



# معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل:

## دليل تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل

## نبذة عن مؤسسة التمويل الدولية

تعدّ مؤسسة التمويل الدولية، وهي مؤسسة شقيقة للبنك الدولي وعضو في مجموعة البنك الدولي، أكبر مؤسسة إنمائية عالمية تركز على دعم وتنمية القطاع الخاص في الأسواق الناشئة، وتعمل مع أكثر من 2,000 شركة قائمة في مختلف أنحاء العالم، وذلك من خلال الاستعانة برؤوس أموالها وخبراتها ونفوذها لتهيئة الأسواق واستحداث فرص جديدة حيثما تشتد الحاجة إليها. وفي السنة المالية 2018، قدّمت المؤسسة أكثر من 23 مليار دولار أمريكي من التمويل طويل الأجل إلى البلدان النامية، مُعَوِّلةً بذلك على قوة القطاع الخاص في القضاء على الفقر المدقع وتعزيز الرخاء المشترك. ولمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة موقع مؤسسة التمويل الدولية الإلكتروني [www.ifc.org](http://www.ifc.org)

## إشعار حول حقوق الطبع وإخلاء المسؤولية

مؤسسة التمويل الدولية © 2017. جميع الحقوق محفوظة.

Pennsylvania Avenue, N.W 2121

Washington, D.C. 20433

الموقع الإلكتروني: [www.ifc.org](http://www.ifc.org)

المادة الواردة في هذا العمل محمية بموجب حقوق الطبع والنشر. ويعتبر أيّ نسخ أو نقل لكل هذا العمل أو أجزاء منه انتهاكاً للقانون المعمول به في هذا الشأن. تشجّع مؤسسة التمويل الدولية على نشر هذا العمل وتمنح في العادة الإذن بنسخ أجزاء من العمل دون تأخير، وعندما يكون النسخ لأغراض تعليمية وغير تجارية، فإنها تمنح الإذن دون مقابل، مع مراعاة التنسيب والإشعارات بحسب ما نطلبه بشكل معقول.

لا تضمن مؤسسة التمويل الدولية دقة أو موثوقية أو اكتمال المحتوى الوارد في هذا العمل، أو الاستنتاجات أو الأحكام الموضحة هنا، ولا تتحمّل مسؤولية أي حذف أو أخطاء (بما في ذلك، على سبيل المثال لا للحصر، الأخطاء الطباعية والأخطاء الفنية) في المحتوى من أي نوع أو الاعتماد عليها. ولا تعني الحدود، والألوان، والمسميات، والمعلومات الأخرى المُبيّنة على أي خريطة في هذا العمل أيّ حكم من جانب مجموعة البنك الدولي بشأن الوضع القانوني لأيّ إقليم أو تأييد أو قبول لهذه الحدود، ولا تعكس النتائج، والتفسيرات، والاستنتاجات المعبر عنها في هذا العمل بالضرورة وجهات نظر المدراء التنفيذيين لمجموعة البنك الدولي أو الحكومات التي يمثلونها.

محتويات هذا العمل مخصصة لأغراض إعلامية عامة فقط، وهي لا تمثّل رأياً قانونياً أو ضمانات أو مشورة استثمارية أو رأياً حيال ملاءمة أيّ استثمار أو ترويجاً من أيّ نوع. وقد يكون لدى مؤسسة التمويل الدولية أو أي من فروعها استثمار في بعض الشركات أو الأطراف، أو قد تقدّم مشورة أو خدمات إليها، أو قد يكون لديها مصلحة مالية فيها (بما في ذلك تلك المذكورة في هذا العمل).

ينبغي توجيه أيّ استفسارات أخرى حول الحقوق والتراخيص، بما في ذلك الحقوق الفرعية، إلى: IFC Communications, 2121 Pennsylvania Avenue, N.W., Washington, D.C. 20433.

مؤسسة التمويل الدولية هي منظمة دولية تأسست بموجب اتفاقية تأسس بين الدول الأعضاء في المؤسسة، وهي أحد أعضاء مجموعة البنك الدولي. تعود ملكية جميع الأسماء، والشعارات، والعلامات التجارية إلى مؤسسة التمويل الدولية ولا يجوز لك استخدام أيّ من هذه المواد لأيّ غرض كان دون الحصول على الموافقة الخطية الصريحة من جانب مؤسسة التمويل الدولية. فضلاً عن ذلك، يعدّ كل من "International Finance Corporation" و"IFC" علامات تجارية مسجلة لمؤسسة التمويل الدولية وهي محمية بموجب القانون الدولي.

تشرين الثاني/نوفمبر 2019



الصورة الفوتوغرافية: مؤسسة كيدغو

## الفصول:

رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل:

- 15..... تعود بالنفع على الأعمال والتنمية
- 29..... متطلبات السياسات والأنظمة واللوائح
- 49..... خدمات رعاية الطفل المتاحة بأسعارٍ معقولة
- 57..... السياسات المُكملة المراعية للأسرة
- 71..... رصد وتقييم عملية التنفيذ ونتائجها

الملحق:

- 77..... مجموعة أدوات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل
- 117..... المراجع

## قائمة المحتويات

- 2..... الاختصارات
- 3..... قائمة المربعات والأشكال والجداول
- 5..... شكر وتقدير
- 7..... الكلمة الافتتاحية
- 9..... الملخص التنفيذي

المقدمة: ما أهمية هذا الدليل؟ ومن هي الفئات المستهدفة؟

- 21..... وما هي المجالات التي يغطيها؟

## الاختصارات

مركز الأبحاث السكانية والصحة الإفريقي	APHRC
رعاية وتعليم الطفولة المبكرة	ECCE
تنمية الطفولة المبكرة	ECD
شراكة التعلّم المبكر	ELP
مجموعة العمل العالمية المعنيةّ بمعالجة المسائل المتعلقةّ برعاية الطفل	GTCWG
المركز الدولي لبحوث المرأة	ICRW
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
منظمة العمل الدولية	ILO
امعهد بحوث السياسات المتعلقة بالمرأة	IWPR
الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار	NAEYC
المنظمات غير الحكومية	NGO
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OECD
أهداف التنمية المستدامة	SDGs
هيئة الأمم المتّحدة للمرأة: هيئة منظمة الأمم المتحدة المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	UN Women
اتفاقية الأمم المتّحدة لحقوق الطفل	UNCRC
برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي	UNDP
منظمة الأمم المتّحدة للتربية والعلم والثقافة	UNESCO
منظمة الأمم المتّحدة للطفولة	UNICEF
المياه والصرف الصحي والنظافة العامة	WASH
دراسة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون	WBL
منظمة الصحة العالمية	WHO

## قائمة المربعات

- 5.6 المربع الحوافز المقّدمة للرجال للاستفادة من الإجازة الوالدية ..... 63.
- 5.7 المربع الاعتبارات الرئيسية اللازمة لتوفير ترتيبات وظيفية مراعية للأسرة. .... 64.
- 5.8 المربع شركة "باتاغونيا" تجمع ما بين المناهج التقليدية والمبتكرة لدعم الآباء والأمهات العاملين ..... 66.
- 5.9 المربع "بي كاي إس بنك" ينظّم يوم الأسرة في كرواتيا. .... 67.
- 5.10 المربع حزمة دعم الأسرة الشاملة المقّدمة من شركة "سومو جابان نيبونكو هولدينجز" ..... 67.

## قائمة الأشكال

- 1.1 الشكل فوائد رعاية الطفولة المبكرة والتعليم للأفراد والأسر والشركات والمجتمع. . 16.
- 1.2 الشكل دراسة جدوى تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل. .... 17.
- 1.2.1 الشكل أهداف التنمية المستدامة ..... 18.
- 1.3 الشكل إطار عمل رعاية التنشئة ..... 20.
- 1.4 الشكل تنمية الدماغ البشري ..... 20.
- 1.5 الشكل فوائد التعليم المبكر ..... 21.
- 1.6 الشكل نموذج مؤسسة التمويل الدولية لآخذ القرارات على مستوى الشركات الساعية إلى دراسة حلول رعاية الطفل المتاح. .... 24.
- 2.1 الشكل الأركان الثلاثة لمجال سياسة رعاية الطفل ..... 31.
- 2.2 الشكل أمثلة من دول مختلفة على مهام أصحاب العمل من القطاع الخاص في مجال رعاية الطفل. .... 32.
- 3.1 الشكل الإجراءات السبعة الرئيسية لضمان جودة رعاية الطفل ..... 40.
- 3.2 الشكل المبادئ التوجيهية المعنيّة بأنشطة الأطفال ..... 43.
- 3.3 الشكل مقاييس نموّ الأطفال الصغار ..... 44.
- 4.1 الشكل خيارات إتاحة خدمات رعاية الطفل للجميع بأسعار معقولة. .... 50.
- 4.2 الشكل أمثلة على تكاليف مرافق رعاية الطفل (بالنسبة المئوية). .... 51.
- 5.1 الشكل الترتيبات الوظيفية المرنة ..... 64.
- 6.1 الشكل مخطّط نظرية التغيير لأحد برامج رعاية الطفل ..... 73.

- 1.1 المربع شركة "ماس هولدينجز": الحدّ من معدلات التغيب عن العمل والدوران الوظيفي. .... 17.
- 1.2 المربع شركة "كوروبوريت إنفستمنتز": عوامل النهوض بأهداف التنمية المستدامة 18
- 1.3 المربع الرجال وتقديم الرعاية ..... 19.
- 1.4 المربع شركة "بوروسان مانسمان" تقدّم المساعدة من خلال إعانات ..... 19.
- 1.5 المربع مشروع البنك الدولي لرأس المال البشري ..... 21.
- 1.6 المربع فهم احتياجات العمّال غير النظاميين من الرعاية وتليبيتها. .... 23.
- 1.7 المربع شركة "آي بي إم" في تشيلي: تقديم خدمات رعاية الطفل المناسبة في أشدّ أوقات الحاجة إليها ..... 25.
- 2.1 المربع مركز رعاية أطفال عمّال النقل في أوروغواي ..... 30.
- 2.2 المربع الباراغواي تستحدث إطارًا تنظيميًا وطنيًا ..... 32.
- 2.3 المربع الأنظمة واللوائح المرتبطة غالبًا بمتطلّبات الترخيص. .... 33.
- 2.4 المربع تنظيم معايير جودة خدمات رعاية الطفل ..... 34.
- 2.5 المربع إجراءات حماية الطفل خلال سنواته الأولى الخاصة بمقدمي خدمات الرعاية في أيرلندا ..... 35.
- 2.6 المربع رعاية الطفل في مركز "ليتيل كريتزر" التابع لشركة "مايند تري": مخاطرة محسوبة. .... 36.
- 3.1 المربع شركة "إي إم دي سيرونو": رعاية مقدّم الرعاية. .... 41.
- 3.2 المربع برنامج مجموعة إكسيو غروب "جين أو": تغذية أطفال كولومبيا ..... 45.
- 4.1 المربع أمثلة على تكلفة تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل ..... 52.
- 4.2 المربع الحوافز الحكومية المقّدمة للآباء والأمهات ..... 53.
- 4.3 المربع الحوافز الحكومية المقّدمة لأصحاب العمل ..... 53.
- 4.4 المربع حكومة فيجي تمنح الأولوية لمساعي الحصول على خدمات رعاية الطفل ..... 54.
- 4.5 المربع جانب العرض: نموذج مؤسسة كيدوغو المبتكر لرعاية الطفل المجتمعيّة ..... 55.
- 4.6 المربع مشروع معهد براك للتنمية التربوية "بلاي لاب" يقّدّم حلول التعلّم القائم على اللعب ..... 55.
- 4.7 المربع إجراءات منظمة بلان إنترناشيونال المجتمعيّة المعنيّة بالأطفال ..... 55.
- 5.1 المربع استمرارية تقديم خدمات الرعاية: إتاحة الوصول إلى خدمات دعم رعاية الأسر الشاملة ..... 58.
- 5.2 المربع شركة "إينيل" في تشيلي تعزّز التكامل بين الحياة المهنية والشخصية ..... 60.
- 5.3 المربع مجموعة إنتركونتيننتال هوتيلز غروب تعالج المسائل المتعلقة بمسؤوليات رعاية المسنّين في الصين ..... 60.
- 5.4 المربع المساحات المرعية للأسرة المتاحة من خلال برنامج المجلس الدولي لصناعة الألعاب ..... 61.
- 5.5 المربع تذليل العوائق المحلية القائمة أمام مشاركة المرأة في القوى العاملة الباكستانية ..... 61.

## قائمة الجداول

- الجدول 1.1 ملخص فوائد خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل ... 22.
- الجدول 2.1 الدول التي تفرض على أصحاب العمل تقديم خدمات رعاية الطفل ... 31.
- الجدول 3.1 النسب المقترحة لعدد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم في بيئات رعاية الطفل ... 42.
- الجدول 5.1 السياسات المتاحة في مجال استحداث أماكن عمل مراعية للأسرة التي قد يدعمها أصحاب العمل ... 58.

## قائمة الملحقات

- 1.م اختيار أفضل حلّ من الحلول المتاحة لتقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل ... 79.
- 2.م فهم احتياجات الموظفين من خدمات رعاية الطفل: إجراء تحليل للاحتياجات القائمة ... 81.
- 3.م قوائم منظمة بلان إترناشيونال المرجعية ... 83.
- 4.م القائمة المرجعية لسلامة الصفوف الدراسية وبيئات الرعاية ... 95.
- 5.م تعليمات النظافة والتغذية المخصصة للأطفال الصغار ... 98.
- 6.م العناصر الأساسية لجودة رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ... 99.
- 7.م العناصر الثلاثة لنجاح برامج رعاية الطفل وكيفية تنفيذه ... 101.
- 8.م قائمة أصحاب العمل المرجعية: أبرز جوانب التصميم الرئيسية المخصصة للأطفال الصغار ... 102.
- 9.م توظيف فريق مؤهل للاضطلاع ببرامج رعاية الطفل ... 104.
- 10.م إدارة البيئة: اعتماد نهج الانضباط الإيجابي ... 106.
- 11.م إتاحة إمكانية الوصول إلى خدمات رعاية الطفل بأسعار معقولة ... 107.
- 12.م نموذج مركز رعاية الطفل المالي (شهري وسنوي) ... 109.
- 13.م قائمة تكاليف الاستثمار والتشغيل ... 111.
- 14.م الرصد والمتابعة: مراقبة عملية التنفيذ والنتائج المحققة ... 112.
- 15.م جمع بيانات القوى العاملة لتحديد أساس لتقييم آثار حلول رعاية الطفل المقدمّة ... 113.
- 16.م مقتطفات من الدراسة الاستقصائية الصادرة عن شركة "ريدي نايشن" حول الآثار المترتبة على رعاية الطفل ... 115.

## شكر وتقدير

وقد جرى تطوير الدليل تحت إشراف وتوجيه كارين جرون (المديرة العالمية لمجموعة البنك الدولي، المساواة بين الجنسين، البنك الدولي) وهانز بيتر لانكس (نائب رئيس شؤون الاقتصاد وتنمية القطاع الخاص، مؤسسة التمويل الدولية) وهينرييت كولب (مديرة، وحدة النوع الاجتماعي والشمول الاقتصادي، مؤسسة التمويل الدولية).

تمّ إنتاج "دليل تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل" من قبل وحدة النوع الاجتماعي التابعة لمؤسسة التمويل الدولية بدعمٍ من حكومة كندا وبالتعاون مع أعضاء مجموعة العمل العالمية المعنيّة بمعالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل الواردة أسماؤهم في الجدول أدناه.

وضّمت مجموعة العمل الأساسية المعنيّة بإعداد هذه المبادرة، بقيادة رودابا زهرة ناصر وأنيثا جورجيل وشيري لي موّتي، كلًا من:

شركة "إيرلي أوبورتونيتيز"  
د.م.م.  
جوان لومباردي

CHILDREN'S  
INVESTMENT FUND  
FOUNDATION  
مؤسسة صندوق الاستثمار  
للأطفال  
روب هيوز وريتشيل ماتشيفسكي

Childhood Education  
International  
المنظمة الدولية لتربية  
الطفولة  
ديان وايتهد

CHILD CARE LAW CENTER.  
مركز قانون رعاية الطفل  
كيم كراكيل

Care.com  
Care.com  
لورا إسناولا

GOVERNMENT OF  
REMIARQITA  
YREKOHIA  
GABINETE  
SOCIAL  
حكومة الباراغواي  
الوحدة الفنية التابعة لفريق  
مجلس الوزراء الاجتماعي

Goldman  
Sachs  
شركة "غولدمان ساكس"  
لورا يونغ وسوبيكشا شارما وروبا  
باراسورام وكارون كاريابا

EMD  
SERONO  
شركة "إي إم دي سيرونو"  
ياسمين رواني وجوسلين أولريش

echidna giving  
صندوق إيكيدنا غيفينغ  
دانا شميت

ECDAN  
Early Childhood Development Action Network  
شبكة العمل من أجل تنمية  
الطفولة المبكرة  
إليزابيث لوي

INSTITUTE FOR  
WOMEN'S POLICY RESEARCH  
معهد بحوث السياسات  
المتعلقة بالمرأة  
أريان هيغويش وليندي  
رايشلين كروس

100  
SOCIAL JUSTICE  
DECENT WORK  
منظمة العمل الدولية  
لورا أداتي وأوليفر لينغ

IFC International  
Finance Corporation  
WORLD BANK GROUP  
وحدة النوع الاجتماعي التابعة  
لمؤسسة التمويل الدولية  
آرثي أرونسلام وإيمي لوينسترا  
وإيلين وإلين ماينز وروشكا  
سينغ وسارة تويغ

IDRC | CRDI  
International Development Research Centre  
Centre de recherches pour le développement international  
المركز الدولي للأبحاث التنموية  
أرجان دي هان وجيليان دووي

WILLIAM & FLORA  
Hewlett Foundation  
مؤسسة هيوليت  
الثيا أندرسون

naeyc  
الجمعية الوطنية لتعليم  
الأطفال الصغار  
لورين هاغان وستيفاني أولمور

Red de  
Solidaridad de la  
Maquila  
Solidarity Network  
www.maquilasolidarity.org  
شبكة ماكيولا التضامنية  
ليندا يانز

The LEGO Foundation  
مؤسسة ليجو  
ليزلي باتريشيا هولست وجيل  
بوب

kidogo  
مؤسسة كيدوغو إيرلي بيرز  
أفضال حبيب ومارتن كينينغ

jsa  
advocates & solicitors  
شركة "جي ساغار أسوشياتس"  
ساجاي سينغ ولاكشمي  
راماشاندرا  
Lakshmi Ramachandran



منظمة بلان إترناشونال  
ميلاني سوان وسارة هافيكوست  
وماريا ماكولفين



منظمة أوكسفام  
ثاليا كيدر



منظمة التعاون الاقتصادي  
والتنمية  
ليزا ويليامز وأنيليسه تيم



مؤسسة أمريكا الجديدة  
أماندا لينهارت وروزلين ميلر



نظمة الأمم المتحدة للطفولة  
(اليونيسف)  
سوباجيني جايسكاران وشرياسي  
جها وكريستوفر كيب وشيمبا  
راغافان وإريكا وونغ



الميثاق العالمي للأمم  
الم المتحدة  
لورين غولا



برنامج الأمم المتحدة الإنمائي  
ديانا غوتيريز



شركة "ريدي نايشن  
إترناشونال"  
دانيال فرانك



منظمة بروموندو  
غاري باركر وأليكسا هاسينك



مجموعة الحلول العالمية  
المشتركة المعنية بالمساواة  
بين الجنسين في البنك الدولي  
كانلين بيغل



قطاع الممارسات العالمية  
للتعليم في البنك الدولي  
أماندا ديفيرتشيلي وفرانسييس  
بوين



برنامج المرأة وأنشط  
ة الأعمال والقانون  
تزين حسن وغرام القسطلاني  
دكستر



شركة "فيفي" للتعلّم المبكر  
بنجامين نيوتن وتشارلز بونيلو



هيئة الأمم المتحدة للمرأة  
ميرال غوزيل



World Health منظمة الصحة  
العالمية جونا ويلومسين

وكذلك، لا بدّ من تقديم الشكر والتقدير إلى المحرر اللغوي لهذا التقرير، مارسي غيسيل من شركة "بابليكايشونز بروفيشونالز"، وإلى فريق التصميم والطباعة التابع لشركة "غروف كرييتف" ذ.م.م.، بما في ذلك جاي غروف ولورين فروف وتاناكويل بيكر، بالإضافة إلى باتيرولو ب. مورتى وتيري غونزاليس من مؤسسة التمويل الدولية، الذين ساهموا في إنتاج هذا الدليل.





## كلمة مؤسسة التمويل الدولية الافتتاحية

موظفيهم في مجال الرعاية.

وعلى الرغم من اختلاف سياقات أصحاب العمل واحتياجاتهم وقدراتهم وتنوعها بشكل ملحوظ عبر مختلف القطاعات والمناطق، سيساهم هذا الدليل في تطوير فهم أساسي لمتطلبات ضمان جودة خدمات رعاية الطفل المقدّمة، وتعزيز إمكانيات الوصول إليها وقدرة الجميع على تحمّل مثل هذه التكاليف، وتنفيذ البرامج كجزء من مجموعة الحزم المتاحة المراعية للأسرة والداعمة لكلّ من الآباء والأمهات والأطفال والشركات على حدّ سواء. لذلك، نجن نأمل أن يعزّز هذا الدليل جهود أصحاب العمل المبذولة لدعم رعاية الطفل.

**هانز بيتر لانكس**

نائب رئيس شؤون الاقتصاد وتنمية القطاع الخاص  
مؤسسة التمويل الدولية

تعدّ مساعي الحصول على خدمات رعاية الطفل عالية الجودة وبأسعارٍ معقولة حلاً مناسباً للجميع، وذلك نظرًا لمساهمتها في تحسين قدرات الأطفال الجسدية والمعرفية، وتعزيز فرص العمل المتاحة للموظفين، لا سيّما النساء، وزيادة إنتاجية الشركات وأرباحها، ودعم النموّ الاجتماعي والاقتصادي على حدّ سواء.

وفي هذا السياق، ليس من المستبعد أن يشهد العالم نموًا في الطلب على خدمات رعاية الطفل، وذلك في ظلّ تزايد عدد النساء اللواتي يدخلن سوق العمل ويقيمن فيه باختيارهن أو لحاجتهن لذلك. ومع ذلك، لا يحظى ملايين الآباء والأمهات العاملين في مختلف العالم بالقدرة على الاستفادة من خيارات الرعاية المناسبة المتاحة لهم بما يتماشى مع كلّ من احتياجاتهم وقيمهم ووضع دخلهم وساعات عملهم المحدّدة. ونتيجةً لذلك، لا تتمتع النساء - اللواتي غالبًا ما تقع على عاتقهنّ مسؤولية تقديم خدمات الرعاية الأساسية - بالقدرة على الانضمام إلى القوى العاملة الرسمية أو مواصلة عملهنّ بهدف الاضطلاع بخدمات الرعاية غير مدفوعة الأجر في منازلهنّ. وإدراكًا للفجوة القائمة في هذا الشأن والأهمية ممارسات رعاية الطفل، تولّت 26 حكومة، بما في ذلك بنغلاديش والبرازيل وكمبوديا والهند والأردن وسريلانكا وتركيا وأوكرانيا، مهمة تطوير سياسات محدّدة تتطلّب من الشركات دعم عملية رعاية أطفال موظفيها.

فبالإضافة إلى صلته بالحكومات والآباء والأمهات، بات هذا الموضوع يرتبط ارتباطًا وثيقًا بأصحاب العمل، وذلك نظرًا لما تظهره مجموعة الأبحاث في هذا السياق من آثار إيجابية مترتّبة على تقديم خدمات رعاية الطفل، إذ بات أصحاب العمل يتمتّعون بالقدرة على الاستفادة من مجموعة أكبر من الكفاءات الماهرة، والحدّ من معدلات التغيّب عن العمل والدوران الوظيفي، وتعزيز إنتاجية الموظفين ورضاهم، وجذب المستثمرين والمشتريين، وتحقيق مكانة "صاحب العمل المفضل لدى الموظفين" في قطاع الأعمال، ما يساهم في تحقيق أرباح إضافية واستحداث فرص عمل جديدة للنساء، وبالتالي، تحقيق عوائد مجدية للاقتصادات والمجتمعات على حدّ سواء..

فعلى سبيل المثال، ووفقًا لإحدى دراسات مؤسسة التمويل الدولية الصادرة عام 2017، نجح بنك "طوكيو-ميتسوبيشي يو إف جي" المحدود في الاحتفاظ بأكثر من 1,000 أمر موظفة لديه بمجرد أن بدأ في تقديم مزايا رعاية الطفل إلى موظفيه، ما أدّى إلى تحقيق عائدات مالية افتراضية بلغت قيمتها 45 مليون دولار أمريكي.

ومع ذلك، لا يزال عددٌ كبيرٌ من الشركات يكافح من أجل وضع المقاييس وجمع البيانات اللازمة لقياس جدوى تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل الذي، حتّى وإن كان يدرك جدواها، غالبًا ما يجد صعوبةً في الوصول إلى المعلومات الموثوقة وإيجاد الشركاء وتنفيذ الحلول المقترحة في هذا الشأن، في الوقت الذي يصعب فيه عليه أيضًا معالجة المسائل الفنية المحتملة والتمثّلة في ضمان جودة وسلامة خدمات رعاية الطفل في ظلّ انعدام تطبيق المعايير ذات الصلة.

وبالتالي، يهدف دليل تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل الذي تولّت مجموعة العمل العالمية المعنّية بمعالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل التي تضمّ أكثر من 30 منظمة، بالإضافة إلى حكومة باراغواي، مهمة إعداده بقيادة مؤسسة التمويل الدولية، إلى سدّ هذه الفجوة القائمة في المعارف والممارسات، وذلك سعياً لتمكين أصحاب العمل من تسريع وتيرة تنفيذ خططهم دعمًا لاحتياجات



الصورة: اليونيسيف/مؤسسة كينديتون

## الملخص التنفيذي

وفي الواقع، قد تساهم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل المقدّمة بأشكالها المختلفة في تنمية الأطفال الصغار وضمان رفاههم، وتمكين مشاركة المرأة في القوى العاملة مدفوعة الأجر، وتعزيز المساواة بين النساء والرجال، في الوقت الذي تسعى فيه أيضًا إلى زيادة معدلات ربحية الأعمال وتحسين الوضع الاجتماعي الاقتصادي للمجتمعات.

فلكلّ صاحب عمل معنيّ يبذل مثل هذه المساعي أو سبق له وأن بدأ بتقديم الحلول في مجال رعاية الطفل ضمن مكان عمله، قد يُوَدِّي هذا الدليل دور أداة مخصّصة:

- مواصلة توسيع نطاق معارفه وزيادة اهتماماته في هذا الشأن ودراسة الخيارات المتعدّدة أمامه.
- تحسين خدماته الحالية المقدّمة.
- استحداث مزايا جديدة مراعية للأسرة أو توسيع نطاق المزايا القائمة منها.

بشكلٍ مشترك من قبل مجموعة العمل العالمية المعنيّة بمعالجة المسائل المتعلّقة برعاية الطفل بقيادة مؤسسة التمويل الدولية، مستعينةً بخبرات كلّ من الخبراء المتخصّصين في مجال تنمية الطفولة المبكرة والمساواة بين الجنسين، ورواد الأعمال، ومقدّمي الرعاية، ووكالات التنمية الدولية، والحكومات. ونظرًا للأولوية المتزايدة الممنوحة للاستثمار في المرحلة المبكرة للطفولة في مختلف أنحاء العالم، يسعى هذا الدليل إلى تعزيز المعارف المكتسبة وتسريع وتيرة الإجراءات ذات الصلة المتّخذة في هذا الشأن.

وتتمّ إعداد دليل تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل بهدف دعم مساعي أصحاب العمل المبدولة لتنفيذ حلول رعاية الطفل المقدّمة لصالح كلّ من الآباء والأمهات العاملين والأطفال على حدّ سواء، وذلك بشكلٍ مشترك من قبل مجموعة العمل العالمية المعنيّة بمعالجة المسائل المتعلّقة برعاية الطفل بقيادة مؤسسة التمويل الدولية، مستعينةً بخبرات كلّ من الخبراء المتخصّصين في مجال تنمية الطفولة المبكرة والمساواة بين الجنسين، ورواد الأعمال، ومقدّمي الرعاية، ووكالات التنمية الدولية، والحكومات. ونظرًا للأولوية الممنوحة للاستثمار في المرحلة المبكرة للطفولة في مختلف أنحاء العالم، يسعى هذا الدليل إلى تعزيز المعارف المكتسبة وتسريع وتيرة الإجراءات ذات الصلة المتّخذة في هذا الشأن.

### الشكل 1.1 فوائد رعاية الطفولة المبكرة والتعليم للأفراد والأسر والشركات والمجتمع



المصدر: وحدة النوع الاجتماعي في مؤسسة التمويل الدولية، 2019.

## الشكل 3.1 الإجراءات السبعة الرئيسية لضمان جودة رعاية

### الطفل

1 هئية بيئة تعليمية آمنة ومساحات واقعية لتحفيز التعلم عن طريق اللعب.

