|  |
| --- |
|  |
| سياسة رعاية الأطفال |
| مشروع USAID مكانتي للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة وبالتعاون مع مركز تطوير الاعمال - BDC |

مشروع مكانتي ممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن وتنفذه شركة انكومباس. تم إعداد هذه السياسة بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) إن محتوى هذه السياسة هو مسؤولية مركز تطوير الأعمال - BDC) ولا يعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو آراء الحكومة الأمريكي

قائمة المحتويات

[المقدمة 2](#_Toc177254062)

[أهداف السياسة 2](#_Toc177254063)

[الإجراءات 4](#_Toc177254064)

[التوازن الزمني 4](#_Toc177254065)

[التوازن الوظيفي 4](#_Toc177254066)

[التوازن العاطفي والنفسي 4](#_Toc177254067)

[التوازن الاسرى 5](#_Toc177254068)

[التوازن الصحي 5](#_Toc177254069)

[التوازن المهني والتطوير الشخصي 5](#_Toc177254070)

[مؤشرات القياس 6](#_Toc177254071)

## المقدمة

تهدف سياسة رعاية الأطفال إلى تقديم الدعم اللازم للموظفين/للموظفات الذين لديهم أطفال، مما يساعدهم في تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والحياة الأسرية. تعكس هذه السياسة التزام (الشركة/المؤسسة) برفاهية موظفيها وأسرهم من خلال توفير حلول مرنة وفعالة لرعاية الأطفال خاصة ما يتعلق بالمسؤولية التي تقع على المرأة في هذا المجال

## أهداف السياسة

تهدف سياسة الموارد البشرية المتعلقة برعاية الاطفال إلى خلق بيئة عمل تدعم الموظفين/الموظفات في تحقيق توازن مثالي بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية ومن هذه الأهداف:

1. دعم الموظفين/الموظفات: توفير حلول عملية ومرنة لرعاية الأطفال لدعم الموظفين/الموظفات العاملين/عاملات في تلبية احتياجاتهم الأسرية دون التأثير السلبي على أدائهم في العمل، بما في ذلك خدمات الرعاية النهارية، المراكز الترفيهية، والدعم المالي وجمع آراء الموظفين بشكل دوري لضمان أن الحلول المقدمة تتماشى مع احتياجاتهم وتلبي توقعاتهم بشكل فعّال ومناسب لأجواء العمل.
2. زيادة الرضا الوظيفي: تعزيز رضا الموظفين/الموظفات من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال ترفع مستوى التزامهم وتركيزهم على مهامهم في العمل
3. تحسين الإنتاجية: تحسين أداء الموظفين/الموظفات من خلال تقليل القلق المرتبط برعاية الأطفال بما ينعكس على جودة وفعالية العمل.
4. الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات: تعزيز الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات الموهوبين من خلال تقديم مزايا داعمة للأسرة، يحقق توازن نفسي ما بين الاسرة والعمل ينعكس على الاداء الوظيفي والاسري
5. تحقيق التوازن بين العمل والحياة: مساعدة الموظفين/الموظفات في تحقيق توازن أفضل بين حياتهم العملية والشخصية بما في ذلك توفير خيارات متنوعة لرعاية الأطفال تتماشى مع احتياجاتهم الفردية.

## الإجراءات

رعاية الأطفال في مكان العمل يمكن أن يتجلى بطرق متعددة، ويعتمد النوع المناسب على احتياجات الفرد وتفضيلاته. يوضح الجدول رقم (43) الإجراءات لتعزيز الانتفاع من رعاية الاطفال:

