكين الأمهات المرضعات من إدارة عملية الرضاعة: منح الموظفات استراحات غير محدودة للرضاعة. بالإضافة إلى ذلك، تُمنح ساعتان يومياً لمغادرة المكتب في وقت مبكر، واللتان يمكن دمجهما مع استراحات الغداء ليبلغ مجملها 3 ساعات يومياً.

توفير غرفة للرضاعة: توفير غرفة للرضاعة خاصة ومخصصة ومميزة بعلامة واضحة ومُزودة بوسائل الراحة المناسبة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر ثلاجة لتخزين الحليب، ومقاعد مريحة، ومقابس كهربائية.

الدعم المالي لاحتياجات الأسرة: تقديم تعويضات لبرامج ما بعد المدرسة المؤهلة ونفقات المُساعِدة المنزلية وخدمات الرعاية النهارية ومرحلة ما قبل المدرسة والمعسكرات النهارية والدروس الخصوصية.

التشجيع على الرضاعة الطبيعية: تيسير شراء مضخات ثدي مدعومة من المؤسسة بمبلغ يصل إلى 350 دولاراً أمريكياً للتشجيع على الرضاعة الطبيعية.

رعاية الأطفال أصحاب الهمم:

انطلاقاً من مكانة الإمارات العربية المتحدة بوصفها دولة رائدة في توفير الرعاية والفرص للأطفال أصحاب الهمم، فقد لاحظنا أيضاً بعض السياسات والممارسات الاستثنائية الحالية في أماكن العمل في الإمارات للآباء الذين يعتنون بطفل من أصحاب الهمم، بما في ذلك:

زيادة إجازة الأمومة: يحق لأمهات الأطفال أصحاب الهمم الحصول على دعم إضافي مثل:

- إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة عشرة أيام وإجازة أمومة غير مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً حتى يبلغ الطفل عامين.
- بعد انتهاء إجازة الأمومة، يمكن للأمهات الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة 100 يوم إضافية متتالية أو غير متتالية إذا كانت حالتها أو حالة طفلها الصحية تحول دون عودتها إلى العمل، ويكون ذلك مؤكداً بشهادة صحية رسمية.
- وفي الحالات التي يكون فيها الطفل يعاني من حالة صحية تتطلب مرافقة مستمرة، يحق للموظفة الحصول على إجازة أمومة غير مدفوعة الأجر لمدة 25 يوماً تقويمياً إضافياً في السنة الواحدة.

توسيع نطاق المزايا: دعماً للشمولية، يُوسَّع نطاق سياسات المزايا الشاملة بطرق محددة لاستيعاب حالات الأطفال من أصحاب الهمم، بما في ذلك زيادة بدل المساعدة التعليمية والتأمين الطبي والمساعدة في السفر جواً ورفع الحد الأقصى المعتاد لأطفال الموظفين المعالين المؤهلين.

تعزيز دعم الرفاه: تُقدَّم استشارات ودعماً إضافياً بما في ذلك التدريب وجلسات العلاج المهني وتسديد تكاليف العلاج والموارد المتخصصة عبر الإنترنت، وتقدم مؤسسة واحدة من الجهات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين ما يصل إلى 40 جلسة سنوياً بناءً على تعليقات الموظفين وطلباتهم.

رفاهية الأسرة: توسيع نطاق الرعاية

الصحة النفسية والمرونة: توفير خدمات استشارية مجانية والتدريب على المرونة، ومعالجة موضوعات مثل منع إجهاد الوالدين العاملين في العمل. في أحد الأمثلة، يربط "برنامج الأخت الكبرى" الموظفين ذوي الخبرات المتماثلة حيث يمكنهم تبادل الأفكار والتعلم من بعضهم البعض.

الدعم الذي يقوده الأقران: إطلاق مجموعات دعم يقودها الأقران يتم تنظيمها حسب أعمار الأطفال والاحتياجات الخاصة بالوالدين، وتعزيز شبكة لتبادل المعرفة والتجارب بين الوالدين ومقدمي الرعاية الحاليين والمحتملين. يعمل الكثير من الجهات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على تسهيل إنشاء مثل هذه الأنواع من الشبكات، حيث نجحت بعض هذه المجموعات في جذب مئات الموظفين.

خدمات جودة الحياة الرقمية: تزويد الموظفين وأسرهم بإمكانية الوصول إلى تطبيق مخصص وموثوق وآمن يقدم خدمات شاملة تتعلق بجودة الحياة الرقمية دون الكشف عن هويات مستخدميه.

دعم التدريب المهني: توفير إمكانية حصول الوالدين على التدريب المهني، بما يشمل توفير تدريب فردي غير محدود بعدد جلسات لمدة ثلاثة أشهر قبل مرحلة الولادة وبعدها لدعم الوالدين العاملين.

الثقافة: توسيع نطاق الشمولية

منصة سرية لمشاركة المخاوف: إنشاء منصة سرية للموظفين لمشاركة مخاوفهم مع قادة المجموعات، وتشمل مخاوف التحديات المحددة التي يواجهها الوالدان العاملان، وبالتالي تسهيل الحلول الفعالة والحفاظ على الثقة المتبادلة.

تعزيز التواصل الصريح: توفير "ورش ثقافية" كمنتدى للموظفين لمشاركة الحواجز التي تتيح أو تمنع استخدام السياسات أو تنفيذ أساليب عمل جديدة، بما يشمل تلك ذات الأهمية الخاصة للوالدين العاملين.

التحسين المستمر من خلال الملاحظات: جمع ملاحظات الموظفين بانتظام لتحديد مجالات تعزيز سياسة العمل المتبعة، وضمان توافق السياسات مع رضا الموظفين وتحديث سياسات عمل داعمة للوالدين والسياسات ذات الصلة وفقاً لذلك.

تجاوز حدود المطلوب:

لمحة سريعة عن الممارسات الرائدة الداعمة للوالدين في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة

يحدد برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين مجموعةً معينةً من الأهداف على مستوى الأبعاد المختلفة لمعايير علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين. وتعكس هذه الأهداف مجموعة محلية وعالمية من الممارسات الرائدة. ومع ذلك، فإن المشهد المتطور لأماكن العمل الداعمة للوالدين في دولة الإمارات العربية المتحدة يكشف عن مجموعة ناشئة من الممارسات والاتجاهات الرائدة المتنوعة على غرار الممارسات والاتجاهات التي تتبعها دولة الإمارات العربية المتحدة نفسها، والتي يتجاوز الكثير منها المعايير الموصى بها في مجالات معينة.

وفي هذه اللمحة لأماكن العمل الداعمة للوالدين في الإمارات، يتضح أن الابتكار والقدرة على التكيف من السمات المشتركة. وتدرك هذه المؤسسات أنه يجب ألا تتعارض الأمومة والأبوة مع متابعة المسيرة المهنية. ومن خلال إعادة تعريف المعايير التقليدية والعمل على أن تتمحور استراتيجياتها حول الموظفين، فهي لا تستقطب أفضل الكفاءات فحسب، بل تعمل أيضاً على تطوير مكان عمل يمكن لكل موظف أن يزدهر فيه.