2 توظيف قوى عاملة مؤهلة ومستقرّة وتدريبها والاحتفاظ بها للعمل في ظلّ ظروف جيّدة من شأنها تمكين عملية تعزيز التفاعل بين المعلمين والأطفال.

3 إشراك مقدّمي الرعاية (الأمهات والآباء) كجهاتٍ فاعلة رئيسية لضمان نموّ أطفالهم وتعلّمهم.

4 التأكد من أن عدد الأطفال تحت إشراف كل معلم مناسب ويساهم في تطور الأطفال بشكلٍ جيّد.

5 توفير فرص تعلّم شمولية وملائمة من الناحية التطويرية والتفاعلية تستخدم أساليب تربوية قائمة على اللعب وتساهر، بالتالي، في تحقيق توازن بين الأنشطة الداخلية والخارجية على حدّ سواء.

6 تنفيذ إجراءات تتبّع نموّ الأطفال وتطورهم وتقدم ملاحظات لمقدّمي الرعاية بشكل منتظم.

7 الالتزام بإجراءات المياه والصرف الصحي والنظافة العامة والصحة المناسبة وربطها بمتطلّبات التغذية.

وتوفّر الفصول التالية إرشادات عملية حول كيفية اختبار وتنفيذ أحد برامج رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل والمعنيّة بتلبية احتياجات كلّ من الموظفين والشركات والمجتمعات على حدّ سواء. وإدراكاً لانعدام توافر حلّ واحد يناسب الجميع، يسلّط هذا الدليل الضوء على الحاجة إلى استحداث خيارات لكل سياق مصممة خصيصاً وفق ما يناسبه للنجاح في تحقيق أقصى تأثير ممكن. Executive Summary

يبدأ **الفصل الأول** بعرض موجبات تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل، بالإضافة إلى أسباب وكيفية مساهمة دعم الآباء والأمهات العاملين في تحقيق مزايا تجارية واقتصادية واجتماعية متعدّدة. كما يوفّر الفصل إرشادات موجهة لأصحاب العمل حول كيفية اتّخاذ قرارات استراتيجية بشأن خيارات خدمات رعاية الطفل ومكان العمل المراعي للأسرة بما يناسب أغراضهم المنشودة.

وفي الوقت الذي يعدّ فيه اختيار الحلّ الأنسب أمراً ضرورياً لضمان تحقيق النجاح المنشود، غالباً ما تخضع عملية الاختيار هذه في العديد من البلدان لقيود مختلف المتطلّبات التشريعية ذات الصلة بخدمات رعاية الطفل. يغطي **الفصل الثاني** الدور الرئيسي الذي تؤدّيه الدولة في مجال توسيع نطاق الوصول إلى خدمات تنمية الطفولة المبكرة، بما في ذلك رعاية الطفل، والاستفادة منها، حيث يسعى إلى تحديد البلدان التي يتعيّن فيها على أصحاب العمل توفير خدمات رعاية الطفل أو دعمها، وكذلك إلى تقديم لمحة عامة عن أكثر العمليات التنظيمية شيوعاً، كالترخيص وضمان سلامة الأطفال وحمايتهم.

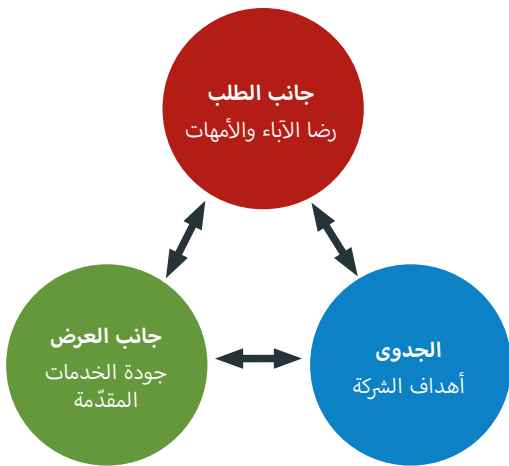
وسعيّاً نحو تنفيذ الأهداف المنشودة، يلقي **الفصل الثالث** الضوء على الخطوات السبع التي يعدّ من الممكن لأصحاب العمل اتّخاذها لدعم أحد برامج رعاية الطفل أو تنفيذها. وتعدّ المساعي المبذولة لضمان الجودة أساسية لتحقيق نتائج جيّدة يستفيد منها كلّ من الأطفال والأسر، وبالتالي فهي ضرورية لنجاح رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل.

يساهم الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل في تحقيق عوائد جيّمة بمجرد أن يبدأ الموظفون بالاستفادة من البرامج المقدّمة في هذا الشأن. وفي **الفصل الرابع**، تتمّ معالجة المسائل المتعلقة بالاستدامة المالية والقدرة على تحمّل التكاليف والاستفادة الشاملة للجميع من الخدمات، في الوقت الذي يتمّ فيه أيضاً عرض العوامل الأساسية الكامنة وراء تكبّد تكاليف رعاية الطفل وغيرها من الحوافز والخيارات المتاحة لتغطيتها، حيث يتمّ تسليط الضوء على عدد من السبل الممكنة لاستحداث عملية تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل وضمان استدامتها، بما في ذلك على سبيل المثال تلك المتمثّلة في استثمارات أصحاب العمل ومساهمات الآباء والأمهات والشركات الحكومية وغير الحكومية واستثمارات الجهات المانحة.





مستشفى الملك سعود بالرياض - منظمة العمل الدولية



يتأتى عن الوصول إلى خدمات رعاية الطفل عالية الجودة والمتاحة بأسعارٍ معقولة نتائج أفضل بمجرد تطبيق ممارسات وسياسات أخرى معنيّة بتهيئة أماكن عمل مراعية للأسرة. لذلك، يعرض **الفصل الخامس** الخيارات المتاحة لمساعدة الموظفين في تحقيق التكامل المنشود بين حياتهم المهنية والشخصية، هذا بالإضافة إلى مجموعة أكبر من المزايا التكميلية، كتلك المتمثلة في سياسات الإجازات وترتيبات العمل المرنة وإجراءات دعم الرضاعة الطبيعية ووسائل النقل الآمن وفرص بناء القدرات، والمدعومة بأمثلة على السياقات ووسائل النقل الآمن وفرص بناء القدرات، والمدعومة بأمثلة على السياقات المعنيّة التي تمّ فيها تطبيق مثل هذه الخيارات المتاحة بنجاح.

ويقدم **الفصل السادس** والأخير إرشادات مخصّصة لأصحاب العمل المهتمين بقياس الجدوى وتحديد ما إن كانت جهودهم المبذولة واستثماراتهم المنقّذة ستساهم في إحداث التأثير المطلوب. ويركّز هذا الفصل على مراقبة عملية التنفيذ وتقييم الأثر العام على كلّ من الأطفال والأسر والشركات على حدّ سواء، في الوقت الذي يسعى فيه أيضاً إلى توضيح نظرية التغيير كأداةٍ لمساعدة أصحاب العمل في ضمان مواءمة أهداف رعاية الطفل وأنشطتها المحدّدة مع خطط عملهم، وذلك من أجل التأكّد من تحقيق النتائج المرجّوة ذات الصلة بأعمالهم وموظفيهم وأطفالهم.

يتضمّن **الملحق** مجموعةً من الأدوات المصمّمة خصيصاً لتوجيه أصحاب العمل من أجل ضمان التنفيذ الفعّال لعمليات دعم رعاية أطفال الأسر العاملة رعايَةً جيّدةً.

# المقدمة: ما أهمية هذا الدليل؟ ومن هي الفئات التي يستهدفها؟ وما هي المجالات التي يغطيها؟

## ما هي المجالات التي يغطيها الدليل؟

يقدم الدليل:

- لمحةً عامةً عن الجدوى التجارية والتنموية للاستثمار في مجال رعاية الطفل؛
- إرشادات وأدوات مخصصة لمساعدة أصحاب العمل في اختيار الحلّ الأنسب في مجال تقديم خدمات رعاية الطفل؛
- معلومات حول إجراءات تلبية المتطلبات السياسية والتنظيمية؛
- إرشادات حول إعداد برنامج رعاية مناسب للغرض المنشود وضمان الجودة؛
- مشورة بشأن إتاحة خدمات رعاية الطفل بأسعار معقولة للجميع، الأمر الذي من شأنه أن يضمن شموليتها؛
- أفكار محدّدة لتعزيز ثقافة الشركة السائدة من خلال السياسات المكتملة المراعية للأسرة؛
- معلومات حول رصد وتقييم عملية التنفيذ والنتائج المحقّقة؛
- روابط لموارد إضافية ومجموعة من القوائم المرجعية و الأدوات سهلة الاستخدام.

يوفّر دليل تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل أدوات وأفكار وأمثلة واقتراحات عملية لأصحاب العمل الذين يدرسون الخيارات المتاحة لمساعدة الأسر العاملة، حيث تعدّ الكثير من موادّه المضمنة ذات صلة بمجموعةٍ من السياقات، كالرعاية المقدّمة من قبل صاحب العمل أو أيّ جهة خارجية ضمن موقع العمل أو بالقرب منه أو خارجه. كما يغطّي الدليل أيضًا مسائل محدّدة، كقياس النتائج المحقّقة وضمان الجودة والسلامة، والتي من شأنها المساعدة في تحسين أيّ من الخدمات الحالية التي يدعمها صاحب العمل. ولضمان سهولة الاطلاع على الدليل والرجوع إلى محتواه، هنالك ملخص للمحتوى الرئيسي في بداية كلّ فصل من فصوله.

وبالنظر إلى الموارد العديدة المتاحة أصلاً بشأن المعاملة العادلة للعمال واستحقاقات العمالة وأجورها، لن يتمّ تناول هذه المسائل بالتفصيل في الدليل. وتجدر الإشارة إلى أنه سيتمّ تعريف أبرز المصطلحات الرئيسية المستخدمة في هذا الدليل في نهاية هذا الفصل، وسيتمّ توفير قائمة بموارد إضافية للمواضيع ذات الصلة بكلّ فصل لقراءتها والاطلاع عليها. وأخيرًا، ستوفّر مجموعة من الأدوات الواردة في الملحق في نهائية هذا الدليل قوائم مرجعية وموارد مخصّصة من شأنها مساعدة الشركات الفردية في تخصيص خدمات رعاية الطفل لتناسب مع احتياجات موظفيها الخاصة.

وقد تمّ إعداد هذا الدليل استجابةً للطلب المتزايد الوارد من الشركات في الاقتصادات النامية للحصول على إرشادات سهلة الاتّباع حول خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل التي من شأنها المساعدة في تهيئة بيئات عمل مواتية للأباء والأمهات وتحقيق نتائج أفضل في مجال الأعمال وتلبية المتطلبات التشريعية في بعض البلدان. وكذلك، يوفّر الدليل موارد عملية لتعزيز ممارسات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل وسدّ الفجوات القائمة في المعارف المكتسبة.

## من هي الفئات التي يستهدفها الدليل؟

يستهدف هذا الدليل، وبشكلٍ أساسي، أصحاب العمل من الذين قد يرغبون في توفير خدمات رعاية الطفل ضمن مواقع عملهم أو بالقرب منها، وذلك كجزءٍ من مجموعة حُرْم الاستحقاقات المقدّمة للأسر، ويوفّر معلومات أساسية عن الخيارات الأخرى المتاحة في هذا الشأن، بما في ذلك تلك ذات الصلة بخدمات الرعاية الاحتياطية أو الرعاية الطارئة أو الرعاية بعد دوام المدرسة، هذا بالإضافة إلى غيرها من المزايا المكتملة المراعية للأسرة، كالإجازات مدفوعة الأجر وترتيبات العمل المرنة. ويأتي هذا الدليل لاستكمال التوجيهات الأكثر شمولاً حول المزايا المكتملة المراعية للأسرة والواردة ضمن تقرير "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل" الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية عام.



## تعريف المصطلحات المستخدمة في هذا الدليل

تعدّ رعاية الطفل وتنمية الطفولة المبكرة من القطاعات المعقّدة والمتطوّرة باستمرار. وفي هذا السياق، توفّر القائمة التالية تعريفات للمصطلحات التي تشكّل موضوع نقاش هذا الدليل.

**منهجيات دورة الحياة للرعاية:** يركّز نهج دورة الحياة للرعاية على توفير بداية جيّدة لحياة الفرد وعلى تلبية احتياجاته خلال أهم فترات تطوره على مدار حياته. وفي مكان العمل، قد ينطوي هذا النهج على التركيز على ما يلي:

• **رعاية الطفولة المبكرة،** وذلك ابتداءً من فترة الحمل حتّى عمر السنتين (وغالبًا ما يشار إلى هذه الفترة بـ"أول ألف يوم")، هذا بالإضافة إلى سنّ ما قبل المدرسة أو ما قبل المرحلة الابتدائية (أي من عمر الثلاث سنوات حتّى عمر السّت سنوات، وهو العمر الذي يلتحق فيه الطفل بالمدرسة والذي يختلف من بلد لآخر).

• **رعاية المسنين،** التي تركّز على تلبية احتياجات كبار السنّ، لا سيّما أحد الوالدين الأكبر سنًا، والتي تنطوي على المساعدة في أنشطة الحياة اليومية والرعاية التمريضية، والرعاية النهارية والرعاية المنزلية ورعاية المسنين.

• **رعاية المستحقين للإعالة،** على سبيل المثال، أحد أفراد الأسرة من ذوي الإعاقة أو الأمراض المزمنة.

**رعاية الطفل:** مصطلح رعاية الطفل مستخدم ومعروف على نطاق واسع، وقد يكون له معانٍ وارتباطات مختلفة قليلًا، وذلك اعتمادًا على سياقها المتصل. وتجدر الإشارة إلى أهمية سعي جهود تقديم خدمات رعاية الطفل إلى ضمان التوازن بين

احتياجات كلّ من الأطفال والآباء والأمهات العاملين. وفي هذا الدليل، تنطوي رعاية الطفل على توفير رعاية عالية الجودة وأمنة وبأسعار معقولة لأطفال الموظفين الصغار (حتّى عمر السّت سنوات). وفي هذا السياق، تشمل مساعي ضمان الجودة مختلف الجوانب التي تدعم نمو الأطفال الشامل، كالتحفيز والتعلّم. وبالتالي، تنطوي أنواع رعاية الطفل على ما يلي:

• **الرعاية المنزلية:** هي الرعاية المقدّمة للأطفال من مختلف الأعمار منذ الولادة، وتنقسم بشكلٍ عام إلى النوعين التاليين:

• العاملون أو المساعدون المتخصّصون في مجال تقديم خدمات رعاية الطفل في المنزل.

• العاملون أو المساعدون المتخصّصون في مجال تقديم خدمات الرعاية في منزلهم أو منزل أيّ شخص آخر، وعادة ما يكون الأطفال هنا في مجموعات صغيرة قد يختلف حجمها وفقًا للأنظمة واللوائح.

• **الرعاية في المراكز:** هي الرعاية التي تقدّمها المراكز للأطفال الصغار والتي تعرف أحيانًا باسم مراكز الرعاية النهارية أو الحضانات أو رياض الأطفال، والتي تتولّى مهمة تأسيسها الحكومات أو المنظمات غير الحكومية أو الجمعيات التعاونية أو أيّ من مقدّمي الخدمات من القطاع الخاص أو أصحاب العمل أو اتحاداتهم، وتقع في مكان العمل أو بالقرب منه أو بالقرب من المناطق السكنية. وغالبًا ما تضمرّ هذه المراكز الفئات العمرية التي تبدأ من سنّ الثلاثة أشهر (عادةً بعد انقضاء إجازة الأمومة). وقد تختلف هذه المراكز من بلد لآخر، وحتّى ضمن البلد نفسه اعتمادًا على التشرّيعات ومستويات الدخل وغيرها من العوامل الأخرى ذات الصلة.

**مقدّمو الرعاية:** تعدّ العلاقات الناشئة خلال السنوات الأولى من حياة الأطفال أساسية لضمان نموهم، إذ يتعلمون من خلال تفاعلاتهم مع مقدّمي الرعاية المخصّصين لهم. وفي هذا الدليل، تشير كلّ من المصطلحات التالية إلى ما يلي:

• **الآباء والأمهات، أيّ الشخص أو الأشخاص الذين تقع على عاتقهم مسؤولية رعاية** الطفل رعاية يومية، بما في ذلك أيّ من الآباء والأمهات البيولوجيين أو أزواجهما أو شركائهما أو الأوصياء القانونيين أو غيرهم من أفراد أسرة الطفل.

• **مقدّمو الرعاية، أيّ أفراد الأسرة الذين يعتبرون مقدمي الرعاية الأساسيين للطفل** (بما في ذلك الأم أو الأب أو أيّ شخص آخر يؤدّي هذا الدور)، وكذلك مقدّم الرعاية مدفوع الأجر الذي يتولّى مهمة تقديم مثل هذه الخدمات بشكلٍ منتظم. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن بعض المنظمات تستخدم مصطلح "مقدّم الرعاية" للإشارة إلى المساعدين المتخصّصين المعيّنين بتنفيذ برامج رعاية الطفل.

• **المعلّمون أو الخبراء المتمرسون أو مقدّمو الرعاية أو المعلّمون المساعدون،** أيّ الأفراد من البالغين المكلفين بتوفير رعاية الطفل كخدمة، والذين غالبًا ما يعدّون من الخبراء المتمرسين المرخصين في مجال الطفولة المبكرة والذين يستوفون كافة الشروط القانونية اللازمة لتقديم مثل هذه الخدمات ضمن السياق المحلي في بلدهم، حيث قد يُطلب منهم التمتع بمستوى معيّن من المؤهلات، كالحصول على دبلوم أو شهادة ما. وفي هذا السياق، يعدّ ضمان تدريب العاملين المتخصّصين في مجال رعاية الطفل تدريبًا جيّدًا أمرًا ضروريًا، وذلك نظرًا لأهمية ضمان جودة الخدمات المقدّمة والعلاقة القائمة بين إمكانيات توفيرها ومؤهلات المعلّمين. وتحقيقًا لأغراض هذا الدليل، يتمّ استخدام مصطلح "المعلّم" لتجنّب الخلط بينه وبين مقدّمي الرعاية من الآباء والأمهات.

• **الرعاية الاحتياطية،** هي خدمة تكميلية يتمّ تقديمها في حال إغلاق أحد مرافق تقديم الخدمات لقضاء عطلة ما أو بسبب ظروف طارئة أو غيرها من الحالات التي يتوجّب فيها على الآباء والأمهات العمل لساعاتٍ إضافية، وبالتالي، السعي للحصول على خدمات الرعاية هذه في غضون مهلة قصيرة.

**تمية الطفولة المبكرة:** تعدّ تمية الطفولة المبكرة عمليةً شاملةً تبدأ منذ فترة الحمل وتمتدّ طوال سنوات حياة الطفل الأولى حتّى دخوله المدرسة الابتدائية. وفي هذا السياق، تشير الأدلة إلى أن كلّ ما يحدث خلال هذا الوقت من نموّ متسارع يشهده الدماغ، له آثارٌ تمتدّ مدى الحياة على الصحة والتعلّم والإنتاجية والرفاهية. وبالتالي، تساهم تمية الطفولة المبكرة في توفير الأساس اللازم لتكوين رأس المال البشري، في الوقت الذي تعدّ فيه الخدمات المقدّمة في هذا الشأن متعدّدة القطاعات وتشمل تلك ذات الصلة بالصحة والتغذية (بما في ذلك الرضاعة الطبيعية) والنظافة والسلامة والتحفيز والتعلّم وخدمات الرعاية الاجتماعية.

**التعلّم المبكر:** يبدأ التعلّم المبكر عند الولادة ويواصل الأطفال الصغار رحلة التعلّم باستمرارٍ، وذلك من خلال التفاعل باللعب والأنشطة مع مقدّمي الرعاية (كالآباء والأمهات وأفراد الأسرة والمعلّمين وغيرهم من مقدّمي الرعاية الآخرين). وتعدّ الأنشطة البسيطة، كالتحدّث والغناء والقراءة والتفاعل الودي مع مقدّمي الرعاية، أساسًا لضمان نموّ الأطفال المبكر.

**الأسرة:** تعدّ الأسرة أساسًا لضمان سلامة الأطفال الصغار وصحتهم ونموهم، حيث يؤكّد هذا الدليل على المفهوم الواسع للأسرة ويلقي الضوء عليه أيضًا، هذا بالإضافة إلى مفهوم الأسرة "النوعية" سريع التغيّر. وفي هذا السياق، يعدّ وجود الأسر الممتدّة شائعًا في بعض المناطق، لا سيّما في آسيا، وأجزاء من إفريقيا - إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وأمريكا الوسطى والجنوبية، ومنطقة الشرق الأوسط، وباتت الاتجاهات العالمية السائدة في هذا المجال تنطوي على انخفاض في معدلات الزواج، وما يصاحبه من ارتفاع في وتيرة المسكنة والإنجاب خارج إطار مؤسسة الزواج في بعض أنحاء العالم. لذلك، يتعيّن على أصحاب العمل من الذين يقدّمون خدمات رعاية الطفل المدعومة النظر في مختلف أنواع الأسر المتاحة عند تقديم تلك الخدمات، بما في ذلك الأمهات العازبات والآباء العازبين والزوجين من نفس الجنس.

**أماكن العمل الملائمة للأسرة:** تعدّ أماكن العمل المناسبة للأسر من بيئات العمل التي تتبني سياسات وممارسات (يُرجى الاطلاع على التعريف التالي) من شأنها دعم الموظفين في تحقيق التكامل بين الحياة المهنية والشخصية بشكلٍ أسهل، ما يتيح لهم إمكانية تلبية كلّ من التزاماتهم المهنية والأسرية.

**السياسات المراعية للأسرة:** مصطلح جامع ينطوي على مجموعة من المزايا التي تدرج ضمن إحدى الفئتين الآتيتين التاليتين، وهما (أ) السياسات المعنيّة بتذليل العوائق القائمة لتعزيز المرونة، و(ب) السياسات المعنيّة بدعم مقدّمي الرعاية من أجل النجاح في تلبية متطلبات أعمالهم وأسرهم واحتياجاتهم الشخصية على حدّ سواء. وقد تشمل هذه السياسات، على سبيل المثال لا الحصر، رعاية الطفل وتأمين غرف الرضاعة الطبيعية، وتعزيز ترتيبات العمل المرنة، وتقديم إجازات مدفوعة الأجر وتأمين وسائل النقل الآمنة.



# رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل: تعود بالنفع على الأعمال والتنمية

قد تشمل خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل ما يلي:

- مراكز رعاية الطفل القائمة ضمن أماكن العمل (التي يديرها صاحب العمل أو أي جهة خارجية أخرى).
- مراكز رعاية الطفل القائمة خارج أماكن العمل أو بالقرب منها التي ترعاها شركة واحدة أو أكثر، بما في ذلك ضمن المجتمعات التي يقيم فيها الموظفون.
- القسائم والإعانات والمساعدات المالية والخصومات والأماكن المحجوزة والاشتراكات في المنصات الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت، كـ "Care.com" و "UrbanSitter.com"، المخصصة لرعاية الطفل.
- خدمات الرعاية الاحتياطية والرعاية ما بعد ساعات العمل ورعاية الأطفال المرضى.
- خدمات الموارد والإحالة.
- خدمات دعم الرضاعة الطبيعية والنقل الآمن وغيرها من السياسات الأخرى المراعية للأسرة.

يعدّ اختيار الطريقة الأنسب لدمج خدمات رعاية الطفل كجزء من حزمة الاستحقاقات المقدّمة للموظفين من حيث إتاحة مكان عمل يراعي الأسرة قرارًا هامًا لا بدّ لأصحاب العمل من النظر فيه. وفي هذا السياق، يغطي هذا الدليل مختلف عناصر هذه العملية، بدءًا من الأسباب الكامنة وراء أهمية الاستثمار في رعاية الطفل بالنسبة للأعمال والتنمية، وذلك وفقًا لما يلي:

- **الشركات** - ترتبط رعاية الطفل بتحسينات ملحوظة في معدلات الاحتفاظ بالموظفين وتعزيز إنتاجيتهم ورضاهم وولائهم الوظيفي، هذا بالإضافة إلى مساهمتها في جذب الكفاءات وتعزيز سمعة صاحب العمل وإمكانيات الوصول إلى الأسواق.
- **النساء** - تساهم رعاية الطفل في تعزيز انضمام النساء إلى القوى العاملة وتمكينهنّ من الحفاظ على استمرارية وظائفهنّ، هذا بالإضافة إلى مساهمتها في زيادة فرص العمل المتاحة في قطاع رعاية الطفل والخدمات ذات الصلة والحدّ من الوظائف غير مدفوعة الأجر للنساء والرجال والفتيات والفتيان.
- **الأسر** - قد تساهم رعاية الطفل في زيادة دخل الأسر، وذلك من خلال دعم حصول المرأة على الوظائف مدفوعة الأجر.
- **الرجال** - قد تساهم خدمات رعاية الطفل والدعم المراعي للأسرة في تمكين الرجال من أداء أدوارهم في تقدير الرعاية بشكل أفضل، ومساعدة كلّ من النساء والرجال في الحدّ من أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر وإعادة توزيع مهامها، الأمر الذي من شأنه المساهمة في تحقيق منافع لهم ولأسرهم.
- **الأطفال** - يعدّ الأطفال الصغار الذين يستفيدون من خدمات رعاية التنشئة أفضل استعدادًا لمواجهة الحياة والتعلّم. وبالتالي، تساهم خدمات رعاية الطفل ذات النوعية الجيدة المقدّمة بأسعار معقولة في تحقيق مخرجات جيّدة خلال مرحلة الطفولة المبكرة.
- **المجتمع** - قد يساهم الوصول إلى خدمات رعاية الطفل والاستفادة منها في تنمية رأس المال البشري والحدّ من المخرجات السلبية للأطفال في وقت لاحق، وبالتالي، تحقيق وفورات في التكاليف التي تتكبّدها الحكومات ودافعو الضرائب وتطوير قوى عاملة مستقبلية قوية.

## الشكل 1.1 فوائد رعاية الطفولة المبكرة والتعليم للأفراد والأسر والشركات والمجتمع



المصدر: وحدة النوع الاجتماعي في مؤسسة التمويل الدولية، 2019.

### 1.1 فوائد الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل

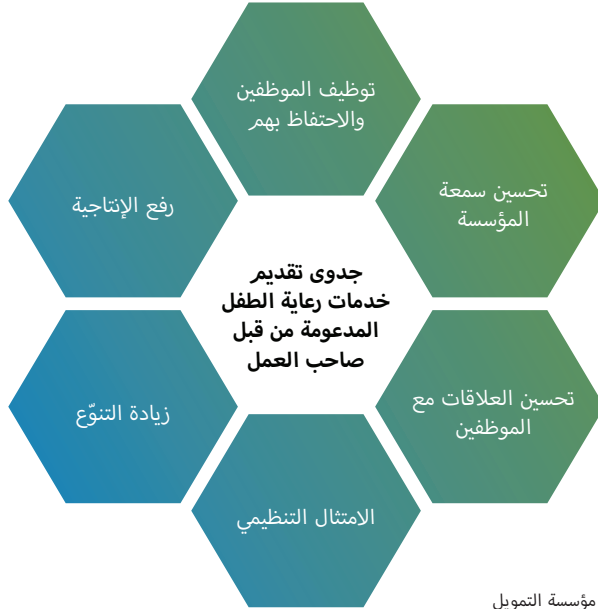
يسلّط المركز الدولي لبحوث المرأة الضوء على الفوائد المتعدّدة التي تعود على الشركات التي تستثمر في تقديم الرعاية (غاماج، وسلطانة، وكيز، 2019). وفي هذا السياق، يعدّ من المرجّح أن تشهد الشركات التي تقدّم مزايا مراعية للأسرة زيادةً في استقرار القوى العاملة والمهارات والإنتاجية. وبدورها، ستساهم هذه المكاسب في تعزيز دخل الأسر وتنمية الأعمال والاقتصاد، في الوقت الذي ستجنح فيه أيضاً في توطيد العلاقات الأسرية وتطوير المجتمعات (الشكل 1.1). وبالتالي، يعدّ الاستثمار في توفير حلول رعاية الطفل للأمهات العاملات (والآباء العاملين) استثماراً مربحاً للجانبين (الشكل 1.2).

تسلّط الأقسام التالية الضوء على كيفية مساهمة خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل في:

- تحقيق آثار إيجابية للشركات والأعمال.
- الاستفادة من مجموعة من الكفاءات المتنوّعة والموثوقة والماهرة.
- تعزيز نموّ وتطور الأطفال الصغار.
- إفادة المجتمع والمساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي.

## الشكل 1.2 المنافع التي تحققها الشركات من تقديم خدمات رعاية الطفل

### المدعومة من قبل صاحب العمل



المصدر: مؤسسة التمويل الدولية، 2017.