جدول : الإجراءات لتعزيز الانتقاع من رعاية الاطفال

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | التوازن الزمني | | |
| 1 | العمل المرن | | * تحديد ساعات عمل مرنة تسمح للموظفين/للموظفات بتحديد أوقات بدء وانتهاء عملهم ضمن إطار زمني معين. * السماح بتجميع ساعات العمل لتغطية أيام الإجازة أو الفترات التي يحتاج فيها الموظف إلى وقت إضافي. |
| 2 | العمل عن بعد | | * السماح للموظفين/للموظفات بالعمل من المنزل بشكل جزئي أو كامل، مما يوفر الوقت الذي كان يُنفق في التنقل. |
| 3 | الدوام الجزئي | | * السماح للموظفين/للموظفات بالعمل لعدد أقل من الساعات أو لأيام محددة في الأسبوع. |
|  | التوازن الوظيفي | | |
| 4 | تنوع المهام | | * تغيير المهام الموكلة إلى الموظف بشكل دوري لتجنب الروتين والملل. * توفير الفرص للموظفين/للموظفات لتعلم مهارات جديدة أو العمل في مجالات مختلفة داخل (الشركة/المؤسسة). |
| 5 | الاجازات المدفوعة | | * تقديم عدد معين من الإجازات الشخصية المدفوعة لاستخدامها في الأنشطة الخاصة. * تقديم إجازات مدفوعة للأمهات والآباء لرعاية أطفالهم. |
|  | التوازن العاطفي والنفسي | | |
| 6 | برامج الدعم النفسي | | * توفير جلسات استشارية نفسية لدعم الموظفين/الموظفات في التعامل مع الضغوط النفسية والتحديات الشخصية. |
| 7 | ورش العمل النفسية | | * تنظيم ورش عمل حول تقنيات إدارة التوتر والتوازن النفسي للموظفين والموظفات. |
| 8 | الأنشطة الاجتماعية | | * تنظيم أنشطة ترفيهية واجتماعية لتعزيز الروح الجماعية وتخفيف التوتر للموظفين والموظفات.. |
|  | التوازن الاسرى | | |
| 9 | برامج دعم العائلة | * توفير مرافق رعاية أطفال في مكان العمل أو تقديم مساعدات مالية لرعاية الأطفال. * تقديم منح دراسية أو مساعدات مالية لتعليم أبناء الموظفين/الموظفات. | |
| 10 | الاجازات الاسرية | * تقديم إجازات مدفوعة أو غير مدفوعة لرعاية أفراد العائلة المحتاجين للموظفين والموظفات.. | |
|  | التوازن الصحي | | |
| 11 | برامج الصحة والعافية | * تقديم اشتراكات مجانية أو مخفضة في صالات اللياقة البدنية للموظفين والموظفات.. * تنظيم مسابقات رياضية وأنشطة بدنية دورية للموظفين والموظفات.. | |
| 12 | الرعاية الصحية | * توفير خطط تأمين صحي شاملة تغطي الاحتياجات الصحية للموظفين/للموظفات وعائلاتهم. * تقديم استشارات صحية ونصائح حول التغذية والعادات الصحية للموظفين والموظفات.. | |
|  | التوازن المهني والتطوير الشخصي | | |
| 13 | التطوير المهني | * توفير برامج تدريبية وتطويرية لتحسين مهارات الموظفين/الموظفات وتعزيز تطورهم المهني. * تقديم برامج إرشاد وتوجيه لدعم الموظفين/الموظفات في مساراتهم المهنية. | |
| 14 | التقدم الوظيفي | * وضع خطط تطوير شخصية تساعد الموظفين/الموظفات على تحقيق التوازن بين التقدم المهني والالتزامات الشخصية. * توفير مسارات ترقية مرنة تتيح للموظفين/للموظفات التقدم الوظيفي دون التضحية بالتوازن بين الحياة الشخصية والعملية. | |

## مؤشرات القياس

مؤشرات القياس في سياق السياسة هي مجموعة من العناصر أو العلامات التي تُستخدم لقياس أداء أو تقدم تنفيذ السياسات والإجراءات المعتمدة. تهدف مؤشرات القياس إلى توفير وسيلة لتقييم النتائج وفعالية السياسة بشكل كمي أو كيفي، مما يساعد على تحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة واتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء بناء على النوع الاجتماعي واحتياجاته،

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | معدل تسجيل الموظفين/الموظفات | نسبة الموظفين/الموظفات الذين يستفيدون من سياسة رعاية الأطفال. |
| 2 | معدل الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات | نسبة الموظفين/الموظفات الذين يبقون في الشركة لفترات أطول نتيجة لتوفير خدمات رعاية الأطفال. |
| 3 | معدل التغيب عن العمل | معدل غياب الموظفين/الموظفات الذين يستخدمون خدمات رعاية الأطفال مقارنة بالموظفين/الموظفات الآخرين. |
| 4 | استطلاعات رضا الموظفين/الموظفات | مستوى رضا الموظفين/الموظفات عن خدمات رعاية الأطفال المقدمة |
| 5 | معدل الاستخدام | نسبة ساعات استخدام خدمات رعاية الأطفال إلى الساعات المتاحة |