سياسات وممارسات واقعية داعمة للوالدين من الجهات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين والتي تتجاوز معايير العلامة

إجازة الوالدية: تجاوز حدود الدعم المقدم

تكافؤ الفرص للجميع: تقديم قدر متساوٍ من الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر لكل من الموظفات والموظفين - وهي سياسة تتبناها ثلاث جهات من الجهات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، وجميعها تقدم إجازة تتراوح ما بين 90 و126 يوماً.

إجازات خاصة للمناسبات الخاصة: تقديم عروض إجازة فريدة، مثل إجازة طمث لمدة يوم واحد شهرياً، وإجازة نصف يوم لأعياد ميلاد الأطفال، وإجازة مخصصة لتعزيز الترابط مع الأطفال.

إعداد أدلة للإجازة للوالدين والمديرين: تزويد المديرين بـ "دليل إجازة الوالدية" لتعزيز الوعي وتقديم التوجيه بشأن دعم الفرق بشكل فعال من خلال توفير إجازة الوالدية. وبالمثل، إعداد "دليل إجازة الوالدية" للآباء العاملين، مع تحديد نهج مكون من 14 خطوة موصى به للموظفين الذين يوشكون على الحصول على إجازة الوالدية والعائدين منها.

رعاية إضافية للأوضاع الخاصة: الإقرار بالأوضاع الأسرية الخاصة، مثل الولادات المتعددة. وبالنسبة للتوائم، تُمنح إجازة إضافية مدتها 10 أيام للموظفات و8 أيام للموظفين. وبالنسبة لتوائم الثلاثة، يُمنح 20 يوماً إضافياً للموظفات و16 يوماً للموظفين.

إبداء التعاطف في الأوقات الصعبة: في حالات ولادة جنين متوفى بعد 6 أشهر من الحمل، تُمدَّد استحقاقات إجازة الأمومة الكاملة (البالغة 90 يوماً) للموظفات والسماح للموظفين بالحصول على إجازة أبوة تصل إلى 15 يوماً.

أنماط العمل المرنة:

ترتيبات العمل المخصصة: تقديم مجموعة من البدائل لنموذج العمل التقليدي من الساعة التاسعة صباحاً إلى الساعة الخامسة مساءً، بما في ذلك خيارات العمل عن بعد، وساعات العمل المتقطعة، والمرونة في أوقات الأحداث المدرسية لاستيعاب مسؤوليات تقديم الرعاية المتنوعة.

أنماط العمل المرنة في فصل الصيف: تنفيذ سياسة "العمل من أي مكان" خلال شهري الصيف يوليو وأغسطس، ودعم نهج مرن للعمل خلال وقت النشاط للعديد من العائلات.

المرونة بعد إجازة الأمومة: السماح للموظفات بمواصلة العمل من المنزل بعد انتهاء إجازة الأمومة لحين استعدادهن للعودة إلى المكتب وخاصةً خلال فترة الرضاعة.

الاتجاه الثاني: تزايد الإقرار بقوة القيادة التنظيمية في قيادة التغيير

اليوم، لا يتعلق الأمر فقط بإجراء تغييرات في السياسات، ولكن يتعلق أيضاً باستعداد القيادة لتبني التغيير ودفعه ومناصرته. ويتضمن ذلك إظهار السلوكيات الصحيحة على مستوى المؤسسة والإنصات إلى الموظفين وتوفير البيئة المناسبة لحدوث التغيير الفعال. ويشمل أيضاً الاستثمار في الآباء العاملين من خلال تبني السياسات وتحديثها باستمرار، حتى عندما يؤدي ذلك إلى تكبد المؤسسة لتكاليف على المدى القريب.

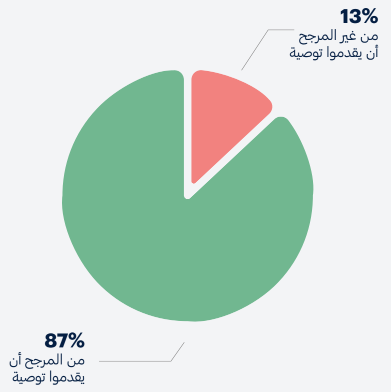
دور المديرين

يقوم المديرون بدور هام في هذه العملية. وفي الواقع، يشير البحث الذي أجريناه إلى أن "عدالة المديرين" هي واحدة من أهم ثلاثة عوامل ستحدد احتمالية أن يوصي الموظف بمؤسسته باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين، إلى جانب المزيد من المزايا الملموسة مثل الدعم الملائم للوالدين وترتيبات العمل المرنة. ومن المثير للاهتمام أنه لا يوجد فرق كبير بين مواقف الموظفين الآباء وغير الآباء بشأن هذه المسألة. ويؤكد هذا أهمية ضمان تدريب المديرين على جميع المستويات وتمكينهم وتحفيزهم لتطبيق سياسات المؤسسة وممارساتها بطريقة عادلة ومتسقة على جميع الموظفين.

وهذه ليست مجرد مسألة عدالة. ويمكن أن يكون لها أيضاً تأثير ملموس على موظفي المؤسسة الذين يعتقدون أن المديرين يطبقون ما يعمل على تعزيز السمعة، حيث يعتقد 87% من الموظفين أن المديرين يطبقون تقديم الدعم للوالدين باستمرار على جميع الموظفين الذين من المرجح أن يوصوا بجهة عملهم للآخرين باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين.

ويقوم المديرون كذلك بدور محوري في تحويل السياسات إلى إجراءات تفيد الموظفين وتؤثر على الطريقة التي ينظر بها الموظفون إلى جهات عملهم بشكل عام. ويتمثل أحد العناصر الحيوية لمكان العمل الداعم للوالدين في التطبيق العادل والمتسق للسياسات الداعمة للوالدين على جميع الموظفين على مستوى المؤسسة كلها. ويتطلب هذا التدريب الدوري والمراقبة المستمرة للتأكد من أن المديرين مجهزون جيداً لتطبيق هذه السياسات وإدارتها بشكل متسق وفعال.

الموظفون الذين يعتقدون أن مديريهم يقدمون الدعم الملائم للوالدين بشكل مستمر على مستوى المؤسسة ومدى احتمالية أن يوصوا بجهة عملهم باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين



الاتجاه الثالث: التفاني بشكل استباقي لضمان النجاح على المدى البعيد من خلال دمج الممارسات الجيدة في السياسات المستدامة

في حين أن الاعتماد على الممارسات الجيدة قد يكون كافياً على المدى القريب، فإن المؤسسات ذات التفكير الاستشرافي تدرك أنها ليست مستدامة وليست الطريقة المثالية لتحقيق نتائج عادلة ومتسقة. وتكمن القوة الحقيقية في تحويل الممارسات الجيدة إلى سياسات موثقة تنطبق على الجميع بالتساوي. ومن خلال توثيق هذه الممارسات، تعمل المؤسسات على أن تكون مستعدةً للمستقبل، مما يضمن بقاء فوائد النهج الداعم للوالدين حتى مع تطوره وتكيفه مع الاحتياجات المتغيرة.