### 1.1.1 تحقيق آثار إيجابية للشركات والأعمال

يؤدي عددٌ متزايدٌ من أصحاب العمل حول العالم دورًا مهمًا في تلبية احتياجات رعاية أطفال موظفيهم. ومن بين دراسات الحالة لعشر شركات عالمية (على سبيل المثال، المربع 1.1)، يوضح تقرير مؤسسة التمويل الدولية الصادر عام 2017 حول "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل: الجدوى من تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل" وتقرير سريلانكا (مؤسسة التمويل الدولية، 2019) الطريقة التي ساهم فيها الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل واستحداث سياسات مراعية للأسرة في مساعدة الشركات في:

- الحد من معدل الدوران الوظيفي والتغيب عن العمل؛
- رفع إنتاجية الموظفين ورفاههم ورضاهم وولائهم؛
- تحسين قدرة صاحب العمل على جذب أفضل الكفاءات والمستثمرين والمشتريين؛
- تعزيز سمعة المؤسسة كشركةٍ مراعية للأسرة وكأفضل صاحب عمل بالنسبة للموظفين؛
- زيادة الأرباح والإنتاجية.

وفي هذا السياق، تشير العديد من الشركات إلى أن الربحية المحققة بفضل المزايا التي تقدمها أماكن العمل المراعية للأسرة، كخدمات الرعاية النهارية والدعم المالي للرسوم ودعم الرضاعة الطبيعية والإجازات مدفوعة الأجر للوالدين، تساهم في تحويلها إلى استثمارات مجدية (غاماج، وسلطانة، وكين، 2019).

### 1.1.2 الاستفادة من مجموعة من الكفاءات المتنوعة والموثوقة والماهرة

على الصعيد العالمي، تسجل البلدان خسارةً في الثروات تقدر قيمتها بـ 160 تريليون دولار أمريكي يعود سببها إلى وجود فروقات في الدخل المحقق على مدى الحياة بين النساء والرجال (وودون ودو لا برييار، 2018). فمن خلال تمكين المرأة من الانضمام إلى القوى العاملة والبقاء فيها، قد تساهم خدمات رعاية الطفل في تحقيق الأهداف العالمية المنشودة، كتلك المتمثلة في تحقيق المساواة بين الجنسين، والقضاء على الفقر، وتحسين فرص التعليم، وتوسيع نطاق التنمية الاقتصادية من خلال تعزيز فرص العمالة المستقرة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2018)، وكذلك في تمكين الشركات من الوصول إلى مجموعة أكثر تنوعًا ومهارة من الكفاءات ومعالجة النقص في العمالة الماهرة الذي تشهده سوق الكفاءات التنافسية.

تساهم إتاحة خدمات رعاية الطفل في تمكين عملية توظيف النساء لعدة أسباب. إذ تدفع العديد من النساء ضريبة الأمومة المتعلقة بتعدّد الاستفادة من فرص التوظيف والقيادة واكتساب دخل مُجدٍ،

### المربع 1.1 | دراسة حالة

## شركة "ماس هولدينغز": الحد من معدلات التغيب عن العمل والدوران الوظيفي من خلال رعاية الطفل

شهدت شركة "ماس هولدينغز" المعنيّة بتصنيع الملابس التي تضمّ 10 مرافق مخصّصة لرعاية الطفل قائمة في مختلف أنحاء العالم، تقع ثمانية منها في سريلانكا، تقلبًا أقل في معدلات الحضور والدوران الوظيفي بمجرد البدء بتقديم مزايا رعاية الطفل وخدماتها، حيث سجّلت الشركة زيادةً في أعداد الموظفين وانخفاضًا في حالات الغياب المترتبة على الإجازات المرضية بنسبة 9 بالمئة خلال الأشهر التسعة الأولى من تأسيس مركز الرعاية النهارية ضمن موقع العمل ووحدة الرعاية الترفيهية وغرفة الرضاعة الطبيعية وإتاحة وسائل النقل الآمنة في مصنع ماس كريدا الصافي - مادبا الواقع في منطقة ريفية نائية في الأردن تتسم بضعف التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتدني مشاركة الإناث في القوى العاملة فيها.

المصدر: مؤسسة التمويل الدولية، 2017، 2018..

قد تستمرّ طوال حياتهنّ المهنية. أمّا من جهة أخرى، فيستفيد الآباء من علاوات في الأجور (منظمة العمل الدولية، 2019)، بينما 25 بالمئة فقط من المديرين الذين يحظون بأطفالٍ دون سنّ السادسة هم من النساء (منظمة العمل الدولية، 2019).

بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما تُحرّم المرأة من الوظائف مدفوعة الأجر وبدوامٍ كامل نظرًا لاضطلاعها بالجزء الأكبر من مهام الرعاية المجانية (البنك الدولي، 2019 ب). وعلى الصعيد العالمي، تقضي النساء وقتًا أطول بثلاث مرات ممّا يقضيه الرجال في تأدية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تتولّى ما نسبته 75 بالمئة منها (منظمة العمل الدولية، 2018 أ). وعلى النحو المذكور، فقد تساهم خدمات رعاية الطفل المدعومة في سدّ الفجوة القائمة في فرص توظيف النساء والرجال (مركز الأبحاث السكانية والصحية الإفريقي، 2017)، وذلك نظرًا لإمكانية أن يشكّل النقص الملحوظ في خدمات رعاية الطفل حاجزًا قائمًا أمام انضمام المرأة إلى مكان العمل وعائقًا يحول دون قدرتها على تطوير حياتها المهنية وتعزيز دخلها على المدى الطويل (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2016). علاوةً على ذلك، قد تساهم عملية توفير خدمات الدعم في مجال رعاية الطفل في المساعدة في تعميم أهمية تقاسم مسؤوليات تربية الأطفال بالتساوي بين الأمهات والآباء، وتزيل ثقافة العيب المرتبطة بالرجال الذين يضطلعون بشكل كامل بدورهم كأباء (هيلمان ومؤلفون آخرون، 2016)، وبالتالي، يساهم في تحسين حياة الرجال والنساء على حدّ سواء (المربع 1.3).

تتزايد الأدلّة المتاحة حول إدراك قادة الأعمال والمديرين أن حصة مهام الرعاية والأعمال المنزلية غير المتساوية التي تضطلع بها كلّ من النساء والفتيات تشكّل مشكلةً من شأنها التأثير على سير العمليات الفعّال والمستمرّ للشركات التي يعملن ضمنها. وقد بدأت بعض الشركات باتّخاذ خطوات عملية لمعالجة هذه المشكلة القائمة، وذلك من خلال دعم الموظفين على امتداد سلسلة القيمة. فعلى سبيل المثال، تعتمد بعض الشركات سياسات مخصّصة لأماكن العمل من شأنها مساعدة الموظفين في الوفاء بمسؤوليات الرعاية المنوطة بهم (انظر المربع 1.4). وكذلك، تسعى الشركات إلى ابتكار منتجات وخدمات من أجل تلبية الاحتياجات المتطورة لأسر المستهلكين والرعاية المنزلية، مما يؤدي إلى استحداث قيم تجارية ومساعدة الموظفين على حدّ سواء (منظمة أوكسفام وشركة "يونيليفر"، 2019).

## المربع 1.2 شركة "كوروبوريت إنفستمنتز": عوامل النهوض بأهداف التنمية المستدامة

توفّر أهداف التنمية المستدامة إطار عمل وخارطة طريق للتحرك العالمي. وبالتالي، يساهم نجاح الأعمال والتقدّم المحرز نحو تحقيق هذه الأهداف في المساهمة في توفير دعم متبادل في هذا الصدد، حيث يمكن أن تساهم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل في تحقيق هدف التنمية المستدامة الأول والثالث والرابع والخامس والثامن (الشكل ب1.2.1). وقد انضمت أكثر من 9,500 شركة قائمة في أكثر من 160 دولة إلى الميثاق العالمي للأمم المتحدة المعنيّ بدعوة الشركات لاتّخاذ إجراءات استراتيجية محدّدة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

علاوةً على ذلك، أيد أكثر من 2,000 قائد من قادة الأعمال مبادئ تمكين المرأة التي تدعو أصحاب العمل تحديداً لـ"دعم إمكانية الوصول إلى رعاية الأطفال والمعاليين من خلال توفير خدمات وموارد ومعلومات لكلّ من النساء والرجال"، في الوقت الذي يدرك فيه قادة الشركات المشاركون في صندوق أهداف التنمية المستدامة فعالية دمج مصالح الأعمال مع مساعي التنمية المستدامة كنموذج عمل جيّد..

المصادر: صندوق أهداف التنمية المستدامة، 2016؛ الميثاق العالمي للأمم المتحدة، 2019.

### الشكل 1.2.1 أهداف التنمية المستدامة



المصدر: برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي.

ملاحظة: تنطوي أطر العمل الدولية الأخرى المتعلّقة بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979؛ وعلى اتفاقية العمّال ذوي المسؤوليات العائلية رقم (159) لعام 1981؛ وعلى توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمّال ذوي المسؤوليات العائلية رقم (165) لعام 1981؛ وعلى اتفاقية الأمم المتّحدة لحقوق الطفل لعام 1989.

### المربع 1.3 الرجال وتقديم الرعاية

كجزء من تقرير "حال آباء العالم" لعام 2019، تسلط منظمة بروموندو وحملة "MenCare" الضوء على أهمية تقديم الرعاية المشتركة بالنسبة للرجال، وذلك نظرًا لما ترتب عليها من فوائد في مجال تعزيز صحتهم الجسدية والعقلية والجنسية والحد من المخاطرة. ووفقًا للآباء الذين يشاركون في رعاية أطفالهم والأعمال المنزلية، تعد هذه المساهمة واحدة من أبرز مصادر الرفاه والسعادة بالنسبة لهم. وكذلك، يشير مشروع البحث "Helping Dads Care" الصادر عن منظمة بروموندو، بالتعاون مع مجموعة "Dove Men+Care"، إلى أنه في المتوسط، 85 بالمئة من الآباء في سبعة بلدان مختلفة قد أفادوا أنهم على استعداد تام للاضطلاع بأي مهام تعزز من مشاركتهم في الأسابيع والأشهر الأولى من رعاية أطفالهم المولودين حديثًا أو أطفالهم المتبئين.

المصدر: منظمة بروموندو، 2019.



الصورة: الفوتوغرافيا، منظمة بروموندو

### المربع 1.4 | دراسة حالة

#### شركة "بوروسان مانسمان" تقدّم إعانات مالية

تدعم شركة التصنيع الثقيل "بوروسان مانسمان" التركيبة الأصل والآباء والأمهات العاملين من خلال استحداث مبادرات تنفيذ كل من الموظفين التابعين لها والقوى العاملة في قطاع التصنيع الأوسع نطاقًا. وتوفّر إحدى شركاتها التابعة إعانات لدعم رعاية الطفل كان قد طالب بها بشكل خاص العمال اليدويون (ذوي الياقات الزرقاء) لتمكين زوجاتهم من الانضمام إلى القوى العاملة النظامية. وبموجب هذا البرنامج، تمنح إعانة شهرية تصل قيمتها إلى 200 ليرة تركية (أي ما يعادل 57 دولارًا أمريكيًا) للعمال عن كل طفل يتراوح عمره بين ثلاث وست سنوات بمجرد إثبات تسجيله في إحدى رياض الأطفال أو الحضانات ومشاركة زوجاتهم في القوى العاملة النظامية. وبالتالي، يهدف البرنامج إلى تقديم دعم مباشر للعمال وأسرهم، هذا بالإضافة إلى المساهمة في تحقيق أهداف الشركة الأوسع نطاقًا المتمثلة في تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة في تركيا. وتعليقًا على ذلك، أشار مدير عام بوروسان مانسمان قائلاً: "في البداية، حاولت تصميم حل أكثر تعقيدًا: كبناء مرفق رعاية أطفال خاص بنا مثلًا... وفي النهاية، حاولت إيجاد حل أكثر فعالية وواقعية، حيث شكّل الدعم المالي الحلّ الأسرع والأكثر فعالية على الإطلاق".

مؤسسة التمويل الدولية، 2017.

### 1.1.3 تعزيز نموّ الأطفال الصغار

ينطوي الاستثمار في رعاية الطفل الجيدة على ضمان تنمية الطفولة المبكرة، حيث تبدأ فرص نجاح الأطفال في المدرسة والتمتع بصحة جيدة على مدى الحياة وتحقيق الإنتاجية المستقبلية المنشودة ببناء جسم سليم وعقل سليم من البداية. فعلى مدى العقدين الماضيين، كشف علماء الأعصاب أن الدماغ يتشكّل منذ بداية الحياة من خلال الجينات من جهة والبيئة المحيطة من جهة أخرى (بلاك ومؤلفون آخرون، 2017)، حيث يتطوّر الدماغ بشكلٍ أسرع من أي وقت آخر منذ مرحلة الحمل وحتى حوالي الخمس سنوات من عمر الطفل. وسعيًا للاستفادة من ذلك الوقت الذي يتطوّر فيه الدماغ بشكلٍ سريع ومن أجل ضمان نموهم، لا بدّ للأطفال من الحصول على رعاية التنشئة التي يحتاجون إليها. وفي هذا السياق، سعى تحالف مشكّل بقيادة منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) إلى إعداد إطار الرعاية الذي يسلّط الضوء على خمسة عناصر أساسية (الشكل 1.4) وهي: الصحة الجيدة، والتغذية الكافية والرعاية سريعة الاستجابة، والأمن والسلامة، وفرص التعلّم المبكر.

يساهم التفاعل الودي والمنتظم والمحفّز مع مقدّمي الرعاية ومختلف أفراد الأسر منذ الولادة في تسهيل نموّ المسارات العصبية الفعّالة في مختلف أجزاء الدماغ المسؤولة عن تطوير اللغة، والمنطق والتفكير، والانفعالات، والكفاءات الاجتماعية، وغيرها من القدرات الأخرى (مركز الطفل النامي، جامعة هارفرد، 2007، 2007ب؛ موسييه،

### الشكل 1.3 إطار عمل / رعاية وتنشئة الطفل



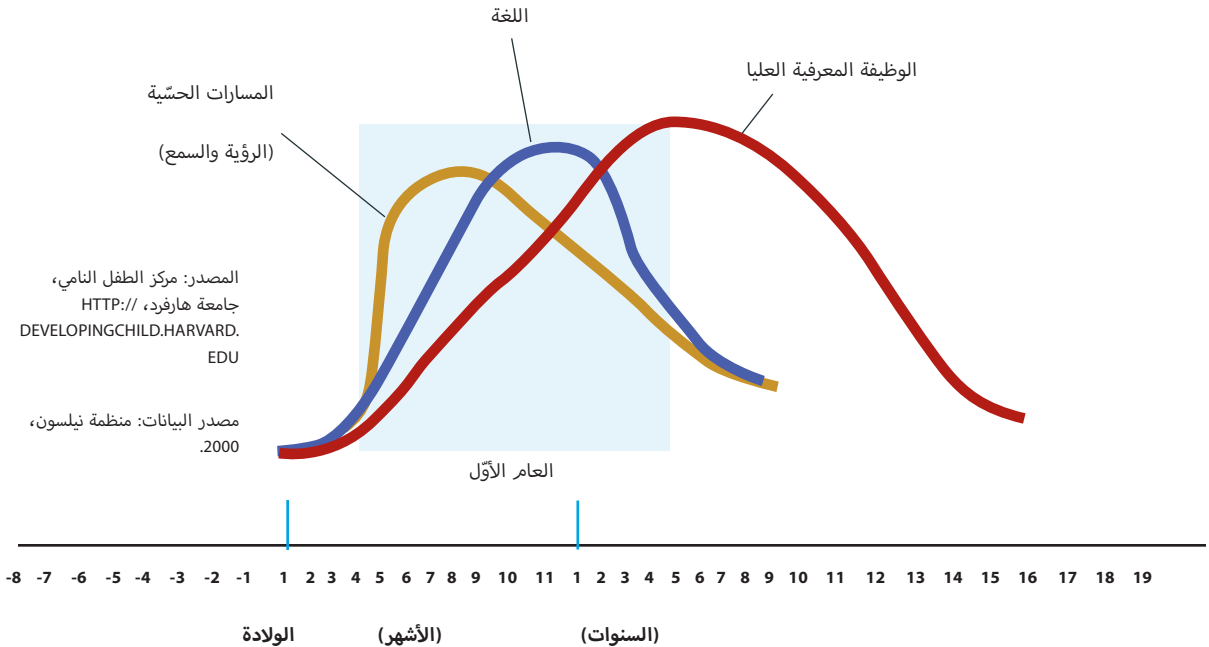
المصدر: منظمة الصحة العالمية واليونيسف ومجموعة البنك الدولي، 2018.

2013)، إذ يعدّ من غير المحتمل أن يحقق الأطفال كامل إمكاناتهم في حال عدم تلقّيهم الدعم المستجيب (أي رعاية التنشئة) خلال مثل هذه المراحل المهمة من حياتهم (يُرجى الاطلاع على الشكل 1.5).

وكذلك، فقد تساهم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل، وبشكل ملحوظ، في تحقيق نموّ الأطفال المبكر ورفاهية الآباء والأمهات العاملين، في الوقت الذي يتمّ فيه منح مزايا خاصة للأطفال المحرومين من الذين هم أقلّ عرضة للحصول على خدمات عالية الجودة. ينمو الأطفال من الذين يتمتّعون بصحة جيّدة ليصبحوا مواطنين صالحين وموظفين كفاء وعملاء متميّزين (غارسيا ومؤلفون آخرون، 2016) (يُرجى الاطلاع على الشكل 1.6 والمربع 1.5).

### الشكل 1.4 تطور الدماغ البشري

تتطوّر الروابط العصبية لمختلف الوظائف بشكلٍ متتابع



## الشكل 1.5 فوائد التعليم المبكر



المصدر: مقتبس من مشروع معادلة الاختيار وفق نموذج هيكمان،

[WWW.HECKMANEQUATION.ORG](http://WWW.HECKMANEQUATION.ORG)

## المربع 1.5 مشروع البنك الدولي لرأس المال البشري

في عام 2017، أطلق البنك الدولي مشروع رأس المال البشري لحشد الجهود العالمية المبذولة لتسريع وتيرة الاستثمار في الأفراد سعياً لتعزيز المساواة والنمو الاقتصادي. وتتمثل رؤية المشروع في توحيد البلدان من أجل تذليل العقبات القائمة أمام مساعي التنمية البشرية وسدّ الفجوة الكبيرة المتزايدة في رأس المال البشري في العالم، وذلك من خلال استخدام استراتيجيات تشمل الحكومة بأسرها. وكذلك، يشكّل مؤشر رأس المال البشري إحدى ركائز المشروع ومقياساً مستخدماً عبر البلاد من شأنه قياس رأس المال البشري للجيل القادم من حيث بقاء الطفل على قيد الحياة والسنوات المتوقعة للتعليم النوعي في المدرسة والصحة. وقد أصدرت الدول العشر الأعلى تسجيلاً للنقاط، ككندا وفنلندا واليابان وجمهورية كوريا وسنغافورة والسويد، تشريعات على مدى التاريخ وأجرت استثمارات ملحوظة في المزايا المراعية للأسرة المقدمّة في مجال رعاية الطفل، كتلك ذات الصلة بمنح إجازات مدفوعة الأجر.

المصدر: البنك الدولي، 2018.

## 1.1.4 إفادة المجتمع والمساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي

يعدّ الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل جيّدًا بالنسبة لدافعي الضرائب والاقتصاد ككلّ. وعلى الرغم من تكلفة البرامج ذات الجودة العالية والمخصّصة للأطفال الصغار، إلّا أن تكلفة التقاعس عن تنفيذها أعلى. وفي هذا السياق، أثبت الاقتصاديون أن قيمة العوائد المحتملة من الاستثمار في تقديم خدمات عالية الجودة للأطفال الصغار قد تصل إلى 9 دولارات أمريكية لكلّ دولار واحد مستثمر، وأن برامج الطفولة المبكرة قد تساهم في زيادة مكاسب الأطفال المشاركين المستقبلية بنسبة 25 بالمئة (اليونيسف، 2017ب). فبالإضافة إلى اكتساب فوائد فورية من خلال مساعدة موظفيهم، يقدّم أصحاب العمل الذين يستثمرون في تقديم حلول رعاية الطفل مساهماتهم إلى مجتمع الأعمال بأكمله على المدى الطويل (معهد الطفل الحضري، 2015) (الجدول 1.1). وكذلك، يؤدّي الدعم المقدم لعمّال القطاع غير الرسمي إلى تحقيق فوائد إضافية أيضًا لكلّ من الأفراد والمجتمع ككلّ على حدّ سواء (المربع 1.6).

## 1.2 اختيار الحلّ الأفضل في مجال رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل

قد يبدو خيار الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل قرارًا صعبًا للعديد من أصحاب العمل. لذلك، لا بدّ من التطرّق لمعالجته كأبيّ قرار استراتيجي آخر. وتنطوي المهام المتعلقة بهذا القرار على تأمين موافقة ودعم القيادة ومراجعة أهداف العمل واستراتيجيته وفهم مختلف احتياجات الموظفين ومراعاة قدرات الشركة ومواردها المتاحة. وتهدف مراجعة الأهداف إلى ضمان مواءمة الاستثمار في رعاية الطفل مع مختلف احتياجات الأعمال والموظفين، وتضمينها في جهود التنوّع والإدماج الأوسع نطاقًا. كما يساهم استعراض قدرات الشركة في دراسة الموارد المالية والبشرية المتاحة والمزايا الأثرية القائمة والتشريعات المعمول بها في مجال رعاية الطفل والالتزامات المحتملة وأتجاهات العرض الحالي لخدمات رعاية الطفل عالية الجودة وفرص الشراكة المتاحة، بما في ذلك تلك القائمة مع كلّ من الحكومة أو أصحاب العمل الآخرين.

## الجدول 1.1: ملخص فوائد خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل

أصحاب العمل	الأطفال	الآباء والأمهات (مقدّمو الرعاية)	المجتمع
✓ تعزيز مساعي التوظيف، مما يؤدّي إلى زيادة فرص التنوّع واستقطاب المواهب ورفع مستوى المتقدّمين للوظائف.	✓ تعزيز النموّ الاجتماعي والعاطفي.	✓ تعزيز المشاركة في سوق العمل.	✓ بناء رأس المال البشري.
✓ تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين، والحدّ من وتيرة التغيّب عن العمل والدوران الوظيفي.	✓ تعزيز المهارات اللغوية والمعرفية الأساسية.	✓ الحدّ من الفقر والضغط المالية المنزلية.	✓ رفع الإنتاجية وزيادة الأرباح، الأمر الذي من شأنه المساهمة في الحدّ من الاعتماد على المعونات الاجتماعية.
✓ رفع الإنتاجية من خلال تحسين التركيز والتحفيز.	✓ رفع مستوى الاستعداد لدخول المدرسة.	✓ دعم تحقيق رفاهية الأسر وأدائها بشكل أفضل.	✓ الحدّ من معدلات ترك المدرسة وإعادة الصفوف وتلبية احتياجات التعليم الخاصة.
✓ تعزيز سمعة المؤسسة وإمكانيات وصولها إلى الأسواق باعتبارها من أفضل أصحاب العمل بالنسبة للموظفين.	✓ رفع إمكانيات الحد من التسرّب من المدرسة واستكمال كافة مراحلها وتحقيق الإنجازات المنشودة خلال السنوات اللاحقة.	✓ الحدّ من حوادث العنف الأسري.	✓ تعزيز كفاءة النظم.
	✓ منح أطفال الأسر الفقيرة فرصًا متساوية.	✓ تعزيز الثقة وتحسين مهارات تربية الأطفال من خلال استحداث برامج مخصّصة لذلك وتقديم الدعم اللازم.	✓ الحدّ من انحراف الأحداث.
		✓ توفير تكاليف الرعاية الصحية المتكبّدة من خلال تعزيز إمكانيات التدرّج المبكر والرعاية الوقائية.	



## المربع 1.6 فهم احتياجات العمّال غير النظاميين من الرعاية وتليتها

تركز مجموعة الأدوات هذه على خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل، ما ينطوي، بالتالي، على تسليط الضوء على عمّال الاقتصاد النظامي. ومع ذلك، يعدّ 61 بالمئة من القوى العاملة، أي أكثر من 2 مليار فرد، تابعين للاقتصاد غير النظامي، حيث يعمل معظمهم لحسابهم الخاص. وفي إفريقيا والهند، تبلغ هذه النسبة 86 و88 بالمئة على التوالي (منظمة العمل الدولية، 2018ب). وعلى الرغم من النقص الملحوظ في البيانات المتاحة حول العمّال غير النظاميين، يعدّ من المرجح أن تكون حاجة هؤلاء العمّال لخدمات رعاية الطفل والفجوة القائمة في توفيرها أكبر من حاجة العمّال النظاميين، وذلك نظرًا للطابع الأقل تنظيمًا الذي يتّخذه العمل غير النظامي بحكم تعريفه، ولتقلبه وعدم إمكانية توقع تغيراته وعدم إدراجه ضمن خطط الحماية الاجتماعية.

وفي كل من إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية، يعدّ من المرجح أن تجد النساء وظيفته في القطاع غير النظامي، حيث تعملن في أقل أشكال العمل حماية، فهي منخفضة الدخل وتنطوي على مخاطر عالية للدخول في دائرة الفقر، ما يحول دون قدرتهنّ على تسديد تكاليف رعاية الطفل وإيجاد الوقت الكافي لرعاية أطفالهنّ في المنزل (منظمة العمل الدولية، 2018ب).

ومع ذلك، فقد تطرح عملية إتاحة وصول العمّال غير النظاميين إلى خدمات رعاية الطفل تحديات عديدة. فعلى سبيل المثال، لا يحظى العديد من هؤلاء العمّال بـ"صاحب عمل" محدّد بشكلٍ منتظم؛ فبدلاً من ذلك، هم يكسبون دخلهم من ممارسات البيع في الشوارع أو جمع القمامة أو الاضطلاع بأيّ مهام شبيهة أخرى. بالإضافة إلى ذلك، يعدّ من المرجح أن يعيش العمّال غير النظاميين ويعملون في أماكن لا تناسب رعاية الطفل، بما في ذلك في الشوارع أو المستوطنات غير النظامية أو مكبات النفايات أو مواقع البناء أو حتّى منازل أشخاص آخرين.

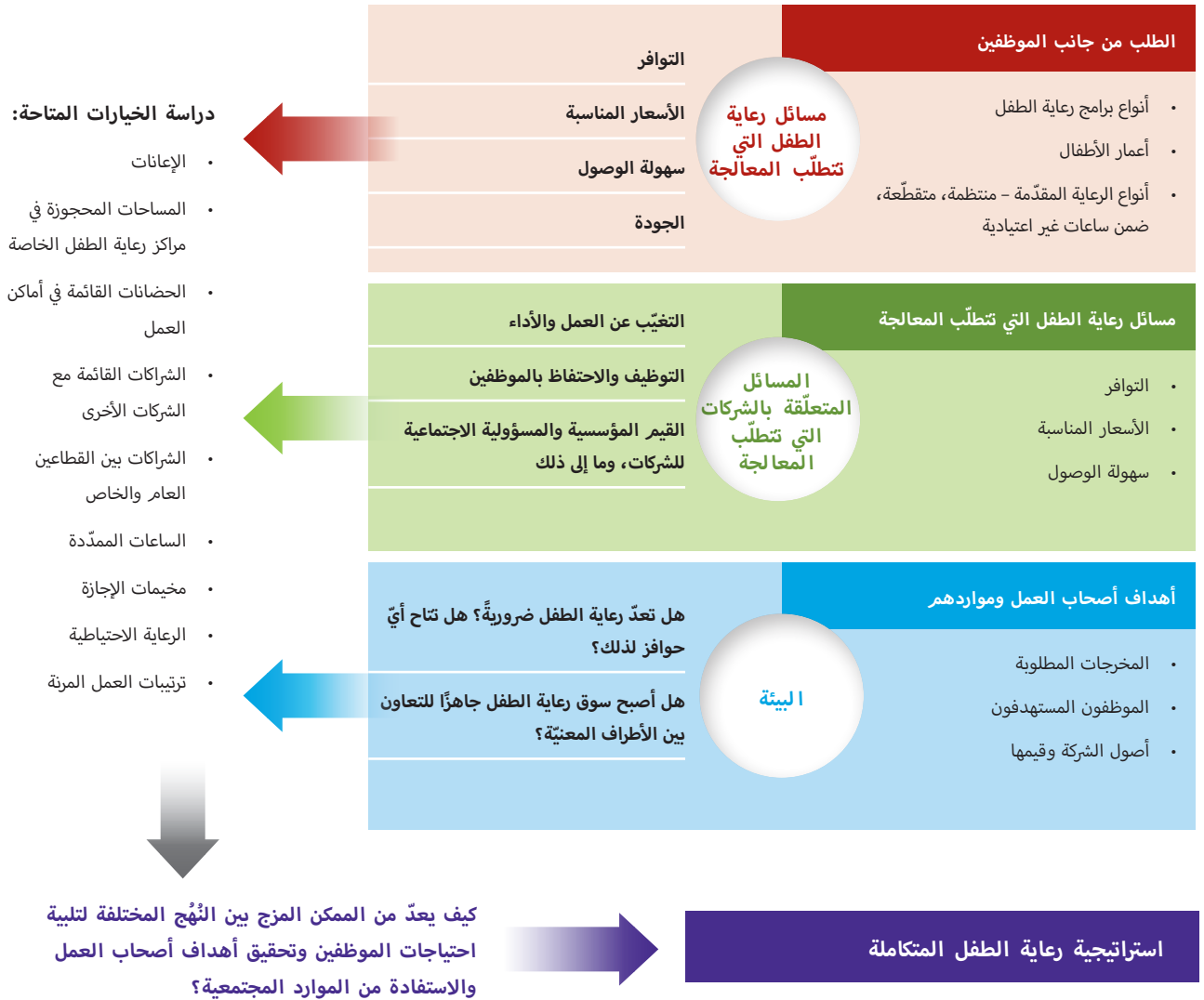
وعلى الرغم من اختلاف هذه الظروف السائدة، من الممكن تنفيذ الكثير من محتوى مجموعة الأدوات هذه لصالح هذه الفئة من العمّال. فعلى سبيل المثال:

- قد تتخذ منظمات العمّال ذات الأعداد الكبيرة العديد من الخطوات الموضّحة في الدليل، وذلك سعياً منها لتقديم خدمات رعاية الطفل كما فعلت جمعية النساء العاملات لحسابهنّ الخاص (سيوا) في الهند.
- قد تدعم الإعانات أو مصادر التمويل الحكومية المقدّمة من خلال برامج الحماية الاجتماعية خدمات رعاية الطفل المجتمعية أو المنظمة أو المدعومة من قبل صاحب العمل.
- يتمتّع أصحاب العمّال غير النظاميين، بما في ذلك عمّال البناء أو العمّال المنزليين، وغيرهم من أصحاب العمل من الذين يشملون العمّال المنزليين ضمن سلاسل توريدهم بالقدرة على دعم رعاية الطفل. فعلى سبيل المثال، قد يقدّم أصحاب العمل المساعدة اللازمة من خلال توفير مساحات فعلية أو المساهمة في تغطية تكاليف النفقات التشغيلية المتكبّدة، وذلك على النحو الذي أتبعته منظمة موبايل كريس لأكثر من 50 عامًا في الهند، أو تمويل برامج القسائم / الكوبونات.
- ويمكن أن يؤدّي توفير الدعم اللازم للعمّال غير النظاميين من الذين هم في حاجة للحصول على خدمات رعاية الطفل إلى تحقيق المكاسب نفسها التي يحققها دعم العاملين في القطاع النظامي لصالح كلّ من الموظفين وأصحاب العمل والاقتصاد. وفي هذا السياق، تعرض مبادرة شبكة العولمة والتنظيم لعمل المرأة غير النظامي (ويغو) المعنيّة برعاية الطفل والعمّال غير النظاميين هذه المسائل بشكلٍ أكثر تفصيلاً.