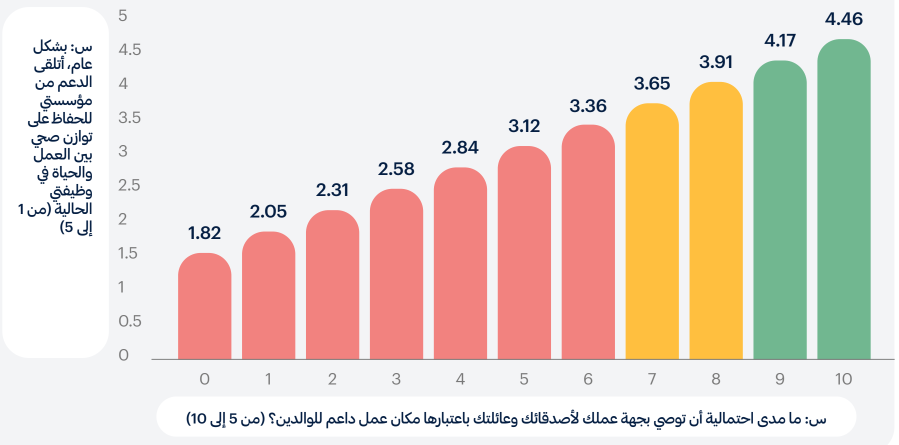
تأثير برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

يظهر هنا التأثير الكبير لبرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، فوفقاً للطلبات التي تلقيناها، فإن 31 مؤسسة من أصل 75 مؤسسة تقدمت بطلبات في الدورة الأولى لبرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على مستوى الدولة قد بدأت بشكل استباقي في تحسين سياساتها أو تفكر بشكل فعال في مثل هذه التغييرات نتيجة لمشاركتها في برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين. ويؤكد هذا الالتزام المتزايد بين المؤسسات بإيلاء الأولوية لاحتياجات الآباء العاملين، مدعوماً بمشاركتها في برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

ووفقاً لهذه المؤسسات، فإن أهم المجالات التي أجرت فيها تحسيناً لسياساتها بسبب المشاركة في برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين هي:

39%	35%	35%	22%
المؤسسات أضفت طابعاً رسمياً على الممارسات وحولتها إلى سياسات	من المؤسسات اعتمدت سياسات عمل مرنة	من المؤسسات عملت على تحسين مرافق الرضاعة أو ساعاتها	من المؤسسات عملت على تحسين إجازة الوالدية، بما في ذلك زيادة مزايا إجازات الأمومة والأبوة، ومزايا الإجازة الوالدية الخاصة، ومزايا الدعم في مراحل الإجازة.

إن هذه التحسينات في السياسات التي أُجريت في المؤسسات لا تمثل فقط التزاماً متزايداً بتبني أماكن العمل الداعمة للوالدين، ولكنها تتحول أيضاً إلى فوائد ملموسة للموظفين وأسرهم ومجتمعاتهم. وبهذه الطريقة، تحقق أماكن العمل الداعمة للوالدين تغييراً حقيقياً يحدث فرقاً عملياً وهادفاً في حياة الأفراد.



الأفراد الذين ذكروا أن جهات عملهم تدعم التوازن الصحي بين العمل والحياة من المرجح بشكل أكبر أن يوصوا بالمؤسسات التي يعملون فيها باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين.

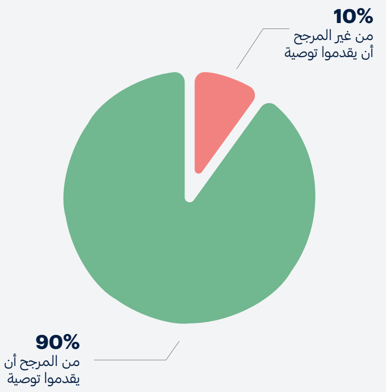
تظهر العديد من الدراسات أن ضعف التوازن بين العمل والحياة للموظفين يمكن أن يكبد الشركات الكثير على المدى البعيد، وذلك بسبب ارتفاع معدلات التغيب عن العمل والدوران الوظيفي من ناحية، وانخفاض الإنتاجية والإبداع من ناحية أخرى.[19] وعلى العكس من ذلك، فقد ثبت أن المبادرات الفعالة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة تساهم بشكل مباشر في خفض معدلات الدوران الوظيفي.

أهمية الدعم المقدم للوالدين

وفقاً للتحليل الذي أجريناه، فإن نسبة 90% من الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن الدعم المقدم للوالدين في مؤسستهم من المرجح أن يوصوا بجهة عملهم باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين.

ولذلك، على المؤسسات التي تهدف إلى الحفاظ على ميزة تنافسية في السوق ويُنظر إليها على أنها من جهات العمل التي تدعم الآباء العاملين أن تستثمر في توفير مستوى مرضٍ من الدعم للوالدين من خلال السياسات والممارسات. ويتضمن ذلك مزايا وموارد شاملة وثقافة تقدر احتياجات الآباء العاملين. ومع ذلك، يشير البحث الذي أجريناه إلى أن أحد أكثر أشكال دعم الوالدين تقديراً يُقدَّم على هيئة ترتيبات عمل أكثر مرونة.

الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن الدعم المقدم للوالدين ومدى احتمالية أن يوصوا بجهة عملهم باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين

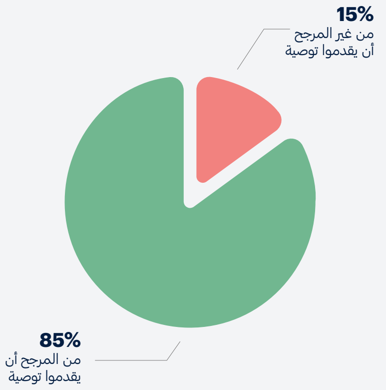


قوة تأثير ترتيبات العمل المرنة

إن تأثير هذه الأنواع من التدابير لافت للنظر، حيث إن نسبة 85% من الموظفين الراضين عن ترتيبات العمل المرنة المتاحة هم ذكروا أنه من المرجح أن يوصوا بجهة عملهم باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين.

لذلك، على المؤسسات التي ترغب في أن تظل قادرةً على التنافس في السوق وأن يُنظر إليها على أنها من جهات العمل التي تدعم الآباء العاملين، أن تستثمر في توفير سياسات العمل المرنة وتعزيزها. وعند العمل على تطوير هذه السياسات والحرص على تشجيعها وإبرازها وتوضيحها من القيادة، فإن ذلك يبعث برسالة قوية مفادها أنه يمكن التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وهذا لا يدعم فقط جهود جهات العمل لاستقطاب أفضل الكفاءات، ولكنه يعزز أيضاً ثقافة القدرة على التكيف والشمولية التي تعود بالنفع على المؤسسة بأشكال عدة.

الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن ترتيبات العمل المرنة ومدى احتمالية أن يوصوا بجهة عملهم باعتبارها مكان عمل داعم للوالدين



الجزء الثالث:

الدروس المستفادة ورؤية البرنامج

من أهم مزايا برنامج "علامة الجودة" البيانات والرؤى المباشرة التي نجمعها من خلال التعاون المباشر مع مجموعة واسعة من مؤسسات القطاع الخاص الملتزمة بتحسين دعم الوالدين في سياساتها وممارساتها وثقافاتها.

المنهجية

تم استقاء الرؤى الواردة في هذا التقرير من تحليل شامل للطلبات واستبيانات الموظفين التي قُدّمت كجزء من أول دورة لبرنامج علامة الجودة على مستوى الدولة امتدت من نوفمبر 2022 إلى مايو 2023.