المصدر: مؤسسة صندوق الاستثمار للأطفال (بدعمٍ من معلومات واردة من جمعية النساء العاملات لحسابهنّ الخاص (سيوا) ومنظمة موبايل كريس وشبكة العولمة والتنظيم لعمل المرأة غير النظامي (ويغو)).

والأهمّ من ذلك، لا بدّ لخدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل من النظر في احتياجات الموظفين وتقديمها لهم جميعهم. وغالبًا ما تعتمد أنواع الدعم المطلوب من قبل الموظفين على عدّة متغيّرات، بما في ذلك تلك ذات الصلة بالمسافة التي تفصل الموظفين عن مكان العمل، وقدرتهم على الدفع، وأعمار أولادهم، وظروف وساعات عملهم، والتحدّيات التي يواجهونها في مجال رعاية الطفل، وقيمهم واحتياجاتهم وتفضيلاتهم الخاصة في هذا الشأن.

## الشكل 1.6 نموذج مؤسسة التمويل الدولية لاتّخاذ القرارات على مستوى الشركات الساعية إلى دراسة حلول رعاية الطفل المتاحة



## شركة "آي بي إم" في تشيلي: تقديم خدمات رعاية الطفل المناسبة في أشد أوقات الحاجة إليها

كمشاركٍ في برنامج ختم المساواة بين الجنسين في تشيلي، أنشأت شركة "آي بي إم" في تشيلي مركزًا مخصصًا لرعاية الطفل للاستجابة لاحتياجات موظفيها المهنية والشخصية. وقبل افتتاح المركز، أجرت الشركة دراسة استقصائية وشكّلت مجموعات تركيز وبحث مكثف لتحديد احتياجات موظفيها ومتطلباتهم. وقد أدى تحليل النتائج المحققة إلى تمكين الشركة من استحداث خدمة ترميز منتظمة وإطلاق ثلاثة برامج على النحو التالي:

- برنامج الرعاية الاحتياطية للأطفال والمقدمة في أيام محدّدة.
- برنامج رعاية الفتيات والفتيان من الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و12 عامًا لعدة ساعات بعد دوام المدرسة.
- برنامج رعاية الأطفال بعد ساعات العمل بين الساعة 6:30 مساءً وحتى الساعة 10:30 ليلاً.

ويقع المركز أمام مبنى الشركة القائم في مدينة سانتياغو. وعلى الرغم من منح الأولوية لانضمام أطفال الموظفين إليه، إلا أن المركز متاح أمام أفراد المجتمع أيضًا.

المصدر: برنامج ختم المساواة بين الجنسين الوطني المدعوم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2019..

ملاحظة: يعدّ برنامج ختم المساواة بين الجنسين في تشيلي مبادرة رُوّجت لها وزارة شؤون المرأة والخدمة الوطنية للمرأة، وذلك بدعمٍ من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي..

## أبرز النقاط التي لا بدّ من تدكّرها دائمًا عند تحديد كيفية دعم رعاية الطفل

تصميم الحلول المقّدمة في مجال رعاية الطفل حسب الحاجة، وذلك من أجل تلبية احتياجات الموظفين والتركيز على اعتبار عملية الوفاء بمتطلباتهم المهنية والشخصية مسؤولية اجتماعية ومؤسسية مشتركة.

ربط الحلول المقّدمة في مجال رعاية الطفل بإحدى الاستراتيجيات المؤسسية الشاملة وأهدافها وقيمها المتمثلة في تعزيز التنوع والاندماج والمساواة بين الجنسين، باعتبارها جميعها محرّكات لضمان تحسين أداء الشركة ونموها.

فهم السياق المجتمعي، بما في ذلك توفير خدمات رعاية الطفل وتلبية المتطلبات التنظيمية التي قد تؤثر على التكاليف المتكبّدة ومستوى الجهود المبذولة ونطاق العمل المشمول.

النظر في كافة الخيارات المتاحة - فعلى سبيل المثال، قد تتعاقد الشركة مع مقدّم رعاية محلي أو قد تفضّل الأسر الحصول على دعم من أحد المرافق القائمة بالقرب من المنزل بدلاً من تلك الموجودة ضمن موقع العمل.

إتاحة خيارات متعدّدة لكافة الآباء والأمهات ودعم مساعي التغيير الثقافي وتعديل الأعراف الاجتماعية، الأمر الذي يعدّ ضروريًا لضمان نجاح مثل هذه البرامج وتعزيز التكامل بين الحياة المهنية والشخصية.

ضمان الجودة، وذلك نظرًا لاعتماد تحقيق أفضل النتائج على جودة الخدمات المقّدمة. وبالتالي، تعدّ استمرارية الرعاية التي يقدّمها المعلّمون سريعو الاستجابة عنصرًا أساسيًا لضمان الجودة، حيث تؤثر أجورهم وظروف عملهم على استبقائهم في العمل ورضاهم الوظيفي وجودة الخدمات التي يقدّمونها.

ضمان تقديم خدمات رعاية الطفل وإتاحتها بأسعارٍ معقولة على كافة العمّال، وذلك من أجل منح الأولوية لمساعي إدراجهم وشملهم في هذه المخططات.

تعزيز ثقافة الشركة، والسعي لتقديم ما هو أكثر من رعاية الطفل وذلك من خلال تقديم مزايا أسرية مكملة.

رصد وتقييم عملية التنفيذ ونتائجها المحققة من أجل تحسين الخدمات المقّدمة.



## فهم المتطلبات القانونية

### الخطوة الثانية

لا بدّ من الاطلاع على المتطلبات القانونية لتقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل في حدود موقعك وكذلك تقديم خدمات رعاية الطفل على نطاق أوسع، إذ تعدّ هذه الخطوة مهمة في البلدان التي يلزم فيها أصحاب العمل قانونيًا بتوفير مثل هذه الحلول. وقد تنطوي المتطلبات القانونية على عمليات الترخيص والتسجيل، ومعايير الجودة والسلامة، والمزايا الضريبية وغير الضريبية، وغيرها من المسائل الأخرى ذات الصلة بالمسؤولية والتأمين. وفي الكثير من الحالات، تكون الإرشادات في هذا الشأن محدودة على المستوى الوطني، ويمكن لأصحاب العمل في هذه الحالة دراسة إمكانية اتباع الإرشادات الدولية المعتمدة في هذا الشأن.

## اختيار نوع الخدمات الممكن تقديمها

### الخطوة الثالثة

- لا بدّ من تحديد أكثر الحلول مناسبة في مجال رعاية الطفل، بما في ذلك تلك التي تنطوي على مزايا مكملة مراعية للأسرة، كمنح إجازات مدفوعة الأجر.
- دراسة الطلب: لا بدّ من إشراك الموظفين في العملية لتحديد التكلفة المتكبّدة وعناصر الجودة واتجاهات الطلب وإمكانيات الوصول ونطاق العمل والأهلية. فعلى سبيل المثال، لا بدّ من تقييم احتياجات رعاية الطفل باستخدام إحدى أدوات الدراسات الاستقصائية أو من خلال إجراء مقابلات أو استطلاعات رأي أو تشكيل مجموعات تركيز وبحث مكثف.
- دراسة العرض: لا بدّ من إدراك خيارات رعاية الطفل المتاحة في السوق، بما في ذلك على سبيل المثال، مدى توافر البرامج القائمة وجودتها وتكلفتها وسهولة الوصول إليها والاستفادة منها.
- لا بدّ من احتساب التكاليف المقدّرة للخيارات المفضّلة المتاحة وإعداد ميزانية مخصّصة وتحديد مصادر الدخل.
- لا بدّ من استحداث نظرية تغيير أو نموذج أعمال واستراتيجية بسيطة لضمان مواءمة الأهداف المحدّدة والحلول المقدمّة والنتائج المتوقّعة ومساهمتها في توجيه العملية، وكذلك من وضع خطّ أساس وتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة بذلك.

## تفعيل البرنامج

### الخطوة الرابعة

- لا بدّ من اختيار حلّ مناسب في مجال رعاية الطفل وحلول أخرى أسرية مكملة، كذلك ذات الصلة بإتاحة ترتيبات العمل المرنة ودعم الرضاة الطبيعية وتقديم إجازات مدفوعة الأجر، لاختبارها وتقديمها إلى جميع الآباء والأمهات.
- لا بدّ من تحديد وتقييم مقدّمي الخدمات المحتملين من القطاع العام أو الخاص أو المجتمع المدني لإبرام شراكة معهم، في الوقت الذي يتمّ فيه السعي لضمان أفضل مستوى من الجودة.
- لا بدّ من تعيين إدارة مخصّصة أو فريق عمل معنيّ لقيادة عملية التنفيذ.
- لا بدّ من طلب المساعدة اللازمة عند الاقتضاء (والدعم من الشبكات والخبراء المهنيّين المعنيّين الآخرين).
- لا بدّ من التواصل مع كافة الجهات المعنيّة لتحسين الخيارات المتاحة باستمرارٍ.
- لا بدّ من الاضطلاع بعمليات المراقبة والتقييم المتكرّرة، وقياس مدى التقدّم المحرز وفقاً لخط الأساس وتعديل النهج المعتمد حسب الحاجة.

بالنسبة لأصحاب العمل الذين يسعون إلى توفير خدمات رعاية الطفل للمرة الأولى أو إلى تحسين تلك القائمة منها، فتعرض النقاط الرئيسة الموضّحة في ما يلي أبرز عناصر هذه العملية المرحلية. وفي الفصول التالية، يوفّر الدليل موارد متعدّدة حول فهم السياسات المعتمدة وضمان الجودة وإتاحة خدمات رعاية الطفل بأسعار معقولة وتوفير مزايا مكملة مراعية للأسرة وقياس النتائج المحقّقة.

## الانطلاق

### الخطوة الأولى

- لا بدّ من الإجابة عن أسئلة مثل: "ما السبب الكامن وراء القيام بذلك؟" و"ما هي أهدافنا المنشودة؟" و"ما هي احتياجات موظفينا؟".
- وتتطوي أبرز الإجابات المقدّمة على ما يلي:
- هناك جدوى كبيرة من تقديمنا خدمات رعاية الطفل واستحداث سياسات مراعية للأسرة.
- نحن ملزمون قانونيًا بالقيام بذلك.
- يواجه موظفونا تحديات متعدّدة في مجال الرعاية تؤدّي إلى ظهور تحديات في الشركة، كارتفاع معدلات التغيب عن العمل الذي قد تساهم خدمات رعاية الطفل المقدّمة في المساعدة في حلّه.
- نحن، وقيادتنا أيضًا، ملتزمون ببناء سمعة جيّدة كأفضل صاحب عمل مراعي للأسرة.



الصورة: الفوتوغرافية: صيف، براك للنسبة البريئة ومؤسسة لبحر

## 1.7 الموارد الإضافية

### مجموعة الأدوات

- الأسئلة التي لا بدّ من النظر فيها عند إعداد برنامج مخصّص لرعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل (م.1).
- تحليل احتياجات مكان العمل (تحديد الطلب) (م.2).

### مراجع إضافية للاطلاع عليها

أليثيا دونالد، وفرانيسكو كامبوس، وجوليا فيانت، وماريا إميلييا كوكانيا، 2018. "Empowerment". البنك الدولي، واشنطن. Gender Innovation Lab: Investing in Childcare for Women's Economic

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30273/129432-BRI-Investing-In-Childcare-PUBLIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Provides insight on the factors to consider when designing effective interventions aimed at increasing women's agricultural productivity*

مركز كلية بوسطن للعمل والأسرة، 2015. "The New Dad: Recommendations for Employers". كلية بوسطن، تشيستنت هيل، ماساتشوستس.

[http://www.thenewdad.org/recommendations\\_for\\_employers](http://www.thenewdad.org/recommendations_for_employers)

يوقّر هذا التقرير توصيات مخصّصة لأصحاب العمل لتمكينهم من تهيئة ثقافة مكان العمل بطريقة تدعم الأمهات والآباء، تنطوي على التعرّف أكثر على الآباء العاملين واحتياجاتهم واعتماد ترتيبات عمل مرنة، بما في ذلك إتاحة إمكانية العمل بدوام جزئي، هذا بالإضافة إلى فهم متطلبات تهيئة مكان عمل مراعي للأسرة وإدراك ضرورة تغيير الثقافة السائدة لتشجيع الرجال على اعتماد سياسات الإجازة الأسرية.

مؤسسة التمويل الدولية، 2017. "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل: الجدوى من تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل". واشنطن.

[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling\\_childcare\\_the\\_business\\_case\\_for\\_employer\\_supported\\_childcare](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare)

يناقش هذا التقرير الرئيسي الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية بشأن رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل والقائم على عدد من دراسات الجدوى ذات الصلة الطريقة التي تعتمد عليها الشركات لتحليل قوتها العاملة، وذلك سعياً لتحديد نوع الدعم الممكن تقديمه لموظفيها وفقاً لاحتياجاتهم الخاصة، ويتضمّن أمثلة متعدّدة حول الحلول المقدمّة في هذا الشأن.

منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي، 2009. "Work and Family: Towards New Forms of Reconciliation with Social Co-responsibility". سانياغو: منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_55.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_55.pdf)

يوقّر هذا التقرير مقترحات حول السياسة العامة وتوصيات بشأن كيفية استجابة مختلف الجهات الفاعلة الاجتماعية لتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية من المنظور الجنساني، ويشدّد على حقيقة عدم كفاية أيّ عملية تدخّل من دون بذل جهود متضافرة في هذا الشأن.

شركة "ريدي نايشن"، 2019. "Want to Grow the Economy? Fix the Child Care Crisis". واشنطن.

<https://www.strongnation.org/articles/780-want-to-grow-the-economy-fix-the-child-care-crisis>

تسعى هذه الدراسة إلى بحث الآثار الاقتصادية لأزمة رعاية الطفل الأمريكية المترتبة على كلّ من الآباء والأمهات العاملين وأصحاب العمل ودافعي الضرائب وتطبيقها على نطاق أوسع. وتوصلت الدراسة إلى أن الولايات المتّحدة الأمريكية تتكبّد تكاليف اقتصادية سنوية تبلغ قيمتها 57 مليار دولار أمريكي تتمثل في خسائر في الأرباح والإنتاجية والإيرادات.

شركة "ريدي نايشن"، 2015. "Business Leader Actions to Support Early Childhood: A Global Imperative; A Local Opportunity". واشنطن

<https://www.readynationinternational.org/documents/5>

دليل يوفر لأصحاب العمل إرشادات حول كيفية دعم الطفولة المبكرة بطريقة تفيد مؤسساتهم، وذلك وفقاً لإجراءات من شأنها أن (أ) تفيد المجتمعات، و(ب) تدعم الموظفين، و(ج) تتفّص صنّاع القرار الرئيسيين، و(د) تؤثر على السياسات العامة. وتتضمّن الأمثلة المقدمّة على ذلك عدداً من مبادرات أصحاب العمل المنفّذة عبر مختلف أنحاء العالم.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والحكومة الإسبانية، 2013. "Shared responsibilities in the workplace: A guide on labour actions for reconciliation with social co-responsibility".

[http://americalatinagenera.org:8080/indica/assets/downloads/guia\\_responsabilidades\\_EN.pdf](http://americalatinagenera.org:8080/indica/assets/downloads/guia_responsabilidades_EN.pdf)

دليل مخصص للشركات لتمكينها من التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية والشخصية والمسؤولية الاجتماعية المشتركة.

منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف). "ملخصات الأدلة: مزايا السياسات المراعية للأسرة - إعادة تصميم مكان العمل ليكون مراعيًا للأسرة".

<https://www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies>

أطلقت اليونيسف سلسلة من ملخصات الأدلة المتاحة حول مزايا السياسات المراعية للأسرة، بما في ذلك تلك ذات الصلة برعاية الطفل والإجازات مدفوعة الأجر ودعم الرضاعة الطبيعية، وحول آثار هذه السياسات المترتبة على الأعمال وتمكين المرأة الاقتصادي.

# متطلبات السياسات والأنظمة واللوائح

تختلف بيئة سياسات رعاية الطفل الوطنية من بلد لآخر. وفي الوقت الذي يحظى فيه عدد قليل من الحكومات بسياساتٍ مخصصة لرعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل، يعدّ تقديم هذا النوع من الخدمات أمرًا إلزاميًا لبعض الشركات القائمة في 26 دولة من بين إجمالي الدول البالغ عددها 189 والمشمولة ببرنامج المرأة وأنشطة الأعمال والقانون (البنك الدولي، 2019أ). وبالتالي، تتمثل إحدى الخطوات الأولى المتخذة نحو استكشاف خيارات رعاية الطفل المتاحة في تحديد المتطلبات والأنظمة والمزايا القانونية ذات الصلة بسياقها المحدد.

وبالتالي، يتعيّن على أصحاب العمل من الذين يسعون إلى الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل فهم المتطلبات المحلية أو الوطنية ذات الصلة بإنشاء مرفق ما وترخيصه، وتلبية المتطلبات الأساسية للترخيص كنقطة انطلاق لضمان جودة خدمات رعاية الطفل المقدّمة. وبغض النظر عن متطلبات الترخيص هذه، من الممكن للشركات النظر في كيفية إدارة أيّ مسؤوليات أو مخاطر محتملة قد ترتبط برعاية الأطفال الصغار، لن يكون الحد من تلك المخاطر صعبًا إن تم التعامل معه منذ البداية وذلك من خلال:

- **الالتزام بمتطلبات الصحة والسلامة** واتباع المعايير المحلية منذ البداية أو اتباع المعايير الدولية في ظلّ غياب التوجيهات المحلية.
- **تقديم التدريب المستمرّ** لأعضاء طاقم رعاية الطفل، وذلك من أجل ضمان الجودة والامتثال للأنظمة واللوائح (من خلال إبرام شراكات مع الحكومة أو مقدّمي خدمات التدريب أو المنظمات غير الحكومية المحلية أو الدولية).
- **استحداث ممارسات تواصل متّسقة** مع كافة الجهات المعنية، بما في ذلك الآباء والأمهات.
- **ضمان تأمين الأعمال** وتغطية الموظفين والأطفال وصاحب العمل تحت إشراف مهني محترف.



PHOTO COURTESY OF UNICEF/UNEP/WHO

## 2.1 مسؤوليات الحكومات إزاء تقديم خدمات رعاية الطفل

تلزم خطة التنمية المستدامة لعام 2030 التي اعتمدها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة البالغ عددها 193 بالإجماع الحكومات بالوصول الشامل إلى خدمات الطفولة المبكرة (بارنز، 2019). وعلى الرغم من هذا الالتزام، يعدّ الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل في العديد من البلدان غير كافٍ (ديفيرتشيلى وسافيدرا، 2019)، ما يلزم الآباء والأمهات بتغطية كافة تكاليف الرعاية المتكبّدة في هذا الشأن. وبالتالي، تكمن مساعي تحقيق أهداف التنمية المستدامة في حشد الموارد المتاحة وتيسير عقد شراكات بين الدولة والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص على حدّ سواء (المربع 2.1). من الممكن لأصحاب العمل تأدية دور حاسم في مجال توسيع نطاق خدمات رعاية الطفل المقدّمة من خلال الخيارات المتاحة المدعومة من قبل صاحب العمل للموظفين وأطفالهم الصغار، سواء كانوا مكلفين بذلك بموجب التشريعات أم لا.

### المربع 2.1 مركز رعاية أطفال عمّال النقل في الأوروغواي

يساهم القانون في الأوروغواي في تعزيز خدمات رعاية الطفل الشاملة. فمن خلال إحدى عمليات المفاوضة الجماعية في قطاع النقل، باتت الحاجة إلى دعم رعاية أطفال أسر عمّال النقل واضحة. إذ تتأثر أسر السائقين الذين غالبًا ما يبقون خارج منازلهم لأداء مهام عمل تمتدّ لشهر أو شهرين كلّ مرّة، وبشكلٍ خاص، بانعدام توافر خدمات رعاية الطفل الجيّدة المتاحة بأسعارٍ معقولة.

وفي هذا السياق، اجتمعت شركات النقل والنقابة العمالية (SUTCRA) والحكومة (من خلال نظام الرعاية الوطنية) مع بعضها البعض وتعاونت معًا من أجل معالجة هذه المسألة بطريقةٍ منسّقة، حيث تحوّل الحلّ المستحدث لاستهداف أسر السائقين ليصبح مبادرةً أوسع نطاقًا. وبالتالي، أدت هذه الشراكة المبرمة إلى تأسيس مركز مخصّص لرعاية الطفل من شأنه تقديم خدمات اجتماعية وتعليمية، لا سيّما في مجال تنمية الطفولة المبكرة. ومن خلال هذا المثال المقدّم حول المسؤولية المشتركة بين الأسر والشركات والعمّال والحكومة، سعت الشركات إلى توفير الموقع المخصّص لإنشاء المركز، في الوقت الذي تولّت فيه النقابة العمالية مهمة إدارته بمشاركة إحدى منظمات المجتمع المدني ووقعت فيه على عاتق نظام الرعاية الوطنية مسؤولية توفير الموارد المالية اللازمة لسير العمليات اليومية. وقد قدّم كلّ من برنامج الرعاية والحماية الاجتماعي الصادر عن برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي وبرنامج ختم المساواة بين الجنسين الخاص بالمعهد الوطني للمرأة (INMUJERES) الدعم اللازم لتطبيق هذا النموذج.

**قد يدخل أصحاب العمل في شراكة مع الحكومة لدعم رعاية الطفل على المستويات السياسية ومستوى السياسات والميزانية**

المصدر: برنامج ختم المساواة بين الجنسين الوطني المدعوم من برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي؛ والنقابة العمالية (SUTCRA)، 2019



## 2.1.1 تَوَعُّع المشهد السياسي

على مدى العقدين الماضيين ومع مواصلة إدراك البلدان لمسؤولياتها إزاء توفير خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، باتت السياسات والأنظمة واللوائح الصادرة في هذا الشأن تتطور أيضًا. وللبيئة التنظيمية، في أي دولة كانت، آثارٌ مرتبّة على طريقة اختيار وتطبيق المزايا التي يقدّمها أصحاب العمل في مجال رعاية الطفل.

وبالتالي، يتعيّن على أصحاب العمل الاطلاع على المتطلّبات المحدّدة لضمان الامتثال لها (الشكل 2.1). وبالطبع، فقد يعدّ تجاوز حدود الامتثال من أبرز استراتيجيات الأعمال الذكية التي قد يسعى أصحاب العمل إلى النظر فيها في هذا الشأن.

## 2.1.2 الأطر السياسية والتنظيمية

وفي هذا السياق، حدّد برنامج المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر عن مجموعة البنك الدولي (البنك الدولي، 2019أ) 26 دولةً تفرض على أصحاب العمل توفير خدمات رعاية الطفل أو دعم عملية تقديمها. وفي هذا السياق، يوضّح الجدول 2.1 هذه الدول والظروف التي يتعيّن على أصحاب العمل الامتثال فيها.<sup>1</sup>

وتميل السياسات المعنيّة بدعم عملية تنفيذ برامج رعاية الطفل إلى تحقيق الغرضين التاليين:

تحفيز الآباء والأمهات ومقدّمي الخدمات المحتملين على استخدام الخدمات أو تقديمها.

التأكّد من توافق كافة الخدمات المقدّمة مع مجموعة من المعايير المحدّدة، لا سيّما تلك ذات الصلة بالصحة والسلامة. وغالبًا ما يساهم ذلك في العديد من البلدان في إتاحة الاستفادة من الإعانات الحكومية اللازمة لتوفير خدمات رعاية الطفل.

## الشكل 2.1 الأركان الثلاثة لمجال سياسة رعاية الطفل



## الجدول 2.1 الدول التي تفرض على أصحاب العمل تقديم خدمات رعاية الطفل

الدول	دوافع الإلزام
بنغلاديش والبرازيل وكمبوديا وتشيلي وجمهورية مصر العربية وغواتيمالا والعراق والأردن والكويت (50 امرأة) وليبيا ونيبال وبنما والمملكة العربية السعودية وسري لانكا والجمهورية العربية السورية وتركيا وأوكرانيا وفيتنام	عدد الموظفين
الإكوادور والهند والكويت (200 موظف) وباراغواي وتايوان والصين	عدد الموظفين بغض النظر عن النوع الاجتماعي
الجمهورية الإسلامية الإيرانية	عدد أطفال الموظفين
أفغانستان واليابان وهولندا	انعدام توافر دافع واضح

## المربع 2.2 الباراغواي تستحدث إطارًا تنظيميًا وطنيًا

تعدّ الباراغواي واحدةً من الدول الـ 26 من أصل 189 دولة التي تفرض على أصحاب العمل تقديم خدمات الدعم في مجال رعاية الطفل إلى موظفيهم. وتضمن سلسلة من النظم القانونية، بدءًا من دستور الدولة، حقوق النساء الحوامل والآباء والأمهات والأطفال الصغار على حدّ سواء. ومنذ تسعينيات القرن الماضي، تمّ استحداث إطار تنظيمي معيّن بحماية حقوق الأمومة ودعم الرضاعة الطبيعية وتأسيس مرافق مخصّصة لرعاية الطفل في أماكن العمل وتطويره مع مرور الوقت، وذلك من أجل إلزام أصحاب العمل من الذين يضمّون أكثر من 50 موظفًا، بغض النظر عن جنسهم، بتأمين مرافق مخصّصة للأطفال دون السنتين من العمر لرعايتهم أثناء ساعات عمل آبائهم وأمهاتهم. وفي هذا السياق، تسعى وزارة الصحة العامة والرعاية الاجتماعية إلى تقديم خدمات الرعاية لأطفال الآباء والأمهات العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 4 أشهر و5 سنوات، هذا بالإضافة إلى تنفيذ برنامج مخصّص للأطفال الفقراء ما دون سنّ الخامسة، وذلك بدعمٍ من مجموعة الخدمات الإضافية لإلزامية والخاصة التي يقدّمها أصحاب العمل. وكذلك، تمنح الدولة إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 18 أسبوعًا. وبقيادة وزارة العمل والضمان الاجتماعي، تتولّى مجموعة مشتركة من المؤسسات (GIPC) حاليًا مهمة تصميم سياسة الرعاية بمشاركة المجتمع المدني.

المصدر: مكتب رئيس جمهورية الباراغواي، 2019.

يعرض الشكل 2.2 أمثلةً على البلدان التي تفرض تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل ومتطلّباتها، في الوقت الذي يقدّم فيه المربع 2.2 مثالاً على الجهود التي تبذلها الباراغواي سعياً لإعداد إطار شامل معيّن بدعم الأطفال.