وتُقدم استبيانات الموظفين - باعتبارها جزء من عملية تقديم طلب الحصول على علامة الجودة - إلى جانب المستندات والأدلة التي يقدمها أصحاب العمل. كما أنها تخدم غرضاً جوهرياً يتمثل في قياس مدى التأثير الملموس لسياسات وممارسات دعم الوالدين-التي ينفذها أصحاب العمل- على ثقافة مكان العمل وتصورات الموظفين، فإذا لم يتوافق كليهما، فإن أصحاب العمل لديهم فرصة لمعرفة السبب واتخاذ خطوات عملية لسد الفجوة. ويمكن أن تساعد الاستبيانات أيضاً في تحديد التدخلات التي من المرجح أن يكون لها التأثير الأكثر إيجابية على حياة الموظفين وتصوراتهم حول مدى دعم مكان العمل للوالدين.

وبفضل هذا الكم الهائل من البيانات، حصلنا على رؤية شاملة للحالة المتنامية لـ "دعم الوالدين" داخل بيئات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.

عدد الاستجابات لاستبيان الموظفين:

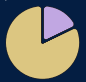
9,694

مستجيباً من جميع أنحاء الإمارات

47% من المستجيبين نساء

53% من المستجيبين رجال

18% من المستجيبين موظفون ليس لديهم أطفال



82% من المستجيبين لديهم أطفال

21% من المستجيبين مواطنون إماراتيون

79% من المستجيبين مقيمون

ويمثل هذا إلى حد كبير الموظفين الذين يعيشون مع أطفالهم في الإمارات.

النتائج الرئيسية: ثلاثة اتجاهات ناشئة

يحدد تحليلنا ثلاثة اتجاهات ناشئة في المشهد المتطور لبيئات العمل الداعمة للوالدين في الإمارات العربية المتحدة:

1 التحول من المكافآت والمزايا المجانية إلى المرونة والاختيار والتركيز الشامل على مرونة التوازن بين العمل والحياة الشخصية والمرونة والاختيار والتركيز الشامل على تغير التوازن بين العمل والحياة الشخصية

2 الإدراك المتزايد لأهمية دور قيادي المؤسسات في إحداث التغيير

3 التحول من ممارسات غير موثقة وعشوائية إلى سياسات مستندة ومستقبلية مثبتة

الاتجاه الأول: التحول من المكافآت والمزايا المجانية إلى المرونة والاختيار والتركيز الشامل على التوازن بين العمل والحياة الشخصية

بناء على تحليلنا، فإن عصر تقديم المكافآت والمزايا المجانية السطحية للوالدين الجدد بدأ يتلاشى ليحل محله نهج أكثر شمولية وجدوى واستدامة. وهناك عدد متزايد من المؤسسات التطلعية - بما في ذلك الكثير من تلك المؤسسات التي تقدمت بطلب للحصول على علامة الجودة - يدرك أن مفهوم "دعم الوالدين" من الناحية العملية لا يقتصر فقط على الإيماءات الرمزية، بل إنه يتعلق بتوفير مرونة حقيقية وخيارات للموظفين.

ونتيجةً لذلك، وبدلاً من تخصيص غرفة للأمهات المرضعات فقط، تتجه الكثير من المؤسسات نحو تبني خيار العمل عن بعد بفضل قوته وخصوصيته ومرونته. وهذا التحول الديناميكي يسمح للأمهات الجدد بالعمل براحة من منازلهن، مما يتيح نهجاً أكثر مرونة لموازنةٍ رعاية الأبناء والتطوير الوظيفي. ويعد هذا التحول إقراراً بأن احتياجات كل أسرة متفردة ومتغيرة على نحو مستمر، كما أنه يسعى لضمان تكيف العمل مع الحياة وليس العكس.

ويعد هذا الأمر تطوراً إيجابياً بالنسبة للوالدين العاملين، ولكنه من المحتمل أيضاً أن يصبح ميزة تنافسية لصالح أصحاب العمل مع مرور الوقت، سواءً من حيث قدرتهم على توظيف وجذب المواهب المتميزة والاحتفاظ بها، أو من حيث إنتاجية الموظفين وإبداعهم ومعنوياتهم.

وتشير البيانات التي جمعها برنامج علامة الجودة إلى وجود ارتباط لا يمكن إنكاره بين تصورات الموظفين لحجم الدعم المقدم من صاحب العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية واحتمالية أن يقدموا للآخرين توصية بالانضمام لمؤسستهم باعتبارها مكانا داعماً للوالدين.

[1] من الأسئلة الرئيسية التي نطرحها في استبيان الموظفين سؤال مفاده: "إلى أي مدى من المحتمل أن توصي الأصدقاء والأسرة بالانضمام لمؤسستنا باعتبارها مكاناً داعماً للوالدين؟" وقد تم تحليل هذا السؤال باستخدام مقياس صافي نقاط الترويج من أصل 10 نقاط، حيث تم تعريف الدرجات من 0 إلى 6 على أنها تمثل المعارضين ممن "لا يحتمل أن يوصوا بذلك"، وتم تعريف الدرجات من 9 إلى 10 على أنها تمثل المروجين الذين "من المرجح أن يوصوا بذلك".

ويشكل كل من الطلب واستبيان الموظفين مكونين أساسيين لعملية التقدم بطلب للمشاركة في البرنامج، لأنهما معاً يزودان أصحاب العمل برؤية غير مسبوقة لمدى تطابق سياسات وممارسات المؤسسة مع تصورات الموظفين الفعلية لثقافة مكان العمل.

إلا أن البرنامج لا يهدف إلى إصدار أحكام على المؤسسات التي توافق طواعية على المشاركة في البرنامج أو تشويه سمعتها لتتخذ إجراءات معينة، بل إن البرنامج، يعتبر مورداً قائماً لتقديم المساعدة والدعم.

وإننا ندرك أن جميع المؤسسات في مراحل مختلفة على طريق انتهاج سياسات وممارسات أكثر دعماً للوالدين، وتلك المؤسسات التي تشارك في البرنامج تسعى على نحو فاعل إلى تسريع خطاها في التقدم على هذا الطريق.

كما أننا من خلال البرنامج مستمرون في التشجيع على تطوير المزيد من بيئات العمل الداعمة للوالدين في جميع أنحاء الدولة، مما يساعد على ترسيخ ثقافة وسياسات وطرق عمل متوافقة على نحو أكبر مع احتياجات الوالدين العاملين الذين لديهم أطفال صغار. ومن المتوقع أن يحدث هذا التحول الثقافي المتزايد - عند تطبيقه في بيئات العمل في مختلف الصناعات والقطاعات في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة - تأثيراً إيجابياً اجتماعياً واقتصادياً على مجتمعنا.

وعلى الرغم من عدم شمول الهيئات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، فإننا نشجع المؤسسات الحكومية المحلية والاتحادية على الاستلهام من معايير علامة الجودة لتحسين سياساتها وممارساتها، متى كان ذلك قابلاً للتطبيق.

وهذا، فقد تم إعداد البرنامج ليكون رحلة وليس اختباراً أو منافسة. وإننا حريصون على دعم أي مؤسسة ترغب في استكشاف عملية انتهاج سياسات وممارسات أكثر دعماً للوالدين في عملياتها اليومية، أينما كانت في تلك السلسلة المتصلة. وفي الواقع، وبغض النظر عن نتيجة الطلب، فإن كل متقدم يحصل مجاناً على تقرير تعقيبي مخصص يشمل نقاط قوته ومجالات التحسين المحتمل.

علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

الانتشار والتأثير

الانتشار

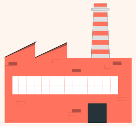
منذ إطلاق علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، نفخر بأننا أحدثنا أثراً مباشراً أو غير مباشر في حياة:

+148,000
موظف

+50,000
طفل تتراوح أعمارهم بين 5 إلى 8 سنوات

66,890
والد و والدة

1,492
طفلاً من أصحاب الهمم



25
قطاعاً أو مجالاً

الأثر الذي نحدثه

علاوة على ذلك، عملت العديد من المؤسسات التي تقدمت بطلب للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على تحديث سياساتها أو تنظر بشكل فعال في تحديث سياساتها نتيجةً لمشاركتها في البرنامج وحصولها على العلامة، مما أدى إلى إحداث أثر مباشر على حياة:

59,947	32,093	22,873	253
موظفاً في الإمارات	والد و والدة	طفلاً تتراوح أعمارهم بين 5 إلى 8 سنوات	طفلاً من أصحاب الهمم

الجزء الثاني:
مقدمة عن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

أصل البرنامج

برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين هو برنامج تطوعي على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، ويطرح مجموعة متنوعة من المعايير التي يمكن للمؤسسات اعتمادها وتقوم هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة بتكريم الجهات على سياساتها وممارستها الداعمة للوالدين بمنحها علامة الجودة.

وتستطيع المؤسسات الحصول على أحد مستوى علامة الجودة: المستوى الأول (علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين) تعتمد أو تُعترف بيئات عمل في دولة الإمارات العربية المتحدة التي تتجاوز المتطلبات والمعايير المحلية. أما المستوى الثاني.

(علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين +) فهي تعتمد أماكن العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة التي تستوفي أو تتجاوز أفضل الممارسات والسياسات العالمية.

وقد تأسس برنامج "علامة الجودة" في 2021 من قبل هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة التي تعمل وفق رؤية استراتيجية تركز على أهمية تنمية مرحلة الطفولة المبكرة. وقد جاء تأسيس برنامج (علامة الجودة) مدفوعاً بعدة عوامل، بما في ذلك دراسة استقصائية حول جودة الحياة في أبوظبي نشرتها دائرة تنمية المجتمع في أبوظبي في وقت سابق من ذلك العام، حيث وجدت أن 78% من المشاركين في الدراسة أشاروا إلى "الوقت" باعتباره العامل الرئيسي الذي يؤثر سلباً على تماسك الأسرة. وفي نفس الدراسة، أفادت 56% من المشاركات بأنهن يواجهن تحديات كونهن نساء عاملات يحاولن تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل ورعاية الأطفال، كما أشار 54% من المقيمين في أبوظبي من كلا الجنسين إلى أن "ضغوط العمل" هي أكبر مصدر للإجهاد.

ومن خلال الدعم النشط لتطوير بيئات عمل داعمة للوالدين، تسعى قيادة الإمارات العربية المتحدة إلى بناء مستقبل يكون فيه دعم العمل والحياة الأسرية حجر الزاوية في ثقافة وهوية الدولة، مما يسهم بشكل إيجابي في تحسين جودة حياة مواطنيها والمقيمين فيها.

وعلى المستوى الدولي، يتوافق بشكل مباشر برنامج علامة الجودة مع ثلاثة على الأقل من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر للأمم المتحدة (ويتوافق بشكل غير مباشر مع عدة أهداف أخرى)، بما في ذلك الهدف الثالث والهدف الثامن.

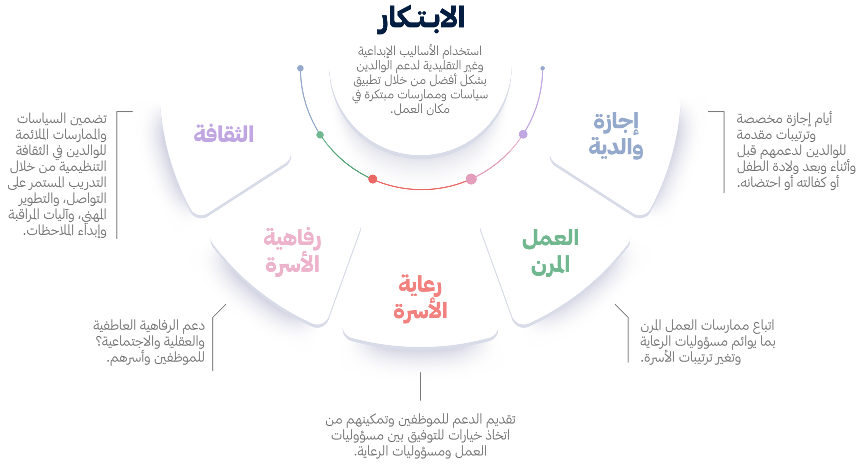
الهدف 3:
ضمان حياة صحية وتعزيز الرفاهية لجميع الفئات العمرية.

الهدف 5:
المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.

الهدف 8:
تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتوفير فرص العمل والعمل اللائق للجميع.

كيف يعمل برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

يحدّد برنامج علامة الجودة 19 معياراً في 5 فئات مختلفة تستطيع المؤسسات من خلالها اتخاذ إجراءات لدعم الوالدين العاملين. وقد وُضعت المعايير من خلال سلسلة من الخطوات القوية التي شملت جمع الأبحاث والبيانات من المؤسسات العالمية الرائدة مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومنظمة العمل الدولية، واكتساب فهم لأفضل الممارسات العالمية من 16 بلداً، بما في ذلك دول الشمال الأوروبي، بالإضافة إلى 9 برامج تطوعية عالمية حالية. وفي سبيل وضع معايير قوية ومتعددة الاستخدامات، تعاونت هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة أيضاً مع مؤسسات حكومية وشبه حكومية ومؤسسات في القطاع الخاص، وعملت بشكل وثيق مع خبراء في المجال لضمان تلبية احتياجات السوق المتنوعة وظروفه. وأخيراً، استعرضت يونيسف الخليج معايير وأهداف البرنامج بشكل دقيق وأشادت بها.



ويتم تشجيع المؤسسات – التي تتقدم بطلب للحصول على علامة الجودة - على الاستلهام من هذه المعايير لتحسين سياساتها وممارساتها الحالية وإحداث تغيير إيجابي. وللتقدم بطلب للحصول على العلامة، يجب على المؤسسات أن تقدم أدلة مصاحبة لطلبها وأن تعمم على موظفيها استبياناً مخصصاً لذلك.

الاتجاهات المحلية والعالمية التي تدفع التحوّل إلى أماكن عمل داعمة للوالدين

يوجد زخم متزايد في جميع أنحاء العالم لتطوير سياسات وممارسات مكان العمل التي تعمل على تحسين الرفاهية وتعزيز المرونة وتوفير الدعم للموظفين الذين يتحملون مسؤوليات تقديم الرعاية لأطفالهم. ويدعم هذا الزخم تزايد الإدراك واسع النطاق بأن تعزيز ثقافة التوازن بين العمل والحياة الأسرية ليس مفيداً للموظفين وأسرهم فحسب، بل إنه مفيد أيضاً للمؤسسات والمجتمعات من الناحية الاستراتيجية.