## 2.2 التزامات أصحاب العمل القانونية عند دعم خدمات رعاية الطفل

### 2.2.1 تلبية المعايير المطلوبة للحصول على رخصة مقدّم خدمات رعاية الأطفال

تفرض معظم الحكومات الوطنية والمحلية تسجيل برامج رعاية الطفل، وذلك من أجل الحصول على ترخيص للعمل بموجبه، حيث تساهم عملية إدارة خدمات رعاية الطفل إدارةً عامةً وتنظيمها وترخيصها في تحديد المتطلّبات الأساسية (أي المعايير) ذات الصلة التي غالبًا ما تفرض شروطاً محدّدة في مجال التوظيف، وضمان سلامة الأطفال والصحة الجسدية، والتنمية (المربع 2.3). وفي هذا السياق، تؤكّد المتطلّبات الأساسية على حماية الأطفال من انتشار الأمراض واندلاع الحرائق في المباني وغيرها من مخاطر السلامة الأخرى المتعلقة بالمباني والإصابات الشخصية وحالات إساءة معاملة الأطفال أو إهمالهم وضعف نموهم (الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار والجمعية الوطنية لأخصائيي الطفولة المبكرة في وزارات التربية والتعليم الحكومية، 2002). ومن أجل الاستفادة من مصادر التمويل الحكومي الوطني أو المحلي اللازم لتوفير خدمات رعاية الطفل، غالبًا ما يطلب من مقدّمي الخدمات هذه تلبية المعايير

### الشكل 2.2 أمثلة على دول تفرض تقديم رعاية الطفل للموظفين في القطاع الخاص



المصدر: مؤسسة التمويل الدولية، 2017.

## المربع 2.3 الأنظمة واللوائح المرتبطة غالبًا بمتطلبات الترخيص

يسعى ترخيص رعاية الطفل إلى إثبات استيفاء أحد البرامج لمعايير تنفيذ برنامج رعاية الطفل على مستوى الدولة أو على المستوى المحلي. وبالتالي، يغطي الترخيص عددًا من المعايير ذات الصلة، بما في ذلك تلك المعنية بالصحة والسلامة، وممارسات النوم الآمن، وأعداد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم، وحجم المجموعة، وإعداد الطعام وتقديمه، ومتطلبات تدريب الموظفين، والصرف الصحي، وخطط الاستعداد للطوارئ، والتحقق من السجل الأمني للموظفين. وأثناء عملية اختبار مقدم خدمات رعاية الطفل المناسب، يمنح أصحاب العمل الأولوية للنظر في مقدمي الخدمات المرخصين فقط حيثما أمكن ذلك. وغالبًا ما تنطوي المعايير التي يتعين على برامج رعاية الطفل اعتمادها على ما يلي:

✓ **أنظمة تقسيم المناطق المحلية**، التي تحكم مواقع تطبيق برامج رعاية الطفل.

✓ **قوانين البناء ومكافحة الحرائق والسلامة**: في بعض البلدان، قد ينطوي ذلك على الحماية ضدّ الزلازل والبراكين، هذا بالإضافة إلى العواصف والفيضانات وغيرها من المخاطر الأخرى الناتجة عن تزايد آثار تغيّر المناخ وتفاقمها.

✓ **أنظمة ولوائح الصحة والسلامة**، ومعايير اعتماد المعلمين، وأعداد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل بالغ، وغيرها من معايير البرامج الأخرى.

✓ **قوانين الحقوق المدنية**، التي من شأنها توفير حماية محدّدة أو التأكيد على حقوق مجموعات معيّنة من الأطفال، بما في ذلك اللاجئين أو الفئات المجتمعية التي الناطقة بلغات معيّنة أو الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الإعاقة.

✓ **قوانين الصحة والسلامة العامة**، التي من شأنها تحديد متطلبات التلقيح (التطعيمات) وغيرها من المتطلبات الصحية الأخرى، بما في ذلك تلك ذات الصلة بالمياه والصرف الصحي في مواقع العمل.

وقد ينطوي الحصول على ترخيص مقدّم رعاية الطفل على ما يلي:

1. الحصول على نسخة من أنظمة ولوائح الترخيص ذات الصلة من مكتب الترخيص الحكومي أو الإدارة الحكومية المعنية.

2. تلبية متطلبات الترخيص، بما في ذلك:

أ. اجتياز اختبار تفتيش المباني الذي تتولّى الهيئات المختصة مهمة الاضطلاع به، وذلك من أجل ضمان تلبية المتطلبات الأساسية المتعلقة بالصرف الصحي والنظافة ومكافحة الحرائق وتقسيم المناطق.

ب. معالجة المواضيع الواردة في المربع 2.3.

وحثّى في الحالات التي لا يكون فيها الترخيص ضروريًا، غالبًا ما تخضع العديد من جوانب رعاية الطفل لأنظمة خاصة (المربع 2.4). وإن لزم الأمر، فقد ينظر أصحاب العمل في إمكانية الاستعانة بخبير متخصص على دراية تامة بمثل هذه العمليات ومتطلباتها. أما في الحالات غير الخاضعة لأيّ تنظيمات محدّدة أو التي يسيطر عليها غموض تنظيمي، فقد تسعى الشركات إلى النظر في المعايير أو المبادئ التوجيهية الدولية الصادرة عن كلّ من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية واليونسيف لتوجيه جهودها (يرجى الاطلاع على المربع الخاص بالموارد الوارد في نهاية هذا الفصل).

## 2.2.2 تهيئة بيئات آمنة للأطفال

كما أُشير إليه سابقًا، يتمثل أحد أبرز العناصر الأساسية لتقديم خدمات رعاية الطفل وتسجيلها وترخيصها في ضمان صحة الأطفال والموظفين وسلامتهم (يُرجى الاطلاع على المربع 2.5). وبالتالي، تشكّل الأماكن المرعية للأطفال بيئات يشعرون فيها بالأمان والاحترام والتقدير ويتم تشجيعهم من خلالها على تحقيق كامل إمكاناتهم. وتتضمّن المبادئ الأساسية التي لا بدّ من اتّباعها لضمان تهيئة بيئة آمنة (حكومة جنوب أستراليا، 2012) ما يلي:

- اعتماد نهج وقائي واستباقي وتشاركي لمعالجة المسائل المتعلقة بحماية الطفل والتصدي لها.
- مساعدة الأطفال في بناء مهارات ستساعدهم في الحفاظ على أنفسهم في مأمن من الأذى.
- التركيز على حماية الأطفال واتخاذ الإجراءات اللازمة لحمايتهم من الأذى.
- تزويد الآباء والأمهات والأوصياء والمعلّمين بأدلة على السياسات والإجراءات التي تحفظ أمن البيئات المهيّئة للأطفال وسلامتها.
- تدريب الموظفين على التمسك بتطبيق مبادئ تهيئة بيئة آمنة ومراعية للأطفال وعلى تنفيذ السياسات والإجراءات ذات الصلة.

## المربع 2.4 تنظيم معايير جودة خدمات رعاية الطفل

في عام 2018، استعرض مشروع WBL (Women, Business and the Law) قوانين 100 دولة مختلفة وأنظمتها ولوائحها في بعض المجالات ذات الصلة بمعايير الجودة، بما في ذلك الحدود العليا (سقف) للأسعار المفروضة، وعدد الأطفال الذين يتولى كل معلم رعايتهم، ومتطلبات الترخيص وتجديد التراخيص، وعدد الأطفال المطلوب للحصول على ترخيص، وعمليات التفتيش، وآليات إعداد التقارير، وعقوبات عدم الامتثال للقانون المعمول به. ووجد مشروع Women, Business and the Law (WBL) أن عددًا أكبر من الدول يتولّى مهمة تنظيم معايير الجودة الخاصة بالفئة العمرية التي تمتدّ من ثلاث إلى خمس سنوات، وذلك بالمقارنة مع تلك التي تتراوح بين سنة وستين، باستثناء الدول ذات الدخل المرتفع التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. فعلى سبيل المثال، لا تحظى معظم دول جنوب آسيا سوى بعددٍ محدود أو معدوم من الأنظمة واللوائح المتاحة بشأن الصحة والسلامة والمطبّقة ضمن مراكز رعاية الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة وستين. وفي مثل هذه الحالات، يمكن لأصحاب العمل الدعوة لاعتماد حدّ أدنى من المعايير في هذا الشأن والضغط من أجل تحقيق ذلك، الأمر الذي من شأنه المساعدة في حمايتهم من المخاطر المحتملة المتعلقة بالسمعة أو التقاضي.

المصدر: البنك الدولي، 2019.



### 2.2.3 إدارة المسؤوليات والمخاطر

غالبًا ما تحتلّ عملية إدارة المسؤوليات والمخاطر المرتبطة برعاية الأطفال الصغار مرتبةً متقدّمةً وسط المخاوف التي يعرب عنها أصحاب العمل إزاء قرار توفير خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبلهم. إذ يمكن للعاملين المعنيين بتقديم خدمات رعاية الطفل التعرض للمساءلة بشأن الحوادث أو الإصابات الشخصية أو حالات إساءة معاملة الأطفال أو غيرها من الحوادث الأخرى المحتملة التي قد تنتج عن رعاية الأطفال. وفي بعض الحالات الأخرى أيضًا، قد يتحمّل أصحاب العمل الذين يدعمون برامج رعاية الطفل مسؤولية مشتركة مع مقدّمي الخدمات المعيّنين. وبالإضافة إلى المسؤولية العامة، فقد تنجم عقوبات مدنية أخرى عن الانتهاكات المتعلقة بالترخيص. ويمكن أن تساعد تقييمات المخاطر في إدارة صحة الأطفال والموظفين والزوّار وسلامتهم ورفاهيتهم. وعلى الرغم من الأدوار التي يودّيها الموظفون في مجال التعامل مع المخاطر المحتملة والتصديّ لها، يتحمّل الموظفون الإداريون المسؤولية الرئيسية عن ضمان التطبيق السليم لسياسات وإجراءات إدارة المخاطر المناسبة (المربع 2.6). وفي هذا السياق، ستساعد المهام التالية أصحاب العمل في إدارة المخاطر:

- الالتزام بكافة متطلبات الصحة والسلامة وغيرها من الأنظمة واللوائح الأخرى.
- التأكد من تدريب كافة الموظفين بشكلٍ مناسب واستفادتهم من فرص التطوير المهني المستمرّ في مجال إدارة المخاطر، بما في ذلك تلك ذات الصلة بسلامة الأطفال وصحتهم.
- استحداث ممارسات تواصل واضحة ومتّسقة مع الآباء والأمهات وإتاحة السياسات والإجراءات ذات الصلة للجميع.
- اعتماد البرامج والإجراءات والسياسات الوقائية والحمايية ذات الصلة وتنفيذها، كسياسات حماية الطفل (يُرجى الاطلاع على الأدوات 3.م و4.م و5.م الواردة في الملحق).
- ضمان تأمين الأعمال، بما في ذلك المسؤولية العامة والمهنية.

### المربع 2.5 إجراءات حماية الطفل خلال سنواته الأولى الخاصة بمقدمي خدمات الرعاية في أيرلندا

في عام 2018، فرضت أيرلندا شرطاً قانونياً ينص على تبني مقدّمي خدمات رعاية الأطفال في سنّ ما قبل المدرسة سياسةً معنيّةً بحماية الأطفال من شأنها تحديد المبادئ والإجراءات اللازمة لضمان الحفاظ على سلامة الأطفال الملحقين والمشاركين في برنامج معيّن. ولا بدّ من تعميم بيان السياسة هذه على كافة الموظفين وإتاحته للجميع، بما في ذلك الآباء والأمهات والأوصياء، وضمان إدراج تقييم خطّي لمخاطر إلحاق أيّ ضرر بالأطفال المستفيدين من الخدمة ضمنه، فضلاً عن الإجراءات المعنيّة بإدارة مثل هذه المخاطر. وتتضمّن الأنظمة واللوائح المعمول بها عدّة إجراءات خاصة بـ:

- إدارة إدّعاءات سوء المعاملة أو سوء السلوك ضدّ العمّال أو المتطوّعين؛
  - ضمان عملية التوظيف والاختيار الآمنة للعمّال والمتطوّعين للعمل مع الأطفال؛
  - توفير معلومات ومواد التدريب على حماية الأطفال وإتاحة إمكانية الوصول إليها، بما في ذلك تلك ذات الصلة بتحديد حالات وقوع الأذى؛
  - الإبلاغ عن المخاوف ذات الصلة بحماية الأطفال وضمان رفاهيتهم للهيئات المختصة؛
  - الاحتفاظ بقائمةٍ بأسماء الأفراد "المفوّضين" بالإبلاغ عن أيّ مخاوف محتملة إزاء تعرّض أيّ طفل لأيّ شكل من أشكال سوء المعاملة المحتملة ضمن خدمات الرعاية (إن وجدوا).
- وكذلك، تتضمّن السياسة نموذجًا عن سياسة حماية الأطفال وإجراءاتها ذات الصلة.

المصدر: برنامج حماية الأطفال في سنّ مبكرة الصادر عن لجنة مدينة دبلن لرعاية الطفل، 2018.

وقد يرغب أصحاب العمل أيضًا بالحصول على مزيد من التفاصيل بشأن المسائل المتعلقة بالمخاطر والمسؤوليات من الشركة المعنية بتأمينهم ضد المخاطر، ويطلب المشورة بشأن تعزيز مجالات التغطية لتشمل برامج رعاية الطفل. وتعدّ هذه الخطوات ضروريةً بالنسبة للشركات المسؤولة عن نقل الأطفال من مركز الرعاية وإليه.

### 2.3 الموارد الإضافية

#### مجموعة الأدوات

- قوائم منظمة بلان إنترناشيونال المرجعية المعنية بضمان صحة الأطفال وسلامتهم وأنشطتهم ولعبيهم وتعلّمهم (م. 3).

#### مراجع إضافية للاطلاع عليها

إدارة الأطفال والأسر، 2015. "Caring for Our Children Basics: Health and Safety Foundations for Early Care and Education". وزارة الصحة والخدمات الإنسانية الأمريكية، واشنطن. [https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/eecd/caring\\_for\\_our\\_children\\_basics\\_pdf](https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/eecd/caring_for_our_children_basics_pdf)

يسلّط هذا التقرير الضوء على معايير الصحة والسلامة التي يرى الخبراء المتخصّصون ضرورة اعتمادها ضمن المرافق التي تتمرّ فيه رعاية الأطفال خارج منازلهم.

برنامج كاليفورنيا لصحة رعاية الطفل، 2018. "Health and Safety Checklist for Early Care and Education Programs". جامعة كاليفورنيا، سان فرانسيسكو، كلية التمريض. [https://cchp.ucsf.edu/sites/g/files/tkssra181/f/HS\\_Checklist.pdf](https://cchp.ucsf.edu/sites/g/files/tkssra181/f/HS_Checklist.pdf)

يؤرّ هذا التقرير قائمة مرجعيةً شاملةً تغطّي جوانب الصحة والسلامة الرئيسية في مجالات رعاية الطفل.

### المربع 2.6 | دراسة حالة

## رعاية الطفل في مركز "ليتيل كريترز" التابع لشركة "مايند تري": مخاطرة محسوبة

في الهند، يمكن للموظفين في مقر شركة "مايند تري" لتكنولوجيا المعلومات في مدينة بنغالور تسجيل أطفالهم في مركز "ليتيل كريترز" المصمّم خصيصًا لرعاية الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ستة أشهر وثماني سنوات وتلبية كافة احتياجاتهم الخاصة، في الوقت الذي يسعى فيه أيضًا إلى تقديم خدمات الرعاية النهارية بدوام كامل للأطفال في سنّ ما قبل المدرسة وغيرها من خدمات الرعاية المتاحة بعد ساعات المدرسة لأولئك الأكبر سنًا. أمّا بالنسبة لإدارة المخاطر، فأشار نائب الرئيس للموارد البشرية في الشركة قائلاً: "المخاطر قائمة دائمًا؛ إلا أنه يتعيّن علينا جميعًا معالجتها والتصدي لها. ففي ليتيل كريترز، نحن نسعى إلى اتباع إجراءات العناية الواجبة المعتادة وإلى إشراك الجهات المعنية، أيّ الآباء والأمهات، في ذلك أيضًا، حتّى يتمكّنوا من الاطلاع على كافة الخطوات التي نتخذها لضمان تحقيق السلامة. إنها مخاطرة محسوبة".

المصدر: مؤسسة التمويل الدولية، 2017.



وزارة التربية والتعليم بالمملكة المتحدة، 2017. "Statutory Framework for the Early Years Foundation Stage: Setting the Standards for Learning, Development and Care for Children from Birth to Five". [https://www.foundationyears.org.uk/files/2017/03/EYFS\\_STATUTORY\\_FRAMEWORK\\_2017.pdf](https://www.foundationyears.org.uk/files/2017/03/EYFS_STATUTORY_FRAMEWORK_2017.pdf)

توقّر هذه الوثيقة نظرةً عامّةً مفيدةً حول النهج المعتمد في الدولة إزاء المتطلّبات الإلزامية المفروضة على كافة مقدّمي الخدمات المسجّلين المعنّيين بتقديم الخدمات المتعلقة بالأطفال خلال سنواتهم الأولى.

اليونيسف، "2015، Care for Child Development Package". موقع اليونيسف الإلكتروني: [https://www.unicef.org/earlychildhood/index\\_68195.html](https://www.unicef.org/earlychildhood/index_68195.html)

تهدف حزمة رعاية تطور الطفل إلى توجيه العاملين في القطاع الصحي وغيرهم من الاستشاريين لمساعدة الأسر في بناء علاقات أقوى مع أطفالهم وحلّ مشاكل رعاية الأطفال التي قد تنشأ في المنازل، بالإضافة إلى تقديم توصيات بشأن أنشطة اللعب والتواصل لتحفيز تعلّم الأطفال.

منظمة الصحة العالمية واليونيسف ومجموعة البنك الدولي، 2018. "Nurturing Care for Early Childhood Development: A Framework for Helping Children Survive and Thrive to Transform Health and Human Potential". منظمة الصحة العالمية. <https://nurturing-care.org>

يساعد إطار عمل رعاية التنشئة لتنمية الطفولة المبكرة في مساعدة الأطفال في البقاء على قيد الحياة والنموّ سعياً لتحويل الإمكانيات الصحية والبشرية.

مركز "هيد ستارت" للمعرفة والتعلّم في مرحلة الطفولة المبكرة، 2018. "Active Supervision Toolkit". <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/sites/default/files/pdf/active-supervision-toolkit.pdf>

تمّ تصميم مجموعة الأدوات هذه لمساعدة مقدّمي خدمات رعاية الطفل والمعلّمين وقادة برامج الرعاية والتعليم المبكر في استخدام الموارد المتاحة لتعزيز سياسات وممارسات الإشراف الفعّالة، فضلاً عن شرح الاستراتيجيات السّاسية المعتمدة لتحقيق سلامة الأطفال في مجالات رعاية الطفل.

شبكة ماكوپلا التضامنية، 2016. "Bangalore, India: Initiatives Promoting Quality Workplace Childcare". شبكة ماكوپلا التضامنية، تورنتو، شباط/فبراير. [https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Childcare\\_Bangalore\\_Feb\\_2016.pdf](https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Childcare_Bangalore_Feb_2016.pdf)

يعدّ ملخّص الدراسات والمبادرات هذا بشأن الامتثال لأنظمة ولوائح رعاية الطفل في مكان العمل ضمن قطاع تصدير الملابس الجاهزة في مدينة بنغالور في الهند مورداً مخصّصاً للمنظمات العاملة في هذا الشأن.

المركز الوطني للصحة والعافية في مرحلة الطفولة المبكرة، 2019. "Caring for Our Children: National Health and Safety Performance Standards/Guidelines for Early Care and Education Programs". موقع كيرينغ فور أور تشيلدرن الإلكتروني: <https://nrckids.org/CFOC>

تنطوي مبادرة "كيرينغ فور أور تشيلدرن" على مجموعة من المعايير الوطنية الأمريكية التي تمثّل أفضل الممارسات، وذلك استناداً إلى الأدلة والخبرات والتجارب المكتسبة في مجال سياسات الجودة والصحة والسلامة المعتمدة ضمن مراكز الرعاية المبكرة.

مركز الموارد الوطني للصحة والسلامة في مجال رعاية الطفل والتعليم المبكر، 2015. "A Parents' Guide to Choosing Safe and Healthy Child Care". كلية جامعة كولورادو أنشوتز الطبية. <https://drfiene.files.wordpress.com/2018/04/parents-guide-2015-final.pdf>

يشكّل هذا كتيباً موجّهاً إلى الآباء والأمهات الأمريكيين والشرائح المجتمعية الأخرى، ويقدم إرشادات وقوائم مرجعية حول أبرز مواصفات الصحة والسلامة الرئسية التي يجب أن تتمتّع بها مراكز رعاية الطفل.





# جودة خدمات رعاية الطفل

يسلّط هذا الفصل الضوء على أبرز علامات جودة خدمات رعاية الطفل، حيث يعدّ ضمان تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل على مستوى عالٍ من الجودة أمرًا بالغ الأهمية، وذلك نظرًا لاحتمالية أن يؤدي تدني مستوى جودتها إلى الإضرار برفاهية الطفل والتأثير على سمعة صاحب العمل أيضًا. وفي هذا السياق، توقّر برامج رعاية الطفل عالية الجودة بيئة آمنة ومواتية للأطفال، من شأنها تعزيز نموهم الجسدي والاجتماعي والعاطفي والمعرفي، في الوقت الذي يتم فيه الاستجابة لمختلف احتياجات أسرهم، وذلك وفقًا للجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار.

### تطوي برامج رعاية الطفل عالية الجودة على الإجراءات السبعة التالية على الأقل:

1. تهيئة بيئة تعليمية آمنة ومساحات فعلية لتحفيز التعلّم.
2. توظيف قوى عاملة مؤهلة ومستقرّة والاحتفاظ بها للعمل في ظلّ ظروف جيّدة من شأنها تمكين تعزيز التفاعل بين المعلمين والأطفال.
3. إشراك مقدّمي الرعاية (بمن فيهم الأمهات والآباء) كجهاتٍ فاعلةٍ رئيسية في نموّ أطفالهم وتعلّمهم.
4. التأكّد من ملاءمة عدد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم ومساهمته في ضمان نموّهم بشكلٍ جيّد.
5. توفير فرص تعلّم شمولية وملائمة من الناحية التطورية والتفاعلية تستخدم أساليب تعلم قائمة على اللعب وتساوم، بالتالي، في تحقيق توازن بين الأنشطة الداخلية والخارجية على حدّ سواء.
6. تنفيذ إجراءات محدّدة معنيّة بتتبع تطور الأطفال وتقديم ملاحظات منتظمة في هذا الشأن للآباء والأمهات.
7. الالتزام بإجراءات برنامج المياه والصرف الصحي والنظافة العامة والصحة المناسبة وربطها بمتطلّبات التغذية.

### الشكل 3.1 الإجراءات السبعة الرئيسية لضمان جودة رعاية الطفل

### 3.1 ما أهمية ضمان جودة خدمات رعاية الطفل المقدمة؟

تعدّ جودة خدمات رعاية الطفل المقدّمة ضروريّة لتحقيق رفاهه ونموّه. وبالتالي، تولي برامج رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل التي تكلّلت بالنجاح اهتمامًا ملحوظًا لضمان الجودة، سواء كانت بلادهم قد أصدرت تشريعات محدّدة في هذا الشأن أم لا. وكذلك، فقد توفّر التصرّوات إزاء الجودة على قرارات الآباء والأمهات بإرسال أطفالهم إلى مراكز الرعاية من عدمه (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2017).

فعلى سبيل المثال، يعد الافتقار إلى الجودة والثقة من بين الأسباب الرئيسيّة الكامنة وراء عدم تسجيل الأطفال في أمريكا اللاتينية في مراكز رعاية الطفل الرسمية بأعداد كبيرة (دياز ورودريغز شاموسي، 2016). فمن أجل النموّ والتطوّر، لا بدّ للأطفال الصغار من الاستفادة من خدمات الرعاية الشاملة والدعم المقدّم من مقدّمي الرعاية. وكذلك، تعدّ التنشئة والتغذية والرعاية الصحية والتحفيز من العناصر الرئيسيّة لهذه الرعاية وهذا الدعم. ومع نموّ الأطفال ونضجهم وتعلّمهم، تبدأ احتياجاتهم التطورية بالتغيّر والتفاوت أيضًا؛ ويمكن لخدمات رعاية الطفل عالية الجودة مراعاة التغيرات المحتملة التي قد تطرأ على قدرات الأطفال الصغار واحتياجاتهم المختلفة، ودعم عملية تطوّرهم المستمر أيضًا.

وتختلف أشكال خدمات رعاية الطفل عالية الجودة المقدّمة مع اختلاف توافر الموارد والأعراف الثقافية والموقع ونوع الرعاية المقدّمة. ومع ذلك، يؤكّد الإجماع المتزايد على سمات الجودة الرئيسيّة الموضّحة في الأقسام التالية (الشكل 3.1):



توظيف قوى عاملة مؤهلة ومستقرّة وتدريبها والاحتفاظ بها للعمل في ظل ظروف جيّدة من شأنها تمكين عملية تعزيز التفاعل بين المعلمين والأطفال.



تهيئة بيئة تعليمية آمنة ومساحات فعّلية لتحفيز التعلّم عن طريق اللعب.



التأكّد من ملاءمة عدد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم ومساهمته في ضمان نموّه بشكل جيّد.



إشراك مقدّمي الرعاية (بمن فيهم الأمهات والآباء) كجهات فاعلة رئيسية في نموّ أطفالهم وتعلّمهم.



تنفيذ إجراءات محدّدة معنيّة بتتبّع نموّ الأطفال وتقديم ملاحظات منتظمة في هذا الشأن لمقدّمي الرعاية.



توفير فرص تعلّم شمولية وملائمة من الناحية التطورية والتفاعلية تستخدم أساليب تربية قائمة على اللعب وتساوم، بالتالي، في تحقيق توازن بين الأنشطة الداخلية والخارجية على حدّ سواء.



الالتزام بالإجراءات المناسبة المتعلقة بالمياه والصرف الصحي والنظافة والصحة وربطها بمتطلبات التغذية.



الصورة: الفوتوغرافيا: جيف، ران للنشر: البروك، وروستو، ليجو

### 3.1.1 تهيئة بيئة تعليمية آمنة ومساحات فعلية



يتزايد النظر إلى بيئات رعاية الطفل على أنها "المعلم الثالث" (سترونغ-ويلسون وإليس، 2009)، حيث تعدّ البيئة التعليمية الآمنة والمساحات الفعلية المخصّصة لها المعنيّة بتحفيّز التعلّم، ضروريّة لضمان رفاه الأطفال ونموّهم. وفي مثل هذه البيئات، سيتمّحّ الأطفال على الأقل، بمن في ذلك أولئك من ذوي الاحتياجات الخاصة، بالقدرة على اللعب من دون إلحاق أيّ أذى بأنفسهم، والوصول إلى مياه الشرب والغسيل، والاستفادة من إمكانية الوصول إلى المراحيض ومرافق غسل اليدين النظيفة، والحصول على الأطعمة المغذية.

فبالإضافة إلى ضمان السلامة والنظافة الجيدة، يتمّ تصميم بيئات رعاية الأطفال عالية الجودة لتعزيز نموّ الأطفال الشامل، إذ يزدهر الأطفال الصغار ضمن بيئات تناسب احتياجاتهم واهتماماتهم ومراحل نموّهم المتعدّدة الخاصة وتلبيها. وبالتالي، تؤثّر طريقة إتاحة المواد وموقعها ضمن هذه البيئات على استخدام الأطفال لها وعلى تفاعلهم مع بعضهم البعض وعلى مدى قدراتهم على الاكتشاف وحلّ المشاكل والمشاركة بشكل مبدع في ذلك. فكل شيء- بما في ذلك السلامة والتدفئة والإضاءة، والمعدّات، والمفروشات- تؤثّر على مختلف النتائج المحقّقة (باريت ومؤلفون آخرون، 2019).

### 3.1.2 توظيف قوى عاملة مؤهلة ومستقرّة



يتيح توافر قوى عاملة مؤهلة ومستقرّة في ظلّ ظروف عمل جيّدة إمكانية توفير خدمات رعاية عالية الجودة (المربع 3.1)، في الوقت الذي توفّر فيه برامج رعاية الأطفال الصغار إمكانية التفاعل فيما بينهم بشكل مستقر ومراعٍ ومحفّز (شونكوف وفيليس، 2000).

وكذلك، يشكّل تدريب الموظفين وتأهيلهم، فضلاً عن ظروف عملهم وأجورهم، أسس الرعاية عالية الجودة (منظمة الصحة العالمية، 2018). وفي هذا السياق، تظهر الأبحاث أن ظروف العمل غير المواتية والأجور المتدنيّة والمهارات (وليس المؤهلات بالضرورة) المحدودة تساهم جميعها في تدني مستوى تعامل الموظفين مع الأطفال ورعايتهم، وبالتالي، الحدّ من نسب الاحتفاظ بالموظفين أيضاً (توركاتي، ورايكس، وهادليستون-كاساس، 2007). لذلك، لا بدّ من التأكّد من سعادة الموظفين ورضاهم وتمتّعهم بكافة المهارات المطلوبة والرغبة بتقديم خدمات رعاية التنشئة للأطفال الصغار. وكذلك، فقد يساهم توظيف قوى عاملة متنوّعة، تضمّ معلّمين من الذكور أيضاً، في المساعدة في كسر القوالب النمطية والحدّ من الفصل بين الجنسين في أماكن العمل، بحيث يشهد الأطفال المساواة بين الجنسين منذ الصغر.