في السنوات الأخيرة، قامت العديد من هيئات القطاع العام في الشرق الأوسط وحول العالم بسن تشريعات وسياسات في مكان العمل تتماشى مع هذا الاتجاه الأوسع:

يستند التحول لبيئة عمل داعمة للوالدين إلى عددٍ من العوامل، ومن أهمها:

استمرارية تأثير سياسات وممارسات عصر جائحة كوفيد-19

في أعقاب جائحة كوفيد-19، شهد مجال العمل تحولات عميقة أعادت تشكيل طريقة عمل المؤسسات وتوقعات الموظفين. وقد أدّى الوباء إلى كشف نقاط الضعف في هياكل العمل التقليدية، مما أفضى إلى إعادة تقييم كيفية عمل الشركات وكيفية دعمها لموظفيها بشكل أفضل. كما أنه أدى إلى تسريع انتشار التقنيات التي تسمح لنا بأن نكون أكثر اتصالاً بالعمل، أينما كنا وفي أي وقت.

وقد تسببت الجائحة في ظهور تجربة قسرية في العمل عن بعد والترتيبات المرنة، حيث سلط هذا الموقف الفريد الضوء على الحاجة الملحة للمؤسسات لتلبية الاحتياجات المتنوعة لموظفيها، وخاصة الوالدين. وقد كشفت البحوث التي أجراها مركز بيو للأبحاث أن نسبة كبيرة من الوالدين العاملين قد شهدت مستويات عالية من الإجهاد أثناء الجائحة بسبب عدم وجود دعم مناسب من أصحاب العمل.[14] وأشارت الأبحاث التي أجرتها هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة إلى أن الأمهات على وجه الخصوص قد أبلغن عن قدر أكبر من إجهاد الوالدين مقارنة بالآباء.[15]

أما الشركات - التي تكيفت بسرعة مع الأزمة من خلال تنفيذ سياسات العمل المرنة والإجازة الوالدية الممتدة وأنظمة الدعم الشاملة - فإنها لم تشهد تحسناً في ولاء الموظفين فحسب بل شهدت أيضاً زيادة في الإنتاجية. وإدراكاً لهذه المزايا، حافظ العديد من أصحاب العمل على عناصر من هذه السياسات، على نحو يشير إلى أنه حتى في بيئة ما بعد جائحة كوفيد-19 يمكن أن يكون للإجراءات المختلفة التي تم تنفيذها أثناء الوباء آثار بعيدة المدى على مستقبل العمل.

الأدلة المتزايدة على مزايا الإنتاجية المتعلقة بالعمل عن بعد واستقلالية الموظفين

لقد شكّل ازدياد العمل عن بعد - الذي أتاحته التكنولوجيا وتسارع أيضاً بسبب جائحة كوفيد-19 - تحدياً للمفاهيم التقليدية للإنتاجية المتمحورة حول العمل المكتبي. وقد كشف هذا التحول المستمر أن الإنتاجية لا ترتبط بالضرورة بمكان عمل محدد، حيث تستفيد أماكن العمل الداعمة للوالدين من هذه الاستقلالية المكتشفة حديثاً من خلال الاعتراف بأن المرونة تعزز الدافع والإنتاجية. وتشير الأبحاث إلى أن الموظفين الذين يعملون بمرونة يُبلغون عن معدلات أعلى في الرضا الوظيفي والإنتاجية"[16]، ومن المحتمل على نحو أكبر أن يستمر ارتباطهم والتزامهم تجاه مؤسساتهم"[17]. وعندما يقترن العمل عن بعد بسياسات داعمة للوالدين، فإنه يصبح محفزاً للاحتفاظ بالمواهب المتميزة وتعزيز الأداء العام.

زيادة الوعي بعائد الاستثمار المرتبط برفاهية الموظفين.

في ظل زيادة الوعي بأهمية الصحة النفسية وانتشار مفهوم "الإرهاق الوظيفي" على نطاق أوسع، يدرك الكثير من أصحاب العمل أن رفاهية موظفيهم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرتهم على الابتكار والتكيف. وتعزز بيئات العمل الداعمة للوالدين عن هذا الفهم من خلال التأكيد على الالتزام بالرفاهية الكاملة للموظفين. وتؤكد الأبحاث أن الشركات التي تركز على رفاهية موظفيها تحقق أداءً يفوق أداء نظيراتها من حيث نمو الإيرادات وولاء الموظفين.[18]

زيادة الاعتراف بالقيمة الجوهرية للمهارات البشرية الفريدة

في مشهد اقتصادي تشكله الأتمتة والذكاء الاصطناعي بخطوات متزايدة، يعتمد مستقبل العمل على مهارات الإنسان التي يصعب على الآلات - بطبيعتها - محاكاتها ، مثل الإبداع والتفكير النقدي والتعاطف وحل المشكلات المعقدة. وهذه المهارات تزدهر عندما يُمنح الأفراد المساحة والمرونة لموازنة مسؤولياتهم الشخصية والمهنية. وتدرك بيئات العمل الداعمة للوالدين أنه عند تمكين الوالدين من إدارة التزاماتهم العائلية، فإنه يمكنهم المساهمة بفعالية أكبر في بيئة العمل بمواهبهم البشرية الفريدة. كما أن تحليل المنتدى الاقتصادي العالمي يؤكد باستمرار على أن تنمية القوى العاملة المجهزة بهذه المهارات المميزة سيكون محوريا لنجاح المنظمات في الثورة الصناعية الرابعة.

مستقبل العمل يتمحور في توفير بيئة عمل داعمة للوالدين

تشير هذه الاتجاهات معاً إلى حدوث تحول جوهري في مواقف أصحاب العمل وتوقعات الموظفين وطبيعة التوازن بين العمل والحياة الشخصية في عالم سريع التغير.

كما أن التقارب الحاصل بين الأتمتة والعمل عن بُعد والفهم الأعمق للأهمية القصوى لرفاهية الموظفين يجعل السياسات الداعمة للوالدين أكثر من مجرد نهج للتعاطف أو ترفٍ يُحبذ الحصول عليه، بل يجعلها ضرورةً استراتيجية للمستقبل فيما يتعلق بجميع أنواع المؤسسات.

وبالنظر إلى التأثير المستمر لسياسات وممارسات عصر ما بعد جائحة كوفيد-19 والتحولات الجارية في طبيعة العمل وانتهاج سياسات وممارسات داعمة للوالدين بشكل متسارع على مستوى العالم، يتضح بشكل متزايد أن مستقبل العمل سيكون داعماً للوالدين، وهذا ما دفع دولة الإمارات العربية المتحدة إلى السعي لتصبح في طليعة هذه الحركة المتنامية.

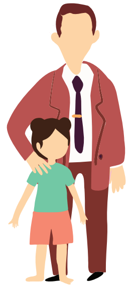
المزايا المقدمة للمجتمع والأطفال الصغار على وجه التحديد

أظهرت الأبحاث أن دعم الوالدين في مكان العمل والالتزام بدعم الأسر التي لديها أطفال صغار يمكن أن يقلل من إجهاد الوالدين ويعزز رفاهيتهم، وبالتالي يساهم في تحسين نتائج نمو الطفل.

تعزيز صحة الأمهات وأطفالهن

- تعتبر إجازة الأمومة مفيدة للرضع في الأشهر الأولى من حياتهم، حيث يرتبط وقت الإجازة بتحسين نوعية التفاعل بين الأم والطفل بالإضافة إلى زيادة تعلق الرضع بأمهاتهم.[5]

تعزيز صحة الآباء وأطفالهم



- تعمل إجازة الأبوة التي يتم منحها للآباء على تمكينهم من المشاركة بشكل أكبر في رعاية أطفالهم في السنوات الأولى من حياتهم، وتحقيق نتائج تنموية أفضل، مما يؤدي على الأرجح إلى تقليل المشكلات السلوكية لدى الأطفال وتعزيز صحتهم المعرفية والنفسية.[7]
- أظهرت دراسة أجريت في السويد أن الآباء الذين حصلوا على إجازة أبوة في بداية رحلتهم كآباء كانوا أقل عرضة للوفاة خلال العقدين التاليين، ربما بسبب تمكنهم من المشاركة في رعاية أطفالهم الرضع وتبني ممارسات تعزيز الصحة.[6]

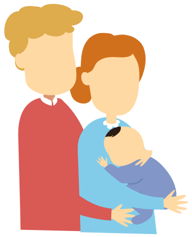
مساعدة الأمهات على الاحتفاظ بأدوارهن الوظيفية

- في دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، تمت مقارنة معدلات الإبقاء على الموظفات اللاتي حصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر مع اللاتي لم يحصلن عليها. ووجدت الدراسة أن حصول الموظفات على إجازة مؤقتة بعد ولادة طفل يمثل عاملاً مهماً في منع الأمهات من ترك وظائفهن. ويبدو تأثير سياسات الإجازات مدفوعة الأجر أكثر وضوحاً بالنسبة للأمهات الحاصلات على مؤهل تعليمي أعلى، مما يشير إلى أن مثل هذه السياسات قد تساعد في الاحتفاظ ببعض الموظفين المؤهلين على أعلى مستوى والمنتجين في سوق العمل.[8]

المزايا المقدمة للمجتمعات

تشير الأبحاث إلى أن تبني السياسات الداعمة للوالدين يمكن أن يحقق العديد من المزايا على المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للمجتمعات الأوسع نطاقاً؛ وفيما يتعلق بصحة ورفاهية القاعدة الأعرض من السكان.

تعزيز رفاهية المجتمع وتقليل إجهاد الوالدين



- يرتبط إجهاد الأم بعد الولادة الأولى بانخفاض مستوى الرضا بين الزوجين لدى بعض الشركاء.[9] وتخفف الإجازة مدفوعة الأجر بعض العبء المالي المصاحب للولادة أو التبني، وبالتالي قد تقلل من عدم الرضا عن العلاقة بين الأزواج.[10]
- يتماشى التأثير الإيجابي الناتج عن تعزيز رفاهية الأسرة مع رؤية "نحن الإمارات 2031" للوصول إلى مجتمع أكثر ازدهاراً عالمياً يعطي الأولوية لرفاهية سكانه.

تعزيز صحة الأم والرضيع مما يؤدي إلى تقليل تكاليف الرعاية الصحية

- أظهرت الأبحاث إلى أنه عند تقديم الدعم للأمهات في مكان العمل ليتمكنّ من إرضاع أطفالهن، تنخفض نسبة إصابة الرضع بالأمراض الحادة والمزمنة وتقل احتمالية إصابتهم بالعديد من الأمراض المعدية.[11]
- علاوة على ذلك، ينخفض معدل الإصابة بمرض السكري من النوع الثاني ومعدل الإصابة بسرطان الثدي طوال الحياة بين الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن لمدة 12 شهراً.[13]

الاستثمار في الأجيال القادمة والتنمية الوطنية

- تسهم السياسات الداعمة للوالدين في تنمية الأجيال القادمة، مما يضمن حصول الأطفال على الدعم اللازم لتحقيق النمو الأمثل.
- يتماشى الاستثمار في رفاهية الأطفال والأسر مع الأهداف الأوسع لدولة الإمارات العربية المتحدة للتنمية الوطنية.

الجزء الأول:
مقدمة عن أماكن العمل الداعمة للوالدين

ما هي أماكن العمل الداعمة للوالدين؟

أماكن العمل الداعمة للوالدين هي مؤسسات تتبنى سياسات وممارسات وثقافة تدعم الوالدين العاملين. ومن أمثلة ذلك توفير المرونة والاستماع إلى احتياجات الأسر وفهمها، والترحيب بحفاوة بعودة الوالدين الجدد إلى العمل، وتقديم اعتبارات خاصة للظروف الصعبة مثل مرض الطفل أو وجود حالة طارئة، ودعم الرفاهية العامة للموظفين وأسرهم، وتجاوز المتطلبات والمعايير المحلية عندما يتعلق الأمر بأيام الإجازة الوالدية. مما يتيح للوالدين العاملين تحقيق الازدهار في العمل والمنزل على حدٍ سواء.

مزايا أماكن العمل الداعمة للوالدين

أظهرت العديد من الدراسات أن أماكن العمل الداعمة للوالدين تمنح مزايا لمجموعة واسعة من أصحاب العلاقة، بما في ذلك المؤسسات والأسر وخاصة الأطفال الصغار والمجتمعات.

المزايا المقدمة للمؤسسات

أظهر بحث عالمي أن أماكن العمل التي تنفذ سياسات داعمة للوالدين، مثل تلك التي تعمل على تحسين التوازن بين العمل والحياة الأسرية وتعزيز العمل المرن، يمكن أن تحظى بمجموعة من المزايا التنظيمية:

المساعدة في الاحتفاظ بالموظفين

- أظهرت دراسة حديثة أن 40% من الموظفين الذين شملهم الاستطلاع تركوا وظائفهم أو بدأوا في البحث عن وظيفة جديدة تتميز بمزيد من المرونة، وأن 20% فعلوا ذلك من أجل تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الأسرية.[1]
- وأظهرت دراسة أخرى أن 71% من المشاركين في الاستطلاع قد يعتبرون خيارات العمل المرنة حافزاً للبقاء مع صاحب العمل الحالي.[2]

تعزيز سمعة صاحب العمل وعلامته التجارية وجاذبيته

- تظهر الأبحاث أن الدعم التنظيمي لتمكين الموظفين من تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية هو أكثر من مجرد عمل جيد. وأظهرت إحدى الدراسات أن 87% من الموظفين يتوقعون الحصول على الدعم من صاحب العمل ليتمكنوا من تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الشخصية.[3]
- وهو ما يؤثر على جاذبية صاحب العمل كذلك، حيث أظهرت الدراسات أن 89% من الموظفين العاملين في مؤسسات تدعم مبادرات الرفاهية يقومون بالتوصية بالعمل في مؤسستهم باعتبارها مكاناً جيداً للعمل مقارنةً بتلك المؤسسات التي لا تدعم هذه المبادرات.

المساهمة في زيادة الربحية والإنتاجية

- فيما يتعلق بربحية المؤسسات، فقد أظهرت دراسة واحدة على الأقل أن القوى العاملة التي تكون على درجة عالية من الارتباط الوظيفي تسهم في زيادة ربحية مكان عملهم بنسبة 23%.[4]
- يمكن للسياسات والممارسات الداعمة للوالدين أيضاً أن تدعم المؤسسات في تعزيز التزامها بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية والحوكمة والتنوع والشمول وإظهار التزامها بشكل ملموس.