وسيقوم أصحاب العمل الذين يختارون تقديم خدمات رعاية الطفل داخل مواقع عملهم بالإشراف المباشر على عمليات توظيف موظفي رعاية الطفل وتحديد أجورهم وظروف عملهم. وفي بيئات رعاية الطفل المجتمعية، يمكن لأصحاب العمل التأكّد من تلبية مقدّمي الخدمات التابعين لهم للمتطلّبات الأساسية المحدّدة في هذا الشأن.

### المربع 3.1 شركة "إي إم دي سيرونو": رعاية مقدّم الرعاية

"إمبرايسينغ كيريز" مبادرة عالمية تقودها مجموعة ميرك "MERCK KGAA" القائمة في مدينة دارمشتات في ألمانيا، وذلك بالتعاون مع عدد من منظمات الرعاية الرائدة العاملة في مختلف أنحاء العالم، وتهدف إلى تعزيز مستويات الوعي والاضطلاع بمناقشات بناءة واتّخاذ الإجراءات اللازمة بشأن أبرز احتياجات مقدّمي الرعاية التي غالباً ما يتمّ تجاهلها. وتوسّع المبادرة إلى بناء علاقات تواصل وتنفيذ حلول عملية لملء مثل هذا الفراغ، وذلك استناداً إلى فكرتها المتمثلة في قضاء مقدّمي الرعاية الكثير من الوقت في رعاية شخص ما لدرجة أنهم لا يطلبون المساعدة اللازمة أو الدعم الضروري لهم في كثير من الأحيان.

المصدر: شركة "إي إم دي سيرونو"، 2019.

### 3.1.3 إشراك مقدّمي الرعاية



تعدّ مشاركة الآباء والأمهات والأسرة في تقديم خدمات رعاية الطفل ضروريةً لضمان نموّه. وفي هذا السياق، تهدف برامج رعاية الطفل عالية الجودة إلى تعزيز الفرص المتاحة للآباء والأمهات والأسر والمجتمع الأوسع نطاقاً بهدف دعم نموّ الطفل وتطوّره. وتتمثّل إحدى السبل المعتمدة تشجيعاً لمثل هذه المشاركة في سعي مقدّمي خدمات رعاية الطفل إلى تقديم ملاحظات منتظمة حول تقدّم الأطفال والحصول على معلومات بشأنها من الآباء والأمهات ومقدّمي الخدمات على حدّ سواء (اليونسكو، واليونسيف، ومعهد بروكنجز، والبنك الدولي، 2017).

يعود إشراك مقدّمي الرعاية  
كشركاءٍ في عملية تعلّم الأطفال  
ونموّهم بالفائدة على كلّ من  
الطفل والأسرة والمعلّم

وبالتالي، يعود إشراك مقدّمي الرعاية كشركاءٍ في عملية تعلّم الأطفال ونموّهم بالفائدة على كلّ من الطفل والأسرة والمعلّم على حدّ سواء، في الوقت الذي قد يساهم فيه تعميق فهم مقدّمي الرعاية لأهمية الاستثمار في تعلّم الأطفال وضمان صحتهم وسلامتهم في زيادة الطلب على خدمات رعاية الطفل.

### 3.1.4 عدد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم



قد يساهم العدد الملائم للأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم في تعزيز إمكانات تعلّم الأطفال وقدرتهم على التفاعل مع معلّميهم وأقرانهم والتعلّم منهم، ويحدد هذا العامل بالإضافة إلى حجم الصفوف التي يتوزع فيها الطلاب مقدار الوقت والاهتمام ونوعية العلاقة التي تجمع بين المعلم والطفل. وبالتالي، يؤدي تعيين معلّم مخصّص لكل طفل إلى تعزيز هذه العلاقة التفاعلية القائمة على الرعاية بينهما. ووفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2017)، يجب ألا تزيد نسبة عدد الأطفال حتى عمر 12 شهراً الذين يتولى رعايتهم كل معلم عن 1:3 وعن 1:5 للأطفال حتى عمر الثلاث سنوات.

ويوفّر الجدول 3.1 اقتراحات مماثلة لهذه النسب المعتمدة في بيئات رعاية الطفل. وفي الوقت الذي تختلف فيه الأنظمة واللوائح بهذا الشأن من بلد إلى آخر وأحياناً حتى من مدينة أو ولاية إلى أخرى وتؤثّر فيه هذه النسب، وبشكل ملحوظ، على التكاليف، يتعيّن على أصحاب العمل إدراك أهمية العلاقة القائمة بين الأطفال ومعلّميهم ومساهماتها في تطوّرهم، هذا فضلاً عن أهمية تكليف المعلم برعاية مجموعات أصغر عدداً من الأطفال تحقيقاً للنجاح المنشود؛ فالظروف التي ينمو في ظلّها الأطفال ويتطوّرون هي

### الجدول 3.1 النسب المقترحة لعدد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم في بيئات رعاية الطفل

عمر الطفل	نسبة عدد الأطفال الذين يتولى رعايتهم كل معلم	الحجم الأقصى للمجموعة (في الوضع المثالي)
الرضع (منذ الولادة - 12 شهراً)	1:4	8
الأطفال الصغار (13 - 23 شهراً)	1:4	8
سنتان	6-1:4	12
3 سنوات	9-1:4	18
4 إلى 5 سنوات	10-1:4	20
6 إلى 8 سنوات	12-1:4	24

المصدر: الجدول مبني على معايير اعتماد الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار والقائمة المرجعية لمركز رعاية الطفل التابع لمنظمة تشايلد كير أوير



التي تساهم في تحقيق نجاح برنامج رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل.

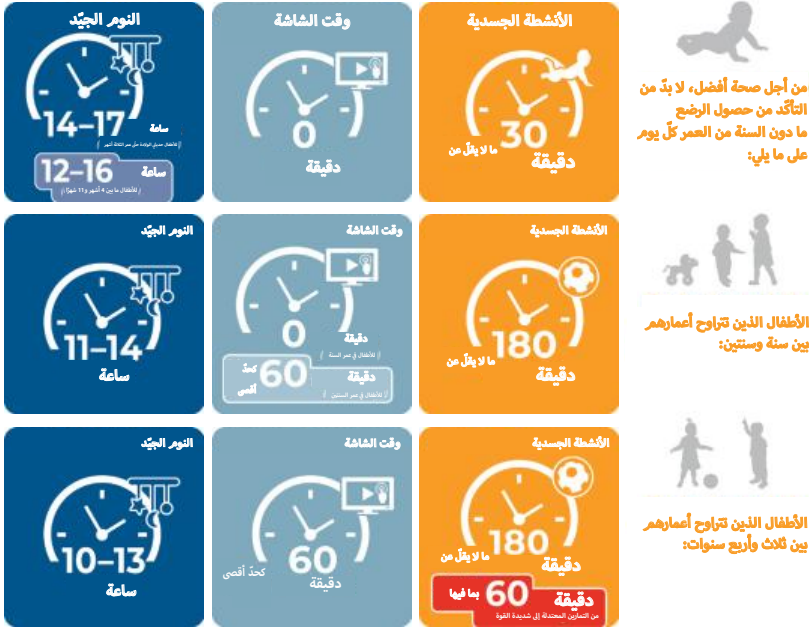
### 3.1.5 أنشطة التعلّم التفاعلي الداخلية والخارجية



يتمحور التعليم الجيد خلال مرحلة الطفولة المبكرة حول الطفل، ويهدف إلى تشجيعه على تعزيز شعوره بالانتماء والفضول والمشاركة والانتباه والتعاون والمشاركة والاشترك الفعّال. ويغض النظر عن قدراته وإمكاناته، ينجح كل طفل في تطوير استقلالته ومهاراته الحركية وقدراته المعرفية من خلال الأنشطة البدنية.

لذلك، لا بدّ لبرامج رعاية الطفل من ضمان تحقيق توازن بين جداول أنشطة الأطفال اليومية، وذلك سعياً لزيادة الوقت المخصّص للتعلّم والتطوير، ويجب تصميم هذه البرامج بطريقةٍ من شأنها تزويد الأطفال بفرصٍ للعب بكلّ حرية والمشاركة في أنشطة تعليم ولعب منمّطة أيضاً؛ حيث سيعتمد مقدار الوقت المخصّص لكل منها على عمر الطفل واحتياجات نمّوه الخاصة. وكذلك، لا بدّ من ضمان تخصيص وقت كافٍ للنوم للتأكد من تعزيز صحة الطفل ونمّوه وتعلّمه أيضاً.

### الشكل 3.2 المبادئ التوجيهية المعنّية بأنشطة الأطفال



المصدر: منظمة الصحة العالمية، 2019.

### الشكل 3.3 مقاييس نموّ الأطفال الصغار

المجالات الرئيسية التي لا بدّ من مراعاتها عند قياس وتيرة نموّ الأطفال الصغار:

**المجال الإدراي:** يشمل ذلك مهارات الاستعداد للكتابة والقراءة، وحلّ المشكلات، والقياس والمقارنة، والتفكير التحليلي، والذاكرة، والمفهوم الأولي للعد والأرقام.



**المجال اللغوي:** يشمل ذلك معرفة الأطفال بالكلمات واستخدامها لإيصال الأفكار والتعبير عن المشاعر، وينطوي على استخدام الكتب والقصص واللغة الشفوية.



**مجال التطوّر الحري:** يشمل ذلك المهارات الحركية الدقيقة والكبرى، ويقيس قدرة الطفل على التحكّم في حركات جسده، وذلك من أجل أداء المهام اليومية كالمشي أو الجري أو القفز أو الرسم أو الكتابة أو حمل أدوات الطعام أو التقاط الأشياء.



**المجال العاطفي الاجتماعي:** يشمل ذلك وعي الطفل بمشاعره ومشاعر الآخرين، ويقيس تفاعلاته الاجتماعية وطريقة إدارة سلوكه.



**المجال الوظيفي والتنظيمي الذاتي:** يشمل ذلك القدرة على ضبط النفس (كبح الاندفاعية وتأخير المتعة) والمثابرة والإصرار واتخاذ زمام المبادرة والحفاظ على مستوى الانتباه.



المصدر: مبادرة شراكة التعلّم المبكر التابعة للبنك الدولي، 2016. 3.2 الموارد الإضافية 3.2 الموارد الإضافية

### 3.1.6 تتبّع نمو الأطفال



من الممكن للمعلّمين الذين يدركون جيّدًا احتياجات كلّ طفل دعم عملية نموّه بشكلٍ أفضل. لذلك، يتعيّن على مراكز رعاية الطفل وبرامجها تتبّع أو تقييم تطور الأطفال في مجالات التعلّم الأساسية المعرفية والاجتماعية والبدنية والعاطفية واللغوية على حدّ سواء (الشكل 3.3).

وبالتالي، من المستحسن أن تسعى مراكز رعاية الطفل وبرامجها إلى استحداث نظام مخصّص لتقديم الملاحظات، وبشكلٍ منتظم، إلى الآباء والأمهات حول وتيرة تعلّم أطفالهم ونموّهم، وتنظيم منتديات تجمع الآباء والأمهات والمعلّمين معًا، وكذلك تقديم الدعم اللازم لتنفيذ برامج الأسر وتربية الأطفال من خلال المركز أو البرنامج أو الحضاعة. ومن الممكن لأصحاب العمل تتبّع سير عملية تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل، من خلال السعي للحصول على ملاحظات دورية حول تطور ونموّ الأطفال بشكل عام.

### 3.1.7 المياه والصرف الصحي والنظافة العامة والصحة والتغذية



تشير الأدلّة المتاحة في هذا الشأن على مساهمة برامج رعاية الطفل التي تدمج مبادئ التغذية والصحة والنظافة والتحفيز المبكر في تحسين مخرجات تطور الأطفال على المدى القصير والطويل على حدّ سواء (بوتا ومؤلفون آخرون، 2013).

وبالتالي، لا يعدّ من الممكن الاستفادة من كامل مزايا الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل من دون ضمان تحقيق الرفاهية التغذوية اللازمة؛ حيثّ ينجم نقص التغذية، وبشكلٍ مباشر، عن عدم كفاية الطعام المتوفّر أو الإصابة بمرضٍ ما أو كليهما، ويرتبط بصورة غير مباشرة بعددٍ من العوامل، كتلوّث مياه الشرب وسوء خدمات الصرف الصحي والنظافة. ومع ذلك، فقد أثبتت مجموعة من الإجراءات البسيطة فعاليتها في مكافحة نقص التغذية (المربع 3.2)، كالرضاعة الطبيعية الحصرية، وتأمين مكملات المغذيات الدقيقة عند الحاجة، وغسل اليدين بالصابون، واستخدام المراحيض النظيفة (منظمة الصحة العالمية، واليونيسف، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2015).

## المربع 3.2 برنامج مجموعة إكسيتو غروب "جين زيرو": تغذية أطفال كولومبيا

من خلال المؤسسة التابعة لها، تسعى مجموعة إكسيتو غروب المعنية بتجارة التجزئة إلى تنفيذ برنامج "جين زيرو" الرامي إلى تنشئة جيل من الأطفال لا يعاني أيًا من مشاكل سوء التغذية المزمن بحلول عام 2030 في كولومبيا. ويتألف البرنامج من ثلاثة عناصر: أولاً، تقديم حزم غذائية مجانية مخصصة للنساء الحوامل والأمهات المرضعات والأطفال ما دون سن الخامسة وأسرهم؛ وثانياً، التشجيع على الرضاعة الطبيعية؛ وثالثاً، توفير برامج مجانية، كتلك المعنية بتقديم خدمات الرعاية الغذائية للأطفال حديثي الولادة من الذين يقل وزنهم عن 2,500 غرام أو الذين يولدون قبل الأسبوع السابع والثلاثين من الحمل، وغيرها من برامج القراءة والموسيقى، فضلاً عن الفرص المتاحة للموظفين للتطوع في تنفيذ أنشطة التغذية المخصصة للأطفال والجهود المبذولة لتطوير قدرات الحكومات المحلية على القضاء على سوء التغذية المزمن. وتساهم مجموعة إكسيتو غروب بأكثر من 50 بالمئة من الاستثمارات السنوية في البرنامج (التي بلغت قيمتها 6 مليون دولار أمريكي في عام 2018)، حيث ينبع جزء كبير من هذه المساهمات من التبرعات بأطنانٍ من المواد القابلة لإعادة التدوير التي تبيعها المؤسسة وتعيد تدويرها أيضاً، ومن المنسوجات والمنتجات المعيبة والتبرعات العينية. ويتم تمويل حوالي 25 بالمئة من البرنامج من تبرعات عملاء متاجر مجموعة إكسيتو غروب، سواء من خلال غوتيكاس أو ليتل دروبس، وهي قسائم ذات قيمة محددة يتم التبرع بها أو أي مبالغ أخرى متبقية بعد عمليات الشراء.

المصادر: البرنامج الوطني لختم المساواة بين الجنسين المدعوم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتقارير الإدارة السنوية الصادرة عن مؤسسة إكسيتو (2017 و 2018).

ملاحظة: يعدّ برنامج ختم المساواة بين الجنسين المضطلع به في كولومبيا مبادرة مدعومة من وزارة العمل ومكتب المستشار المعني بتحقيق المساواة بين النساء بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.



## 3.2 الموارد الإضافية

### مجموعة الأدوات

- معلومات إضافية عن الجوانب الخمسة لعملية تقديم خدمات رعاية الطفل عالية الجودة (م.6).
- القائمة المرجعية لأصحاب العمل: أبرز جوانب التصميم الرئيسية المخصصة للأطفال الصغار (م.8).
- القوائم المرجعية لاختبار الجودة المنشودة، بما في ذلك تلك المعنّية بالعناصر الأساسية لمراكز الطفولة المبكرة (م.7 وم.10).
- القائمة المرجعية للموارد البشرية لبرامج رعاية الطفل (م.9).

### مراجع إضافية للاطلاع عليها

باربرا جانتا، وجانا فان بيل، وكاثرين ستوارت، 2016. "Quality and Impact of Centre-Based Early Childhood Education and Care". ملخص السياسة، مؤسسة راند أوروبا، سانتا مونيكا، كاليفورنيا، وكامبريج، المملكة المتحدة.

[https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research\\_reports/RR1600/RR1670/RAND\\_RR1670.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1600/RR1670/RAND_RR1670.pdf)

يعرض هذا الدليل مفهوم وتأثير الجودة على تقديم خدمات رعاية الطفل، ويلقي نظرة على العوامل المحركة لطريقة فهم وقياس الجودة، وعلى واقع بعض مؤشرات المعتمدة ضمن دول الاتحاد الأوروبي.

وزارة الصحة، جمهورية جنوب إفريقيا، 2016. "Guidelines on Nutrition for Early Childhood Development Centres". بريتوريا: وزارة الصحة الوطنية.

[http://ilifalabantwana.co.za/wp-content/uploads/2016/12/Nutrition-guidelines-for-ECD-centres\\_Draft-2\\_30-September-2016.pdf](http://ilifalabantwana.co.za/wp-content/uploads/2016/12/Nutrition-guidelines-for-ECD-centres_Draft-2_30-September-2016.pdf)

إدراكاً لأهمية التغذية الجيدة وأثرها على كافة عناصر التطور المبكر الأخرى، يوفّر هذا المورد إرشادات حول تخطيط وتنفيذ أفضل برامج الخدمات الغذائية لمرافق تنمية الطفولة المبكرة.

منظمة العمل الدولية، 2014. "ILO Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel". اجتماع للخبراء بشأن المبادئ التوجيهية لسياسة تعزيز العمل اللائق لصالح العاملين في مرحلة الطفولة المبكرة، جنيف، من 12 إلى 15 تشرين الثاني/نوفمبر، 2013. منظمة العمل الدولية، جنيف.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstruments/wcms\\_236528.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstruments/wcms_236528.pdf)

تهدف المبادئ التوجيهية هذه إلى تحديد مبادئ تعزيز العمل اللائق لصالح العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كوسيلة لضمان الوصول الشامل إلى الخدمات عالية الجودة.

جمعية "خطوة بخطوة" الدولية، 2016. "A Quality Framework for Early Childhood Practice in Services for Children under Three Years of Age". ليدن، هولندا: جمعية "خطوة بخطوة" الدولية.

[https://www.issa.nl/sites/default/files/pdf/epubs/ISSA\\_Quality\\_Framework\\_0-3/PDF/ISSA\\_Quality\\_Framework\\_0-3\\_e-version\\_screen.pdf](https://www.issa.nl/sites/default/files/pdf/epubs/ISSA_Quality_Framework_0-3/PDF/ISSA_Quality_Framework_0-3_e-version_screen.pdf)

"يوفّر إطار العمل هذا تعريفاً للخدمات عالية الجودة المقّمة إلى الأطفال الصغار، ويشير إلى تمتّع مصطلح "الجودة" بعلاقة وثيقة بالقيم الثقافية، حيث أنه يتطور ويتغيّر باستمرار ولا يوجد إجماع على تعريفه، وبصفته وثيقة تعرض إطار عمل السياسات، يسعى إطار العمل هذا إلى توفير منصة متخصصة للمناقشات المهنية على المستويين الدولي والوطني التي من شأنها الربط ما بين السياسات المتاحة في مجال الخدمات المقّمة للأطفال ما دون سنّ الثالثة وأسرهم".

كيمبرلي أ. غوردون بيدل، وأنا غارسيا-نيفاريز، وواندا ج. راوندتري هندرسون، وأليسيا فالبرو-كيريك، 2013. الفصل العاشر من كتاب "Early Childhood Education: Becoming a Professional" - "Play and Learning Environment". نيويورك: شركة "سيج".

[https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/53567\\_ch\\_10.pdf](https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/53567_ch_10.pdf)

يعرض هذا المورد السبب الكامن وراء أهمية البيئة المادية بالنسبة لتعلّم الأطفال، ويوفّر معلومات حول خصائص أنشطة اللعب وأهميتها في تطوّرهم ونموّهم وكيفية مساهمة المعلمين في تيسيرها والإشراف عليها.



وزارة التخطيط والبيئة في نيو ساوث ويلز، 2017. "Child Care Planning Guideline"  
/ "Delivering Quality Child Care for NSW". حكومة نيو ساوث ويلز، سيدني، آب/  
أغسطس.

<https://www.planning.nsw.gov.au/-/media/Files/DPE/Guidelines/child-care-planning-guideline-2017-08.pdf>

يوضح هذا الدليل التوجيهي العلاقة القائمة بين تصميم مرافق التعلم المبكر ومساعي تحقيق سلامة الأطفال الصغار وصحتهم وراعتهم الشاملة، ويهدف إلى مساعدة المرافق في الاضطلاع بمستوى عالٍ من التصميم العملي والمتوافق مع إطار الجودة الوطني المعتمد في نيو ساوث ويلز في أستراليا.

مؤسسة ليجو، 2017. "What We Mean By: Learning through Play". مجموعة ليجو غروب، بيلوند، الدنمارك.

[https://www.legofoundation.com/media/1062/learningthroughplay\\_leaflet\\_june2017.pdf](https://www.legofoundation.com/media/1062/learningthroughplay_leaflet_june2017.pdf)

يعرض هذا الدليل الطريقة التي تساهم فيها التجارب التي تتضمن اللعب والترفيه في دعم الأطفال في تطوير المهارات اللازمة لخدمتهم وخدمة مجتمعاتهم طوال الحياة، كما يوقّر وصفاً موجزاً لخصائص هذه التجارب الخمس، فضلاً عن المهارات الخمس للتنمية الشاملة.

الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار. "Overview of the 10 Standards". موقع الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار الإلكتروني.

<https://www.naeyc.org/accreditation/early-learning/interested>

ينطوي هذا التقرير على عشرة معايير للجودة تستخدمها الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار من أجل اعتماد مقدّمي خدمات التعليم المبكر في الولايات المتحدة والاستفادة منها لأغراض مرجعية، في الوقت الذي يغطّي فيه العلاقات القائمة بين الأطفال والمعلّمين، والمنهج الدراسي المعتمد، وتقييمات تقدّم الطفل، وصحة الأطفال، وكفاءات الموظفين ومستويات استعدادهم ودعمهم، والأسر المستهدفة، والعلاقات المجتمعية القائمة، والبيئة المادية، والقيادة والإدارة في بيئات التعلم المبكر.





# خدمات رعاية الطفل المتاحة بأسعارٍ معقولة

يستفيد الموظفون من خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل بأفضل شكل في حال كانت متاحةً للجميع. لذلك، يتعيّن على أصحاب العمل تدليل العوائق القائمة أمام إمكانيات استفادة الأطفال وأسرهم من تلك الخدمات. وتتضمن بعض أهم الاعتبارات في هذا الشأن لكلّ من أصحاب العمل والآباء والأمهات على ما يلي:

- **سهولة الوصول:** عندما تكون مراكز رعاية الطفل بعيدةً عن أماكن العمل (أو منازل الموظفين)، فسيشكّل التنقّل من المركز وإليه عائقًا ومصدر قلق إضافي خلال أيام العمل.
- **القدرة على تحمّل التكاليف:** غالبًا ما تشكّل القدرة على تحمّل التكاليف الحاجز الأكبر القائم في هذا الشأن. ففي العديد من البلدان، تعدّ التكاليف المتكبّدة مقابل خدمات رعاية الطفل من أعلى نفقات الأسر الشهرية.
- **المرونة:** غالبًا ما لا تتوافق ساعات خدمات رعاية الطفل المقدّمة مع ساعات العمل أو يتمّ توفيرها خلال ساعات الدوام الاعتيادية فحسب، من دون مراعاة جداول عمّال المناوبات.
- **الجودة:** سيكون الطلب على خدمات رعاية الطفل من قبل الأهل محدودًا في حال لم تكن ذات جودة كافية ولم تضمن للآباء والأمهات حصول أطفالهم على رعاية جيّدة ومحفزة لتطورهم.
- **تنوّع الخيارات:** قد تدعو الحاجة إلى إتاحة أكثر من مجرّد خيار واحد لضمان توافق الرعاية مع قيم الأسرة وتفضيلاتها الفردية إزاء كلّ ما يخدم مصالح الطفل على النحو الأفضل.

وبالتالي، لن تثبت الحلول المقدّمة في مجال رعاية الطفل جدواها واستدامتها إلّا في حال كانت متاحةً للجميع بمرونةٍ من حيث موقعها وساعات توافرها، ويمكن الاعتماد عليها لتقديم خدمات عالية الجودة ومخرجات جيّدة لتطور الطفل. وغالبًا ما قد تساعد هذه التدابير المتعلقة بجانب عرض الخدمات في تحفيز الطلب وتعزيز إقبال الآباء والأمهات عليها.

## 4.1 - تعزيز إمكانيات الوصول إلى الخدمات - السعي لتحقيق شمولية البرامج

من أجل تعظيم فوائد الاستثمار في تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل وعوائده، يتعيّن على أصحاب العمل تحديد قدرات موظفيهم المالية واحتياجاتهم. ولا بدّ من ضمان شمولية خدمات رعاية الطفل المقدّمة، بما في ذلك منح الأولوية للأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة والقدرات المختلفة، والمهمّشين، والمتأثرين من تداعيات الفقر عليهم، أو حتّى تقديم دعم إضافي أيضاً لتمكينهم من الاستفادة من هذه الخدمات بالكامل.

وكذلك، يمكن لأصحاب العمل تعزيز إمكانيات الوصول والاستفادة من الخدمات هذه من خلال ضمان توافقها مع مختلف احتياجات موظفيهم، وذلك عن طريق التأكّد من مساهمة البرامج في تحقيق نموّ الأطفال الشامل من خلال التركيز على التغذية والصحة والتعلم المبكر، وكذلك من خلال تقديم المساعدة اللازمة في مجال النقل لضمان الوصول الفعلي إلى المركز، لا سيّما للأطفال من ذوي الإعاقات الحركية.

### 4.2 تذييل عوائق التكلفة القائمة أمام الأسر

ترتبط الاستعانة بخدمات رعاية الطفل الرسمية بدخل الأسرة، إذ كثيراً ما تشير الأمهات إلى تكلفتها باعتبارها أحد العوائق الرئيسية القائمة أمام قدرتهنّ على البحث عن وظيفة بأجرٍ. وكذلك، تشكّل القدرة على تحمّل مثل هذه التكاليف حاجزاً آخرًا قائماً أمام الأسر ذات الدخل المنخفض أو العائل الوحيد. وبالتالي، لا بدّ من إتاحة خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل لكافة الموظفين الذين هم في أمسّ الحاجة إليها حتّى يتمّ تحقيق الأثر المنشود منها على أكمل وجه. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن التكلفة المنخفضة لا تتطوي بالضرورة على جودة رديئة إطلاقاً؛ فحتّى في البيئات منخفضة الموارد، من الممكن استحداث برامج مجدية ومنخفضة التكلفة بمجرد أن تتمّ تلبية أهم متطلبات الجودة المنشودة (الشكل 4.1).

ينطوي الإدماج والشمول على ممارسات إدماج الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن بيئة رعاية تضمّ أطفال آخرين من الأعمار نفسها يقدم فيها الدعم والمساعدة المتخصصة عند الحاجة. وفي هذا السياق، يتعيّن على أصحاب العمل من الذين يسعون إلى دعم خدمات رعاية الطفل تحديد ما إن كانت أسر الموظفين تضمّ أطفالاً لديهم أيّ احتياجات خاصة أو أمراض مزمنة، فضلاً عن طريقة تلبية احتياجاتهم على أفضل وجه إمّا من خلال البرنامج المنشود تنفيذه أو من خلال أيّ دعم آخر بديل يتمّ تقديمه (أو كليهما معاً).

### الشكل 4.1 خيارات إتاحة خدمات رعاية الطفل للجميع بأسعار معقولة

قد يختار أصحاب العمل الذين يطمحون إلى توسيع إمكانيات الوصول إلى خدمات رعاية الطفل، من بين مجموعة من الخيارات المتعدّدة المتاحة أمامهم الحلّ الأنسب لهم، وذلك من أجل تمكين الجميع من تحمّل التكاليف، لا سيّما ذوي الدخل الأدنى.

- يمكن لأصحاب العمل الاستناد إلى البيانات المجمّعة من تقييمات الاحتياجات، وغيرها من المصادر الأخرى، كالحكومة المحلية مثلاً، وذلك من أجل مراعاة القرارات الرئيسية المتخذة للقدرة على تحمّل التكاليف والطلب. لذلك، لا بدّ من تقديم خدمات بأسعارٍ معقولة للآباء والأمهات من ذوي مستويات الدخل المختلفة.
- يمكن لأصحاب العمل المساهمة في تمكين الجميع من تحمّل هذه التكاليف، وذلك من خلال تقديم إعانات كاملة أو جزئية، حيث يتعيّن اتّباع أيّ أنظمة ولوائح قانونية خاصة بالرسوم.
- قد يساهم مخطط "المقياس المتدرج" للتكاليف وفقاً لقدرة الأفراد على تحمّلها في تعزيز قدرة كافة الموظفين على تغطيتها والاستفادة من خدمات الرعاية.
- يمكن لأصحاب العمل تقديم مساعدات مالية للأسر المحرومة، وذلك من أجل مساعدتها في الحصول على خدمات رعاية الطفل أو تقديم الإعانات مباشرةً إلى مقدّمي الخدمات وفق أحكام محددة لقبول أطفال موظفي شركاتهم في مراكز الرعاية (وتخصيص مقاعد محدّدة وحجزها لهم).

## الشكل 4.2 أمثلة على تكاليف مرافق رعاية الطفل (بالنسبة المئوية)

%



المصدر: بريند، ونوردين، وأوسمان، 2012.

ملاحظة: إن الشكل الوارد أعلاه مثال من المملكة المتحدة؛ لذلك، فقد تختلف التكاليف وتغير.

### 4.3 حلول تكاليف رعاية الطفل لأصحاب العمل

غالبًا ما تكون تكلفة الاستفادة من خدمات مركز رعاية الطفل الذي يقيمه صاحب العمل للموظفين في موقع العمل أقل تكلفة للآباء والأمهات من إلحاق الأطفال وتسجيلهم في مراكز رعاية نهارية خاصة، لا سيما في المدن الكبرى. فقد تتمتع الأسر التي ربما لا تحظى بالإمكانات اللازمة لتحمل تكاليف خدمات الرعاية التي يقدمها القطاع الخاص، بالقدرة على الاستفادة من تلك التي تقدمها الشركة. لكن عملية إدارة مركز الرعاية وتشغيله مكلفة؛ لذلك، يتعين على أصحاب العمل تحديد قدرة موظفيهم على تحمل مثل هذه التكاليف في حال كانوا يتوقعون منهم المساهمة في تغطيتها، ومن المستحسن أن يسعى أصحاب العمل أيضًا إلى تحليل التكلفة والعائد من أجل تحديد أكثر الخيارات فعالية وقابلية للتطبيق بالنسبة لهم ولموظفيهم<sup>2</sup>.

وعادةً ما تشمل فئات التكاليف تكاليف الاستثمار (أي تكاليف التأسيس) والتشغيل؛ حيث ترتبط تكاليف الاستثمار بالاستثمارات الرأسمالية التي يتم الاضطلاع بها لمرة واحدة فقط، كتلك ذات الصلة ببناء مرافق رعاية الطفل أو تجديدها أو تحسينها، أو التسجيل للانضمام إلى أحد مجموعات رعاية الطفل مع شركات أخرى، أو إبرام اتفاقية أو عقد مع أحد مقدمي الخدمات المحليين. أما بالنسبة لتكاليف التشغيل، فهي ترتبط بالمدخلات اللازمة لتقديم الخدمات المطلوبة بشكل مستمر وعادةً ما يتم تكبدها مرارًا وتكرارًا (نودو ومؤلفون آخرون، 2011). ومع ذلك، فقد تختلف هذه التكاليف من سياق لآخر (المربع 4.1). وفي هذا الإطار، يعتمد الشكل 4.2 على دراسة أجريت في المملكة المتحدة ويظهر أن العامل الأبرز الكامن وراء هذه التكاليف المتكبدة (والمحدد الرئيسي لمستوى الجودة) يتمثل في عملية التوظيف التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بتقديم أجور مناسبة للموظفين. وتغطي الدراسة أيضًا التكاليف المتعلقة ببناء قوى عاملة متخصصة ومهنية، كتكاليف التدريب والتوجيه (بريند، ونوردين، وأوسمان، 2012).

## 4.4 الاستفادة من حوافز رعاية الطفل الحكومية

قد لا يضطر أصحاب العمل إلى تحمّل كامل تكلفة رعاية الطفل المدعومة من قبلهم. فمن أجل تحفيز النمو في قطاع رعاية الطفل، تسعى حكومات بعض البلدان إلى تقديم حوافز من شأنها تمكين الآباء والأمهات من تغطية تكاليف الرعاية وتشجيع أصحاب العمل والمستثمرين والجهات المانحة ورؤاد الأعمال والمنظمات غير الحكومية في القطاع الخاص على المشاركة في تقديم خدمات رعاية الطفل (المربعان 4.2 و 4.3). وقد تتخذ هذه الحوافز المقدّمة شكل إعفاءات ضريبية أو منح حكومية أو إعانات أو أراضٍ مخصّصة، ترمّ تصميمها للحدّ من هذه التكاليف وجعل الاستثمار في هذا المجال جذاباً بالنسبة لمقدمي الخدمات المحتملين (المربع 4.4). يمكن لأصحاب العمل الذين يرغبون في تقديم خدمات رعاية الطفل أو دعمها تحديد ما إن كان ذلك الدعم متاحاً في بلدهم؛ وفي حال انعدام وجود مخصصات لذلك، قد ينظر أصحاب العمل، وبشكل جماعي، في إمكانية الدعوة إلى استحداثها كوسيلة لتحفيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

**قد لا يضطر أصحاب العمل إلى تحمّل كامل تكلفة رعاية الطفل المدعومة من قبلهم.**

## أمثلة على تكلفة تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل

تختلف تكاليف خدمات رعاية الطفل وتتنوّع اعتماداً على نوعها والسياق المعنيّ. وفيما يلي بعض الأمثلة على الطرق التي اعتمدها أصحاب العمل للتعامل مع تكاليف رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل. وفي هذا الإطار، يوفّر تقرير "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل" الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية معلومات إضافية عن الشركات العشر الواردة فيه.

تضمّر شركة الاتصالات القائمة في كينيا، "سافاريكوم"، حضائتي أطفال ضمن موقع عملها في نيروبي متاحيتين بشكل مجاني لكل موظفيها وأطفالهم من الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاثة أشهر وسبع سنوات. ويتعيّن على الآباء والأمهات تأمين طعام أطفالهم والرضع وملابسهم وحفاضاتهم. وتتولّى شركة "تشيذرز ووارلد"، وهي مزود خارجي مؤهل ومعنيّ بتقديم خدمات الحضانة ورعاية الطفل، مهمة إدارة كلّ من الحضائتين وتشغيلهما، وذلك تحت إشراف شركة "سافاريكوم" العام. وفي عام 2016، بلغت تكلفة تشغيل مرافق الحضائتين معاً 33,300 دولار أمريكي، فضلاً عن تكاليف الصيانة والإصلاح العرضية الأخرى. وتدفع شركة "سافاريكوم" لشركة "تشيذرز ووارلد" مباشرة مقابل خدمات رعاية الطفل التي تقدّمها، في الوقت الذي تستند فيه أسعار مقدم الخدمات إلى صيغة محدّدة تجمع ما بين تكاليف المساحة، ورواتب الموظفين، وأسعار الوجبات الغذائية والمواد، وغيرها من النفقات العامة وطبيعة استفادة الأطفال من الخدمات (لفترة قصيرة أو بدوام كامل). وعندما نجحت شركة "سافاريكوم" في تأسيس إحدى الحضائتين، أدركت عدم جدوى فرض رسوم على موظفيها مقابل الاستفادة من خدمات الحضانة؛ لذلك، بدأت بتقديم هذه الخدمات مجاناً، ما أدّى إلى زيادة الطلب عليها وانخفاض معدلات التغيب عن العمل المرتبط برعاية الطفل وتأثر أداء الموظفين في العمل بسبب انشغالهم بذلك.

تعدّ شركة "باندورانا أليمنتوس (باودوكو)" المحدودة إحدى أبرز شركات إنتاج وتوزيع المخبوزات في البرازيل والتي عقدت شراكة مع أحد المراكز المحلية المعنية برعاية الطفل لتوفير مساحات مجانية مخصّصة ضمنها لأطفال موظفيها الذين تصل أعمارهم إلى الست سنوات. ويقع مركز رعاية الطفل هذا على بعد 15 دقيقة سيراً على الأقدام من مصنع الشركة القائم في ساو باولو، ويوفّر خدمات الرعاية المخصّصة للرضع وغيرها من خدمات الرعاية المبكرة أيضاً، ويتمتع باعتمادات ومؤهلات لتوفير التعليم خلال مرحلة ما قبل المدرسة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين أربع وخمس سنوات. وفي عام 2016، تمّ تسجيل 12 طفلاً من أطفال الموظفين في المركز، الذي يتيح لهم إمكانية توصيل أطفالهم عند الساعة الخامسة والربع صباحاً قبل بدأ عملهم عند الساعة السادسة. وتقوم الشركة بتسديد مبلغ 400 ريال برازيلي (أيّ ما يساوي 120 دولار أمريكي) عن كلّ طفل شهرياً للمركز بشكل مباشر، ما يصل بالتالي إلى 57,600 ريال برازيلي سنوياً (أيّ ما يساوي 17,500 دولار أمريكي) عن مجموع الأطفال الذي بلغ 12 طفلاً. ونظراً لعلاقة الشركة طويلاً الأمد القائمة مع مركز رعاية الطفل ولما يحظى به هذا الأخير من اعتمادات ومؤهلات كروضة للأطفال، يعمل موظفو الشركة بضع ساعات في القيام بالأعمال الإدارية شهرياً لتوفير مثل هذه المزايا. وكذلك، تسعى الشركة إلى: أولاً، المساعدة في التفاوض مع مراكز رعاية الطفل والمدارس الأخرى بشأن فرض أسعار منخفضة؛ وثانياً، تقديم المشورة والدعم خلال مرحلة الحمل؛ وثالثاً، توزيع حزم مخصّصة للآباء والأمهات الجدد وآباء وأمهات الأطفال الذين سيلتحقون بالمدرسة الابتدائية. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن كلّ "حزمة أمومة" تكلف الشركة مبلغ 300 ريال برازيلي (أيّ ما يساوي 90 دولار أمريكي)، في الوقت الذي تبلغ فيه قيمة "حزمة بداية المدرسة" 102 ريال برازيلي (أيّ ما يساوي 31 دولار أمريكي).

## المربع 4.2 الحوافز الحكومية المقدمة للآباء والأمهات

### البدلات

تختلف أنواع البدلات المقدمة للآباء والأمهات وتتنوع بين الإعانات النقدية لإعالة الأطفال تحت سن الـ 18، والبدلات الأخرى المخصصة للاستفادة من خدمات رعاية الطفل. وفي العديد من الدول، تعتمد مختلف أنواع البدلات المقدمة في مجال رعاية الطفل على عوامل عديدة متغيرة، حيث تقدّم كافة الدول القائمة في أوروبا وآسيا الوسطى ومعظم الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ذات الدخل المرتفع، هذا النوع من البدلات.

### المزايا الضريبية

تعدّ المزايا الضريبية شكلاً شائعاً من أشكال الدعم الحكومي المقدم في هذا الشأن. ففي بعض الدول، تُمنح المزايا الضريبية وفقاً للدخل المحقّق فحسب (وفقاً لاستطلاع الموارد المالية)، بينما تعتمد هذه الإعانات في حالات أخرى على عدد الأطفال لكل أسرة. وكذلك، قد تسعى الحكومات إلى تحفيز قطاع رعاية الطفل من خلال فرض خصومات ضريبية على رسوم الرعاية التي يسدّها الآباء والأمهات. فعلى سبيل المثال، فرضت إسبانيا خصماً ضريبياً على نفقات التعليم. ومع ذلك، لا يعدّ من الممكن أن يتجاوز مبلغ الخصومات الإجمالي 400 يورو لكل طفل أو 900 يورو لكل طفل في حال تفرّ تطبيق الخصومات على الرسوم المدرسية.

### ما هو وضع موظفيك؟

- هل يعدّ موظفوك مؤهلون للحصول على أيّ بدلات أو مزايا ضريبية؟
  - إن كان الأمر كذلك، فهل هم على علم بها ويستفيدون منها؟
- يمكن لأصحاب العمل توفير مثل هذه المعلومات لموظفيهم، وبالتالي، مساعدتهم في الاستفادة من أيّ من مزايا رعاية الطفل المتاحة التي تقدّمها الحكومة.

المصدر: البنك الدولي، 2019.

## المربع 4.3 الحوافز الحكومية المقدمة لأصحاب العمل

### المزايا غير الضريبية

يمكن للحكومات تقديم دعم غير ضريبي (سواء كان نقدياً أو غير نقدي) لأصحاب العمل، سعياً منها لتحفيزهم على دعم مساعي رعاية الطفل، وبالتالي، تمكينهم من التعويض عن تكاليف استحداث وتوفير مثل هذه الخدمات. أما منح مزايا حكومية لأصحاب العمل فهو أقلّ أشكال الدعم شيوعاً واستخدماً، وذلك وفقاً لأحد أبحاث برنامج المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر عن البنك الدولي.

### المزايا الضريبية

تعدّ المزايا الضريبية شكلاً شائعاً من أشكال الدعم الحكومي المقدم في هذا الشأن. ففي بعض الدول، تُمنح المزايا الضريبية وفقاً للدخل المحقّق فحسب (وفقاً لاستطلاع الموارد المالية)، بينما تعتمد هذه الإعانات في حالات أخرى على عدد الأطفال لكل أسرة. وكذلك، قد تسعى الحكومات إلى تحفيز قطاع رعاية الطفل من خلال فرض خصومات ضريبية على رسوم الرعاية التي يسدّها الآباء والأمهات. فعلى سبيل المثال، فرضت إسبانيا خصماً ضريبياً على نفقات التعليم. ومع ذلك، لا يعدّ من الممكن أن يتجاوز مبلغ الخصومات الإجمالي 400 يورو لكل طفل أو 900 يورو لكل طفل في حال تفرّ تطبيق الخصومات على الرسوم المدرسية.

### ما هو وضع موظفيك؟

- هل هناك أيّ مزايا غير ضريبية يمكنك الاستفادة منها في بلدك؟
- هل هناك أيّ مزايا ضريبية يمكنك الاستفادة منها لدعم برنامج الرعاية والتعليم في شركتك؟
- إن كنت لا تعلم، عليك السعي للمعرفة أكثر عن الموضوع.

يمكن لأصحاب العمل استخدام هذه الحوافز لتوسيع نطاق خدمات رعاية الطفل التي يقدمونها، فضلاً عن استخدام شبكات أعمالهم للدعوة لرفع الاستثمار الحكومي أو تحقيق الاستفادة منه أو تهيئة بيئة أكثر تمكّناً لتنفيذ مبادرات رعاية الطفل التي تقودها الشركة. المصدر: البنك الدولي، 2019.

- اختيار مركز رعاية قائم يلبي معايير الشركة ودعم الاستفادة من خدماته (أو التفاوض من أجل الحصول على سعر أفضل)؛
- إنشاء مجموعة رعاية الطفل بالتعاون مع أصحاب العمل الآخرين أو تخصيص مساحة خاصة لتقديم خدمات رعاية الطفل في المناطق الاقتصادية الخاصة والمناطق الصناعية ومجمّعات تكنولوجيا المعلومات، على سبيل المثال؛
- عقد شراكات مع الدولة كخيارٍ معتمد في بعض البلدان؛ فعلى سبيل المثال، أنشأت حكومة مقاطعة البنجاب في باكستان جمعية صندوق الرعاية النهارية لتقديم منح مخصّصة لمنظمات القطاعين العام والخاص، وبالتالي، مساعدتها في تأسيس مراكزها الخاصة. وبالمثل، سعت الحكومتان الأردنية والتركية إلى إعداد برامج لمساعدة أصحاب العمل في تأسيس مراكز رعاية نهارية في المناطق الريفية والمناطق الصناعية المنظمة، على التوالي.

في الكثير من الأحيان، تقع على عاتق الحكومات المحلية والبلديات (بدلاً من الحكومات الفيدرالية) مسؤولية توفير بنى الرعاية التحتية، واستحداث مبادرات معنيّة ببناء القدرات، وتقديم حوافز ضريبية، فضلاً عن المشورة اللازمة لمساعدة الشركات في استكمال عملية تقديم خدمات رعاية الطفل. وقد يكون لدى البلديات أيضاً معايير ومبادئ خاصة بها للجودة والسلامة، وغيرها من متطلّبات الترخيص والتسجيل، ويمكن لأصحاب العمل في هذه الحالة إبرام شراكات معها لتوسيع نطاق خدمات رعاية الطفل المقدّمة.

## 4.5 عقد شراكات مع البلديات ومقدّمي الخدمات

لا يتعيّن على أصحاب العمل تحمّل أعباء تقديم خدمات رعاية الطفل ضمن مواقع العمل أو خارجها بأنفسهم، حيث قد تشمل الحلول المقدّمة في هذا الشأن على عقد شراكات مع مقدّمي الخدمات (يُرجى الاطلاع على المربعات 4.5 و4.6 و4.7)، وكذلك على:

- توفير مساحات أو فرص مخصّصة لروّاد الأعمال الذين يتطلّعون إلى تأسيس مشاريع لتقديم خدمات رعاية الأطفال في سنواتهم الأولى، وبالتالي، المساهمة في دعم تطوير المشاريع الصغيرة؛
- العمل مع إحدى شركات الامتياز أو أحد نماذج رعاية الطفل الاجتماعية لتوفير مرفق قائم ضمن موقع العمل أو بالقرب منه؛

## المربع 4.4 حكومة فيجي تمنح الأولوية للحصول على خدمات رعاية الطفل

لا يزال قطاع رعاية الطفولة المبكرة والتعليم غير منظم إلى حدّ كبير في فيجي، لا سيّما للأطفال دون سنّ الخامسة. علاوةً على ذلك، لا يتاح سوى عدد قليل من الحوافز الحكومية المخصّصة لدعم عملية تأسيس مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو لتشجيع الآباء والأمهات على الاستفادة من هذه الخدمات. ونتيجةً لذلك، تختلف جودة هذه الخدمات المتاحة اختلافاً كبيراً وينظر العديد من الآباء والأمهات إلى تلك المراكز باعتبارها باهظة التكلفة، إذ غالباً ما يعاني أولئك من ذوي الدخل المنخفض والمتوسط مشاكل في إيجاد شخص مؤهل للاعتناء بأطفالهم الصغار أثناء ساعات عملهم. وإدراكاً للفوائد الواسعة النطاق التي قد تنتج عن تعزيز إمكانيات الوصول إلى خدمات رعاية الطفل والاستفادة منها واستجابةً للنتائج التي توصّل إليها تقرير "معالجة المسائل المتعلّقة برعاية الطفل: الجدوى من تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل في فيجي" الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية عام 2019، أنشأت حكومة فيجي فرقة عمل معنيّة برعاية وتعليم الطفولة المبكرة ك لجنة فرعية للجنة التنسيق الوطنية المعنيّة بالطفل بقيادة وزارة المرأة والطفل والتخفيف من وطأة الفقر تتولّى مهمة إصلاح إطار سياسة رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المعتمدة في البلاد. وكجزءٍ من ميزانيتها الوطنية المرصودة لعامي 2019-2020، خصّصت الحكومة أيضاً أموالاً لدعم مساعي التشاور بين الهيئات المعنيّة من أجل إنشاء مراكز رعاية الطفل.

المصادر: جمهورية فيجي، أدوات ميزانية 2019-2020؛ نارايان، 2019.



## المربع 4.5 جانب العرض: نموذج مؤسسة كيدوغو

## المبتكر لرعاية الطفل المجتمعية

تعدّ كيدوغو مؤسسة اجتماعية قائمة في كينيا معنية بدعم رائدات الأعمال (من الأمهات) في إطلاق أو تنمية مشاريعهنّ الصغيرة في مجال رعاية الطفل في مجتمعاتهنّ المحلية. فمن خلال استخدام نموذج اجتماعي مبتكر، توّقت مؤسسة كيدوغو خدمات التدريب والتوجيه المطلوبة، فضلاً عن الدعم اللازم من خلال توفير المرافق والمواد التعليمية الضرورية، كما تسعى أيضاً إلى مواصلة التأكّد من جودة خدمات أصحاب الامتياز من أجل ضمان استفادة الأطفال الصغار من خدمات الرعاية عالية الجودة بأسعار معقولة. وبالتالي، ينطوي نهج المؤسسة على توفير بيئات آمنة وداعمة، ومقدّمي خدمات معيّنين بمجال رعاية التنشئة، وروابط مع برامج الصحة والتغذية ذات الصلة، وأنشطة تعلّم قائمة على اللعب. وعلى مدى العامين الماضيين، بدأت مؤسسة كيدوغو بإبرام شراكات مع شركات رائدة قائمة في منطقة شرق إفريقيا، وذلك من أجل تقديم خدمات رعاية الطفل من خلال المراكز القائمة ضمن مواقع العمل أو بالقرب منها للموظفين من ذوي الدخل المنخفض العاملين في المصانع والمكاتب والمزارع، مستفيدين بالتالي من نموذج المؤسسة لمنح الامتياز الفعّال من حيث التكلفة.

المصدر: مؤسسة كيدوغو، 2019

## المربع 4.6 مشروع معهد براك للتنمية التربوية "بلاي لاب" يقدم حلول التعلّم القائم على اللعب

يشكّل مشروع معهد براك للتنمية التربوية "بلاي لاب" شراكة بين مؤسسة ليجو، ومؤسسة براك إنترناشيونال في أوغندا وتزانيا، ومؤسسة براك في الولايات المتحدة الأمريكية، ومركز اللعب "سينتر فور بلاي" في معهد جامعة براك للتنمية التربوية في بنغلاديش، معنية بتطوير واختبار أحد برامج الطفولة المبكرة القائمة على اللعب عالية الجودة والمتاحة بأسعار معقولة، المخصّصة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث وخمس سنوات. وفي هذا السياق، يهدف مشروع "بلاي لاب" إلى تمكين الأطفال من المشاركة في أنشطة التعلّم المبكر، وذلك من أجل تطوير قدراتهم المعرفية والعاطفية واللغوية والرقمية على حدّ سواء، وذلك سعياً لتمكينهم من التواصل والاختلاط مع الآخرين والاستعداد لدخول المدرسة من خلال اعتماد نهج منظم يستغرق 10 أشهر لاستكمالها، في الوقت الذي يساهم فيه الآباء والأمهات أيضاً في المشاركة بذلك من خلال التفاعل مع أطفالهم عبر التحدّث والغناء والقراءة والرسم معاً باستخدام مواد مبتكرة ومنخفضة التكلفة ومعاد تدويرها أيضاً.

المصدر: مؤسسة ليجو، 2019.

## المربع 4.7 إجراءات منظمة بلان إنترناشيونال المجتمعية المعنية بالأطفال

يشكّل مشروع معهد براك للتنمية التربوية "بلاي لاب" شراكة بين مؤسسة ليجو، ومؤسسة براك إنترناشيونال في أوغندا وتزانيا، ومؤسسة براك في الولايات المتحدة الأمريكية، ومركز اللعب "سينتر فور بلاي" في معهد جامعة براك للتنمية التربوية في بنغلاديش، معنية بتطوير واختبار أحد برامج الطفولة المبكرة القائمة على اللعب عالية الجودة والمتاحة بأسعار معقولة، المخصّصة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث وخمس سنوات. وفي هذا السياق، يهدف مشروع "بلاي لاب" إلى تمكين الأطفال من المشاركة في أنشطة التعلّم المبكر، وذلك من أجل تطوير قدراتهم المعرفية والعاطفية واللغوية والرقمية على حدّ سواء، وذلك سعياً لتمكينهم من التواصل والاختلاط مع الآخرين والاستعداد لدخول المدرسة من خلال اعتماد نهج منظم يستغرق 10 أشهر لاستكمالها، في الوقت الذي يساهم فيه الآباء والأمهات أيضاً في المشاركة بذلك من خلال التفاعل مع أطفالهم عبر التحدّث والغناء والقراءة والرسم معاً باستخدام مواد مبتكرة ومنخفضة التكلفة ومعاد تدويرها أيضاً.

المصدر: منظمة بلان إنترناشيونال، 2019.

## 4.7 الموارد الإضافية

ائتلاف شراكة التنفيذيين للاستثمار في رعاية الطفل (إيبك). "Early Childhood Development Toolkit for Employers: Taking Advantage of Child Care

Related Tax Benefits". موقع إيبك الإلكتروني: <http://epic>

[employertoolkit.org/taking-advantage-of-the-tax-benefits.html](http://employertoolkit.org/taking-advantage-of-the-tax-benefits.html)

يشكّل ائتلاف شراكة التنفيذيين للاستثمار في رعاية الطفل (إيبك) تحالفًا قائمًا في ولاية كولورادو الأمريكية يضمّ قادة أعمال ومنظمات غير ربحية ومؤسسات معنّية بمنح الأولوية لمساعي رعاية الطفولة المبكرة والتعليم والصحة والأبوة والأمومة الرامية لتعزيز استثمارات الدولة العامة والخاصة. وفي هذا السياق، تركز مجموعة الأدوات على أربعة مجالات متمثلة في تعزيز إمكانيات الوصول إلى خدمات رعاية الطفل عالية الجودة، ودعم مساعي تقديم خدمات رعاية الطفل بأسعارٍ معقولة، وإعداد سياسات وإجراءات مراعية للأطفال، وتعزيز المزايا الضريبية المقدّمة.

### مجموعة الأدوات

- نموذج الميزانية المعدّ باستخدام نموذج رعاية الطفل الاجتماعي التجاري التي قد تشكّل نقطة انطلاق لأصحاب العمل لتحديد جدوى حلول رعاية الطفل واستدامتها (م.11).
- نموذج مركز رعاية الطفل المالي (الشهري والسنوي) (م.12).
- قائمة تكاليف الاستثمار والتشغيل (م.13).

### مراجع إضافية للاطلاع عليها

إميلي غوستافسون-رايت، وإيزي بوغيلد-جونز، وصوفي غارديتر، 2017. "The Standardized Early Childhood Development Costing Tool (SECT): A Global Good to Increase and Improve Investments in Young Children". واشنطن: مركز التعليم الشامل في معهد بروكنجز. <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/standardized-ecd-costing-tool.pdf/2017/09>

ماريتو غارسيا وكلاارك ماثيوز، 2012. "Costing and Financing Early Childhood Programs". عرض تقديمي على برنامج "مايكروسوفت باوربوينت"، البنك الدولي، واشنطن.

[https://olc.worldbank.org/sites/default/files/Session\\_6B\\_Costing\\_and\\_Financing\\_Early\\_Childhood\\_Programs\\_Feb\\_6\\_2013\\_1\\_0.pdf](https://olc.worldbank.org/sites/default/files/Session_6B_Costing_and_Financing_Early_Childhood_Programs_Feb_6_2013_1_0.pdf)

يسعى هذا العرض التقديمي إلى تحديد الاعتبارات الرئيسية ذات الصلة بتكاليف برامج تنمية الطفولة المبكرة وتمويلها والمطبّقة على السياقات الوطنية، في الوقت الذي يتمّ فيه تقديم مؤشرات مفيدة حول إمكانيات تنفيذها ومستوياتها.

يتناول هذا التقرير الممولين والحكومات ومنقّدي البرامج والباحثين، ويستعرض الجهود المبذولة من حول العالم لتغطية تكاليف تقديم خدمات تنمية الطفولة المبكرة، في الوقت الذي يصف فيه الفجوات القائمة الذي يسعى إلى سدّها، ويوفّر نظرةً عامّةً حول عنصر الخدمة للأداة ويلخّص الدروس المستفادة ونتائج عمليات تحديد التكلفة التجريبية الخمس.



## السياسات المكتملة المراعية للأسرة

فبالإضافة إلى منح إجازات والدية ودعم رعاية الطفل، وبالنظر إلى ظروف الموظفين الحياتية واحتياجاتهم المختلفة، من الممكن لأصحاب العمل استحداث سياسات وبرامج أخرى مراعية للأسرة على النحو التالي:

- **ترتيبات عمل مرنة** - تشمل تخصيص أوقات عمل وإجازة ومواقع عمل مرنة.
- **أدوار مرنة** - تشمل ترتيبات تقاسم الوظائف ونقل موظفات التعامل المباشر مع العملاء للعمل ضمن مكاتب الدعم أثناء فترة الحمل ومن وحدات الإنتاج إلى الدعم الإداري بعد العودة إلى العمل.
- **خدمات رعاية إضافية** (باعتبار أن عددًا من الموظفين لديهم أطفال أكبر سنًا) - وتشمل خدمات دعم أكثر استهدافًا، كالرعاية الاحتياطية وبرامج الدعم ما بعد المدرسة والبرامج الصيفية وبرامج رعاية المسنين.
- **خدمات دعم** وغرف مخصصة للرضاعة الطبيعية.
- **وسائل نقل آمنة** مخصصة لنقل الموظفين من العمل وإليه (وأطفالهم أيضًا) في حال كان مركز الرعاية النهارية قائمًا ضمن موقع العمل).