ملخّص تنفيذي

تشهد العديد من الدول، ومن بينها دولة الإمارات العربية المتحدة، تحولات كبيرة فيما يتعلق بالشكل التقليدي للتوازن بين العمل والحياة الأسرية. ونشأ عن هذه التغيرات انتشار ثقافة العمل سريعة التطور التي أصبحت أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات الوالدين العاملين.

ويأتي هذا التحوّل مدفوعاً بعدد من القوى الهائلة، التي تتضمن الاعتراف المتزايد بأن أماكن العمل الداعمة للوالدين تقدم مزايا ملموسة لمجموعة واسعة من أصحاب العلاقة، بما في ذلك:

المؤسسات: تتمثل المزايا في مجالات مثل التوظيف والاستبقاء الوظيفي والإنتاجية والربحية.

الوالدان العاملان: تتمثل في تعزيز صحة الوالدين وتحقيق نتائج تربوية أفضل، وبناء علاقات أسرية أقوى، والقدرة على تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة بشكلٍ أكبر.

الأطفال: تتمثل في حدوث تحسن كبير في نتائج نمو الطفل.

المجتمعات: تتمثل في انخفاض المشكلات الاجتماعية و زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، ونمو المزيد من المؤسسات الناجحة، نتيجة لتقوية الروابط الأسرية.

تدعم أماكن العمل الداعمة للوالدين الوالدين العاملين، مما يؤثر بشكل إيجابي على طريقة تواصلهم مع أطفالهم وتربيتهم لهم، فيترتب على ذلك بناء أسر ومجتمعات أقوى وأجيال قادمة أكثر مرونة.

أدت جائحة كوفيد19-، مصحوبة بالعديد من العوامل الأخرى، إلى تسريع وتيرة السعي إلى اتخاذ ترتيبات عمل أكثر مرونة في العديد من الاقتصادات، وأظهرت المزايا المتبادلة التي يمكن أن توفرها السياسات والممارسات الداعمة للوالدين للموظفين وأصحاب العمل على حدٍ سواء.

وفي ضوء ذلك، أطلقت هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين في 2021. انطلقت الدورة الأولى للبرنامج في إمارة أبوظبي. وفي عام 2022، أصبح البرنامج متاحاً لأماكن العمل على مستوى دولة الإمارات، حيث يضع مجموعة من المعايير التي يمكن أن تتبناها المؤسسات العاملة في القطاع الخاص وشبه الحكومي والقطاع الثالث في الإمارات العربية المتحدة لتحظى بالتكريم تقديراً لسياساتها وإجراءاتها الداعمة للوالدين العاملين.

ويعرض هذا التقرير نتائج التحليل الشامل الذي تم إجراؤه على طلبات المشاركة ونتائج استطلاعات رأي الموظفين المقدمة من المؤسسات في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، في إطار الدورة الثانية للبرنامج التي انطلقت في الفترة من نوفمبر 2022 إلى مايو 2023 على مستوى دولة الإمارات. وإجمالاً، ضمت مجموعة البيانات هذه تقديمات من 75 مؤسسة و9694 مشاركة في استبيانات الموظفين من جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.

ويكشف التقرير عن عدد من الاتجاهات المهمة التي تقود انتشار أماكن العمل الداعمة للوالدين في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، والتي تتضمن ما يلي:

1. **ظهور التحول من الاعتماد على المزايا والامتيازات إلى المرونة الحقيقية والاختيار والتركيز الشامل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.** ويعزز ذلك ما توصلنا إليه من أنه من المرجح أن يقوم 90% من الموظفين الراضين عما تقدمه مؤسساتهم من دعم للوالدين بتزكية جهات عملهم كمكان عمل داعم للوالدين.

2. **تزايد الاعتراف بقوة القيادة التنظيمية في دفع التغيير،** والذي يعززه ما توصلنا إليه من أنه من المرجح أن يقوم 87% من الموظفين الذين يعتقدون أن مدراءهم يطبقون السياسات الداعمة للوالدين بشكلٍ عادل ومتسق بتزكية جهات عملهم للآخرين باعتبارها أماكن عمل داعمة للوالدين.

3. **التفاني الاستباقي لضمان النجاح على المدى الطويل من خلال تضمين الممارسات الجيدة في السياسة المستدامة، حيث أفاد ما يقرب من نصف المؤسسات الخمس وسبعين** التي تقدمت بطلبات للمشاركة في الدورة الأولى من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على مستوى الدولة، والتي يبلغ مجموعها 31 مؤسسة، بأنها بدأت بشكل استباقي في تحسين سياساتها أو تفكر جدياً في إجراء هذه التغيرات نتيجة لمشاركتها في البرنامج.

لقد حددنا أيضاً عدداً من المؤسسات الإماراتية التي تنفذ تغييراً يتجاوز المعايير التي أوصى بها البرنامج. ويتضمن هذا التقرير سلسلة من اللقطات والنماذج من هذه المؤسسات الرائدة لتكون بمثابة مصدر للإلهام ونموذج يمكن للمؤسسات الأخرى الاحتذاء به.

وبناءً على هذه المخرجات والتوجهات والنتائج العالية الأخرى المستمدة من الأدبيات العلمية، نقترح أن ظهور أماكن العمل الداعمة للوالدين في دولة الإمارات يمثل رؤية إيجابية ومرغوبة لمستقبل العمل، ويشجع المؤسسات التي ترغب في المشاركة في هذا البرنامج المتطور على التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

وفي نهاية المطاف، يتطور السعي للحصول على علامة الجودة إلى رحلة مستمرة وواعدة، بدلاً من أن تكون وجهة نهائية. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، يُختتم هذا التقرير بتحديد سلسلة من التوصيات التطلعية لأصحاب العمل والمديرين والموظفين وصنّاع السياسات على التوالي، والتي تهدف إلى تعزيز وتسريع تطوير أماكن عمل أكثر دعماً للوالدين في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وبينما نمضي قدماً، من المهم أن نتذكر أن الغرض من جهودنا الجماعية يمتد إلى ما هو أبعد من مجرد الالتزام بالمتطلبات والوفاء بمعايير محددة. ويتمثل الهدف الأساسي في تعزيز التغيير الإيجابي في جميع أنحاء الدولة: سياسة جديدة واحدة، مؤسسة مزدهرة واحدة، وعائلة محبة واحدة في آنٍ واحد.

المحتويات

04
ملخّص تنفيذي

06
الجزء الأول:
مقدمة عن أماكن العمل الداعمة للوالدين

12
الجزء الثاني:
التعريف ببرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

16
الجزء الثالث:
الدروس المستفادة والرؤى التحليلية المستنبطة من البرنامج

26
الجزء الرابع:
التوصيات التطلعية

29
الخلاصة

البرنامج بقيادة

هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة
Abu Dhabi Early Childhood Authority

Parent Friendly™
بيئة عمل داعمة للوالدين

مستقبل العمل: انتشار أماكن العمل الداعمة للوالدين في الإمارات العربية المتحدة

تقرير الأثر
2024