تنطوي أماكن العمل المراعية للأسرة على بيئات من شأنها منح الموظفين فرصًا مجدية لتحقيق التكامل المنشود بين حياتهم المهنية والشخصية. لذلك، يتعين على أصحاب العمل من الذين يسعون إلى دعم مساعي التكامل هذا وتعزيز أرباحهم النهائية استحداث عدد من الخيارات في مجال منح إجازات للوالدين والنظر فيما يلي:

- منح إجازات غير محددة بالنوع الاجتماعي مدفوعة الأجر بالكامل تضمن العودة إلى العمل بعد انتهائها، من شأنها تسهيل عودة الآباء والأمهات إلى العمل نفسه وتعزيز مساعي الاحتفاظ بالمواهب والتقدم الوظيفي.
- اعتماد نهج تدريجي لمنح الإجازات؛ فوفقًا لمنظمة العمل الدولية، لا بدّ من البدء بمنح 14 أسبوعًا لكافة الموظفين، ومن ثمّ 14 أسبوعًا لكافة الموظفين (غير قابلة للتحويل)، وبعدها 25 أسبوعًا لكافة الموظفين والموظفين، ما يضمن منح إجازة أمومة لا تقلّ عن 14 أسبوعًا وإمكانية زيادتها تدريجيًا لتصل إلى 25 أسبوعًا بعد ذلك.
- الاستفادة من فرصة الاستفادة من هذه الميزة على فترات متقطعة وقبل الولادة لتجنّب المضاعفات المحتملة أثناء فترة الحمل والتعافي.
- منح إجازات أمومة وأبوّة مدفوعة الأجر بأكثر من الحد المنصوص عليه في القواعد الإلزامية، حتّى في حالات التبيّي.

## 5.1 تطبيق "حزمة" من السياسات المراعية للأسرة

### المربع 5.1 استمرارية تقديم خدمات الرعاية: إتاحة الوصول إلى خدمات دعم رعاية الأسر الشاملة

غالبًا ما تتجاوز احتياجات رعاية الأسرة متطلبات رعاية الطفل لتشمل الرعاية ما قبل الولادة وأثناء الولادة وبعد الولادة، ورعاية الأطفال المرضى والأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من أفراد الأسرة المرضى أو العجزة، بما في ذلك أولئك المسنين أو ذوي الإعاقة. تشكل رعاية المسنين مجالاً بات يحظى بالأولوية متزايدة في العديد من البلدان التي تزداد فيها الأعمار، كاليابان وسريلانكا وفيتنام. ويتعين على عدد متزايد من الأسر، لا سيما النساء، توفير الرعاية لكبار السن أيضًا من أفرادها، حتى باتت ملزمة بتحمل أعباء متطلبات رعاية الأطفال والمسنين المزدوجة. ونظرًا لما تشير إليه التوقعات من مواصلة اكتساب مجال رعاية المسنين من أهمية ملحوظة في السنوات القادمة، من المستحسن أن يسعى أصحاب العمل إلى النظر في إمكانية دراسة اعتماد نهج شاملة لدعم مقدمي خدمات رعاية المسنين.

ملاحظة: يُرجى الاطلاع على الفصل الثامن من تقرير اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، 2007، وتقرير مركز "بارنارد" لأبحاث المرأة، 2007.

يشكل دعم رعاية الطفل في مكان العمل خطوةً مهمّة إزاء مراعاة الأسرة ومتطلباتها، إلا أنه يثبت فعالية أكبر عند اقترانه بحزمة من المزايا المراعية للأسرة وخدمات الدعم ذات الصلة بها في مكان العمل (المربع 5.1).

وبالتالي، فقد ينطوي اختيار مجموعة متكاملة من المزايا القائمة على الاحتياجات على أثر عميق على حياة الموظفين، ما يساهم، بالتالي، في تعزيز ثقافة مكان العمل. ويوفّر الجدول 5.1 قائمةً بالخيارات المتاحة لتهيئة أماكن عمل مراعية للأسرة. ويجمع أصحاب العمل الرائدون في هذا المجال من حول العالم ما بين مجموعة متنوّعة من المزايا المتاحة لتلبية احتياجات موظفيهم وشركاتهم على حدّ سواء. فعلى سبيل المثال، تسعى شركة "يونيليفر سريلانكا" المحدودة إلى اتّباع ممارسات عالمية جيّدة، وإلى منح إجازة أمومة مدتها ستة أشهر وإجازة أبوة مدتها ثلاثة أسابيع، فضلاً عن إتاحة فترات ممتدة للانقطاع عن العمل وخيارات عمل وبرامج عمل مرنة. وبالمثل، يمنح بنك "ستاندرد تشارترد سريلانكا"، الذي يدير حضانة أطفال منذ عام 2008، إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين، فضلاً عن مزايا أخرى ذات صلة (مؤسسة التمويل الدولية، 2019ب).

ودعمًا لما سبق، ترد في المربعات 5.2-5.5 أمثلة على الشركات القائمة في كلّ من تشيلي والصين وباكستان التي طبّقت ممارسات وسياسات أماكن العمل المراعية للأسرة.

### الجدول 5.1 السياسات المتاحة في مجال استحداث أماكن عمل مراعية للأسرة التي قد يدعمها أصحاب العمل

سياسات الإجازات

يمكن لأصحاب العمل توفير مجموعة من الخيارات في مجال منح إجازات أسرية مدفوعة الأجر تضمن العودة إلى العمل بعد انتهائها لكافة الموظفين، بما في ذلك الرجال والآباء والأمهات الذين يقومون بالتبني والوالدين البديلين. وتنطوي هذه الخيارات على إجازات الأمومة وإجازات الأبوة والإجازات الوالدية؛ وعلى الإجازات المرضية؛ وعلى إجازات رعاية الطفل؛ وعلى الإجازات الأسرية المطلوبة لرعاية أحد المسنين أو ذوي الإعاقة أو أي فرد مريض من الأسرة؛ وكذلك على الإجازات طويلة الأجل والطارئة.

ترتيبات العمل المرنة

تتيح ترتيبات العمل المرنة أمام الموظفين إمكانية اختيار مكان عملهم وأوقاته، حيث قد تنطوي هذه الترتيبات على توفير أوقات عمل مرنة وساعات عمل مخفضة، وتقاسم المهام، والتحول من العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي لفترة مؤقتة أو دائمة، وخيارات العمل عن بعد.

<p>قد يظهر الموظفون مجموعةً من احتياجات الرعاية المختلفة اعتماداً على ظروفهم الحياتية. وقد تنطوي سياسات الرعاية على تقديم دعم مالي أو خدمات رعاية الطفل ضمن موقع العمل أو خارجه للآباء والأمهات حتى يتمكنوا من اختيار مرفق رعاية الطفل المناسب لهم؛ وعلى توفير خدمات الرعاية الاحتياطية لمساعدة الآباء والأمهات ودعمهم في حال تعذر الحصول على خدمات رعاية الطفل أثناء ساعات العمل الاعتيادية؛ وعلى الاشتراك في منصات الرعاية الإلكترونية القائمة عبر شبكة الإنترنت كـ “Care.com” و “UrbanSitter.com”؛ وعلى إتاحة خدمات الرعاية ما بعد المدرسة أو برامج العطلات المدرسية أو معسكرات العطلات للأطفال الأكبر سناً؛ وكذلك على رعاية المسنين، لا سيما من خلال الموارد والإحالات والإعانات المقدمة ضمن المجتمعات المستهدفة.</p>	<p><b>سياسات الرعاية</b></p>
<p>تساهم البيئة الداعمة في تمكين الرضاعة الطبيعية الحصرية خلال الأشهر الستة الأولى وتمنح خيار متابعة ذلك طالما رغبت الأم بذلك. وينطوي ذلك على تخصيص فترات محددة من ساعات العمل مدفوعة الأجر للرضاعة الطبيعية، وذلك من أجل السماح للأم بالإرضاع وشفط الحليب على النحو الذي تقررته هي، وكذلك مساحة خاصة ونظيفة ومجهزة جيداً تحتوي على مغسلة وثلاجة ومضخات ثدي عالية الجودة وغيرها من خدمات دعم الرضاعة الطبيعية المتخصصة.</p>	<p><b>دعم الرضاعة الطبيعية</b></p>
<p>قد تساعد خدمات النقل المقدمة من صاحب العمل الموظفين في التغلب على مشاكل الأمن والتنقل والمخاوف الناتجة عنها أو الحد من التكاليف اللوجستية المتكبدة أو تبسيط ترتيبات التنقل، وكذلك في نقل أطفالهم من مركز رعاية الطفل القائم ضمن موقع العمل أو بالقرب منه وإليه، في الوقت الذي قد يتيح فيه أيضاً إمكانية تعزيز انضمام المرأة إلى القوى العاملة في بعض السياقات.</p>	<p><b>خدمات النقل</b></p>
<p>قد يسعى أصحاب العمل إلى تقديم دعم إضافي إلى موظفيهم وفقاً لاحتياجاتهم الخاصة على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• عقد ندوات وورش عمل حول الأبوة والأمومة، والصحة النفسية، وغيرها من المواضيع الأخرى.</li> <li>• تقديم خدمات استشارية وتشكيل مجموعات دعم مخصصة للموظفين، بما في ذلك الآباء والأمهات الجدد.</li> <li>• تقديم خدمات التوظيف والمعلومات لمساعدة الموظفين من ذوي المسؤوليات الأسرية وتمكينهم من العودة إلى العمل والبقاء في القوى العاملة.</li> <li>• تقديم خدمات الإحالة والموارد لتوفير إمكانية وصول الآباء والأمهات إلى خدمات رعاية الطفل عالية الجودة والمتاحة بأسعار معقولة والاستفادة منها.</li> <li>• تنظيم فعاليات موجهة للأسرة من شأنها بناء ثقافة مكان العمل المراعي للأسرة وتعزيز الروابط الأسرية، بما في ذلك على سبيل المثال تنظيم زهات وحفلات نهاية العام وفعاليات لتقدير الأسرة وأهميتها، وتخصيص يوم يسمح فيه للموظفين بإحضار أطفالهم إلى العمل.</li> <li>• تقديم مزايا صحية للموظفين وأسرهم، مثل وجود طبيب وممرض ضمن موقع العمل، وتوفير خطة تأمين مناسبة للصحة والأسنان، وتأسيس مراكز لياقة بدنية وصحية ضمن موقع العمل أو تقديم دعم مادي للانضمام إلى إحدى صالات الألعاب الرياضية، فضلاً عن إتاحة برامج معنوية لتعزيز الصحة واللياقة البدنية للموظفين وأسرهم تشمل تلك المعنوية بالتدريب على الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق المتعلقة بهما، وإجراء فحوصات الكشف عن سرطان الثدي، واستحداث موارد وسياسات الحد من العنف الأسري والجنساني.</li> </ul>	<p><b>أنواع خدمات الدعم المراعية للأسرة الأخرى</b></p>

## شركة "إينيل" في تشيلي تعزز التكامل بين الحياة المهنية والشخصية

منذ عام 2008، سعت شركة "إينيل" إلى استحداث سلسلة من ممارسات الأعمال لتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وذلك من خلال:

- **توفير ترتيبات عمل مرنة:** يمكن بدء العمل قبل ساعة واحدة من بداية ساعات الدوام المتفق عليها في عقد العمل أو بعدها من دون تغيير إجمالي عدد ساعات العمل اليومية، وهو أمر اختياري يمكن استخدامه حسب احتياجات الموظفين الشخصية من خلال الحصول على موافقة شفوية أو خطية مسبقة من المشرف.
- **تقديم مزايا للأمهات العاملات:** تحصل النساء الحوامل على حزم غذائية مجانية بشكل مستمر حتى يبلغ المواليد الجدد 18 شهرًا.
- **ضمان العودة التدريجية إلى العمل:** بعد الولادة، يجوز للموظفات العودة إلى العمل بشكل تدريجي، إذ يعدّ من المسموح لهنّ العمل حتى الساعة الثانية ظهرًا عندما يتراوح عمر المولود ما بين 85 و115 يومًا؛ وحتى الساعة الثالثة ظهرًا عندما يتراوح عمر الطفل ما بين 116 و146 يومًا؛ وحتى الساعة الرابعة عصرًا عندما يتراوح عمر الطفل ما بين 147 و180 يومًا.
- **إتاحة إمكانية العمل عن بعد:** استنادًا إلى طبيعة العمل وبموافقة مسبقة من المشرف، يمكن للأم العاملة اختيار العمل عن بعد بشكل كامل عندما يتراوح عمر المولود ما بين 85 و135 يومًا، والعمل من المكتب نصف ساعات الدوام وعن بعد للنصف الثاني منها عندما يتراوح عمر المولود ما بين 136 و180 يومًا.
- **منح إجازات أبوة:** يحصل الآباء على إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى ستة أيام بعد ولادة الطفل.
- **تقديم إعانات لخدمات الرعاية:** يحصل العمّال والعاملات من الذين يحضون بأطفال دون السنّين من العمر على إعانة مالية لمساعدتهم في تسديد تكاليف خدمات رعاية الأطفال.

المصدر: برنامج ختم المساواة بين الجنسين الوطني المدعوم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تشيلي؛ وسياسة تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية الصادرة عن شركة "إينيل"، 2019.

ملاحظة: يعدّ برنامج ختم المساواة بين الجنسين في تشيلي مبادرة رُوّجت لها وزارة شؤون المرأة والخدمة الوطنية لشؤون المرأة، وذلك بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

## مجموعة فنادق إنتركونتيننتال تعالج المسائل المتعلقة بمسؤوليات رعاية المسنّين في الصين

تدرك مجموعة فنادق إنتركونتيننتال أهمية تحقيق توازن بين حياة موظفيها المهنية والشخصية وتسعى إلى تقديم الدعم اللازم لهم في أوقات الحاجة. ففي الصين، يواجه العديد من الموظفين، لا سيّما النساء، الذين يعملون في الفنادق التابعة للمجموعة ضغوطًا إزاء سعيهم لتحقيق مثل هذا التوازن بين عملهم ومسؤولية رعاية المسنّين المنوطة بهم. وفي عام 2015، أفادت المجموعة أن أكثر من نصف موظفيها البالغ عددهم 55,000 في الصين ليسوا من المنطقة التي يقع فيها مكان العمل، وذلك بالمقارنة مع 29 بالمئة من موظفيها من حول العالم، وأن 80 بالمئة منهم يرغبون في العودة إلى مسقط رأسهم في غضون فترة تتراوح بين سنة وخمس سنوات. وإزاء هذه المعطيات، أطلقت الشركة برنامج "أفضل عروض العمل في مدينتي"، وذلك من أجل تمكين الموظفين من إيجاد وظائف جديدة ضمن فنادق المجموعة القائمة في مسقط رأسهم أو بالقرب منه في حال كان يتعيّن عليهم رعاية آبائهم وأمهاتهم. ومنذ إطلاق البرنامج عام 2015، انضمت أكثر من 3,500 موظف إليه، الأمر الذي مكّنتهم من تلبية التزاماتهم الأسرية في ظل مواصلة مسيرتهم المهنية في أحد فنادق المجموعة البالغ عددها 391 في الصين.

المصدر: منظمة أوكسفام وشركة "يونيليفر"، 2019.

## المربع 5.4 | دراسة حالة

### المساحات المراعية للأسرة المتاحة من خلال برنامج المجلس الدولي لصناعة الألعاب

في الصين، ينمو الملايين من الأطفال ويكبرون في الريف في الوقت الذي يهاجر فيه أبائهم وأمهاتهم لإيجاد عمل مناسب لهم على بعد أميال عديدة في المدن الصينية الكبرى، ما يحتم على عمال المصانع المهاجرين العيش بعيدًا عن أطفالهم وبالتالي، رؤيتهم مرة واحدة في السنة فقط. لذلك، سعى برنامج المجلس الدولي لصناعة الألعاب "الأطفال المتروكون" إلى إطلاق مشروع تجريبي للمساحات المراعية للأسرة وعقد ورش عمل تدريبية للأباء والأمهات المهاجرين، وذلك دعمًا للعمال المهاجرين المحليين ذوي الأطفال المتروكين في الصين، من خلال جمعهم ببعضهم البعض ضمن مساحات آمنة ومجهزة جيدًا قائمة داخل المصانع حيث يقضي الأطفال أوقافًا في اللعب والتعلم بينما يؤدي أبائهم وأمهاتهم وظائفهم. وفي هذا السياق، يسعى البرنامج إلى تعزيز رفاهية العمال، في الوقت الذي يقدم فيه مزايا تجارية متعدّدة للمصانع المشاركة فيه. ومنذ عام 2016، نجحت أكثر من 30 مساحة من المساحات المراعية للأسرة التي تضم أكثر من 1,200 طفل في إحداث تغيير إيجابي استفاد منه أكثر من 18 مصنع ألعاب في الصين.

المصدر: برنامج المجلس الدولي لصناعة الألعاب، 2019.

## المربع 5.5 | دراسة حالة

### تذليل العوائق المحلية القائمة أمام مشاركة المرأة في القوى العاملة الباكستانية

غالبًا ما يشكّل التنقّل عائقًا رئيسيًا قائمًا أمام مشاركة المرأة في القوى العاملة الباكستانية. فعلى سبيل المثال، لدى شركة "إنترلوب" المعنيّة بتصنيع الجوارب مصانع قائمة ضمن مناطق صناعية في كلّ من مدينتي فيصل آباد ولاهور بعيدة عن المناطق السكنية، وتقدّم خدمات نقل وتوصيل لموظفاتهنّ. ومن أجل ضمان سلامتهنّ، سعت الشركة إلى استخدام سيارات أصغر حجمًا لنقل الموظفات اللواتي يعشن في مناطق نائية غير متّصلة بالطرق الرئيسية يصعب على الحافلات الوصول إليها.

وبالمثل، تضمّ شركة "باكادجيز ليميتيد" مركزًا مخصّصًا لرعاية الطفل قائمًا ضمن موقع عملها وتقدّم خدمات نقل وتوصيل لموظفاتهنّ تمّ استحداثها في عام 2018 لمعالجة مشاكل محدودة توافر وسائل النقل الآمن في البلاد. وفي هذا السياق، أشار رئيس التميّز المؤسسي في الشركة قائلاً: "إن أردنا تغيير صورة قطاع الصناعة الباكستاني الذي يهيمن عليه الرجال وإن أردنا تعزيز روح المنافسة والاستحواذ على السوق العالمية، فما علينا سوى السعي للاستفادة من مواهب النساء الكامنة بدلاً من انتظار سعيهنّ إلينا".

المصدر: مؤسسة التمويل الدولية، 2018.

## 5.1.1 استحداث سياسات حماية الأمومة والإجازات الوالدية

قد تساهم مزايا حماية الأمومة واستحقاقات الإجازات الوالدية في الحدّ من معدلات وفيات الأطفال والأمهات، وتحسين صحة الطفل وعلاقته بأمه، ودعم صحة الأم ورفاهها، وتعزيز المساواة بين الجنسين وإنتاجية الأعمال على حدّ سواء (اليونيسف، 2019). وفي هذا السياق، تشير آخر الأبحاث الطبية والأكاديمية إلى ضرورة منح إجازات والدية مدفوعة الأجر لكافة الآباء والأمهات، وليس النساء فحسب، وأن تنطوي على المواصفات التالية (منظمة العمل الدولية، 2016):

يعتمد النجاح على ضمان دعم كافة الآباء والأمهات (أي النساء والرجال، بما في ذلك الشريكان من نفس الجنس) حتى يتمكّنوا من العودة إلى عملهم بشكل آمن، واستحداث كافة التدابير اللازمة للاحتفاظ بهم من خلال توفير فرص التطوير المهني. وتوسعى الشركات حول العالم إلى معالجة ذلك من خلال اعتماد حلول مبتكرة، بما في ذلك تلك التي تنطوي على ما يلي:

- إعداد برامج متخصصة في مساعدة الأمهات في العودة إلى العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة أو فترات الانقطاع الطويلة عن العمل.
- تهيئة مساحات آمنة ونظيفة وخاصة مخصصة للرضاعة الطبيعية ومجهزة بمضخات ثدي وثلاجات، وإتاحة فترات راحة مخصصة للرضاعة الطبيعية وترتيبات عمل مرنة.
- إعداد برامج توجيه ومرافقة مخصصة للأمهات والآباء الجدد لتقديم الدعم اللازم لهم، فضلاً عن خدمات التدريب والتطوير الوظيفي.
- استحداث تطبيقات معنيّة بدعم الأمهات قبل إجازتهنّ وخلالها وبعد انتهائهنّ أيضاً، كتطبيق "ماي لايدي" الصادر عن شركة "مايند تري" الهندية وبوابة بنك "طوكيو-إم يو أف جي" الإلكترونية للأمهات في إجازة الأمومة.

• **الحماية الوظيفية ومنح إجازات مدفوعة الأجر بالكامل**، حيث يعدّ ذلك ضروريًا لتشجيع الموظفين على الاستفادة من استحقاقات الإجازات الوالدية. ففي ظلّ انعدام توفير أجور مناسبة، من المرجح أن تسعى النساء إلى الخروج من القوى العاملة، في الوقت ال ذي تقلّ فيه احتمالية حصول الرجال على إجازات للمشاركة في رعاية الأسرة. وتشير أبحاث واردة من الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن الخوف من فقدان الوظيفة أو عدم القدرة على تغطية النفقات يحول دون قدرة الأسر على الاستفادة من أيّ من استحقاقات الإجازات. وبالتالي، توصي حملة "MenCare" بأن تتخذ إجازة الأبوة صفة "إجازة غير قابلة للتحويل".

• **إجازات والدية غير مرتبطة بالنوع الاجتماعي عند ضمان حماية الأمومة**، من شأن هذا النوع من الإجازات المساعدة في تشجيع الآباء والأمهات على تقديم الرعاية اللازمة وضمن تعلق الأطفال بهم بطريقة صحية وإعادة توزيع مهام الرعاية في المنزل (يُرجى الاطلاع على المربع 5.6).

• **لا بدّ من تحديد مدّة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر لتصل إلى 14 أسبوعًا على الأقل**، وذلك وفقًا لآخر أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (183) بشأن حماية الأمومة لعام 2000، بنسبة لا تقلّ عن ثلثي الأجر السابق من أجل ضمان تلبية احتياجات الأمهات والرضع الصحية الأساسية. وفي هذا السياق، تدعو توصية منظمة العمل الدولية رقم (191) بشأن حماية الأمومة لعام 2002 إلى منح ما لا يقلّ عن 18 أسبوعًا مدفوعة بالكامل نسبة الأجر السابق. وغالبًا ما تُنهي الإجازات طويلة الأجل التي تمتدّ لأكثر من سنة واحدة (عندما تأخذها النساء فقط) الشركات عن توظيف النساء، وتجعل من الصعب عليهن العودة إلى القوى العاملة بعد الولادة أو تبني طفل.



الصورة: الصورة الوالدية، مؤسسة التمويل الدولية



- **إتاحة إمكانية الاستفادة من الإجازة الوالدية على فترات متقطعة وقبل الولادة**، حيث قد تساهم مثل هذه السياسات في الحدّ من المضاعفات التي قد تطرأ خلال فترة الحمل ومرحلة التعافي. ولا بدّ من السماح للآباء والأمهات بالاستفادة من ذلك في الوقت نفسه. علاوةً على ذلك، لا بدّ من دعم الرضاعة الطبيعية، بما في ذلك إتاحة فترات راحة ومساحات ملائمة للرضاعة الطبيعية أو ضخّ الحليب.
- **حماية الصحة في مكان العمل مهمة لتهيئة بيئة صحية وأمنة** للحوامل والمرضعات والحدّ من المخاطر المحتملة والتصدّي لها ضماناً لصحتهنّ وسلامتهنّ وسلامة أطفالهن. لذلك، تعدّد عمليات التقييم والتعديل أدوات مفيدة لتمكين النساء من العمل بأمان وإنتاجية حتّى بداية إجازة الأمومة أو الإجازة الوالدية.
- **ضمان تغطية شاملة لحماية الأمومة لكافة النساء** العاملات دون أيّ تمييز، حتى اللواتي يعملن بدوام غير اعتيادي كالدوام الجزئي أو يشغلن وظائف مؤقتة أو موسمية أو حرة أو متقطعة أو يعملن عن بعد.
- عند وضع خطط حماية الأمومة واستحقاقات الإجازات الوالدية، يتعيّن على أصحاب العمل الإجابة على الأسئلة التالية:
  - هل الموظفون على علم وإدراك تامّ بهذه المزايا والاستحقاقات؟
  - هل يتمّ دعم النساء والرجال وتشجيعهم على الاستفادة من الإجازة الوالدية؟
  - هل هناك أيّ نظام قائم يضمن تهيئة بيئة صحية وأمنة مخصّصة للحوامل والمرضعات؟ وهل تتاح أيّ ترتيبات منطوية أخرى مطبّقة لتمكين المرأة من العمل بأمان وإنتاجية حتّى بداية إجازتها؟
  - ما هي مدّة الإجازة ومن هي الفئات المستهدفة التي تستفيد منها؟ (تجدد الإشارة إلى ضرورة شمول الموظفين من الذين يسعون إلى تبني أطفال والشركاء من نفس الجنس بذلك).
  - هل من الممكن للموظفين البقاء على اتصال وتواصل بالعمل أثناء فترة إجازتهم؟
  - هل يتاح أيّ مخطط توجيه أو تعاقب وظيفي لا بدّ من اتّباعه قبل بدء الإجازة الوالدية؟ وهل تتاح أيّ خطط أخرى معنيّة بتقديم الدعم أو التدريب اللازم لضمان سلاسة العودة إلى العمل؟
  - كيف تموّل الإجازات؟ هل من الممكن الاضطلاع بذلك من خلال الموارد الحكومية، كالضمان الاجتماعي، مثلاً؟

## المربع 5.6 الحوافز المقدّمة للرجال للاستفادة من الإجازة الوالدية

وفي هذا السياق، أشار أحد كبار المديرين في شركة الأدوية العائلية "إي إم دي سيرونو" العاملة في كلّ من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا منذ 350 عامًا قائلاً: "نحن نعلم جيّداً أنه، وعلى الرغم من اتّباع سياسات جيّدة، إلّا أنه يعدّ من الصعب أخذ إجازة، حيث لا يدرك الموظفون دائماً مزاياها، أو يشعرون أنهم غير قادرين على الاستفادة منها. لذلك، لا بدّ من إجراء تحوّل ثقافي يضيف طابعاً شرعيّاً على استخدام إجازات الرعاية هذه" (غاماج، وسلطانة، وكيز، 2019).

وفي المملكة المتحدة مثلاً، تمنح شركة التأمين "أفيفا" إجازةً والديّةً لمدة 12 شهراً، بما في ذلك 26 أسبوعاً مدفوعاً بالكامل. وبالتالي، بدأت أعداد كبيرة من الآباء الجدد بالاستفادة من هذه السياسة، مما يشير إلى تمّتع الشركات بالقدرة على تحفيز الرجال على أخذ إجازات والمساعدة في التعامل مع الأحكام الثقافية السائدة وتذليل الحواجز ذات الصلة الأخرى التي تحول دون تولّيهم مسؤوليات رعاية الطفل والتمّتع بها (منظمة أوكسفام وشركة "يونيليفر"، 2019).

When men take paid leave, they are more likely to understand their young عندما يأخذ الرجال الإجازات مدفوعة الأجر المخصّصة لهم، يتمكنون من فهم أطفالهم الصغار والمشاركة في رعايتهم بشكل أكبر. وفي هذا السياق، تشدّد أحد الأبحاث الواردة من أيسلندا وكيبويك على الحاجة إلى تقديم حوافز إضافية للوالد الثاني (أيّ الآباء عادةً)، وذلك من أجل الاستفادة من إجازاتهم والحدّ من ثقافة العيب المرتبطة بإشراك الرجال في مهام رعاية الأسرة في المنزل. فمن خلال مثل هذه الإجازات المخصّصة للآباء وغير القابلة للتحويل، يحظى الزوجان بإجازاتٍ إضافية يستفيدون منها معاً. وقد أثبتت الطبيعة الإلزامية لهذه الإجازات فعاليتها في تعزيز استفادة الرجال منها (هوريتا ومؤلفون آخرون، 2013).

وكذلك، يتمّتع كبار القادة من النساء والرجال بالقدرة على الشروع في تغيير الثقافة السائدة، وذلك من خلال الاستفادة من الإجازات الوالدية المخصّصة لهم وتوضيح أهميتها باعتبارها حقاً للموظفين، ليس مقبولاً الاستفادة منه فقط بل يتوقّع منهم ذلك أيضاً.

## Flexible work arrangements 5.1.2

تعدّ خيارات العمل المرن وبدوامٍ جزئيّ مفيدةً أيضًا للسماح للآباء والأمهات العاملين بالانضمام مجددًا إلى القوى العاملة بأكبر قدر ممكن من السلاسة، حيث قد تتيح هذه الخيارات أمامهم إمكانية تعزيز مشاركتهم في رعاية أطفالهم، في الوقت الذي تمكّنهم أيضًا من الوفاء بمختلف مسؤولياتهم المهنية على حدّ سواء. لذلك، يعدّ من المهم أن يضمن أصحاب العمل توفير هذه الترتيبات من دون فرض أيّ مقابل على مثل هذه المزايا المقدّمة، لا سيّما في حالات العمل بدوامٍ جزئيّ.

أثبتت سياسات العمل المرن فعاليتها بالنسبة للآباء والأمهات العاملين والموظفين في مختلف مراحل حياتهم الشخصية والمهنية على حدّ سواء، حيث قد تساهم عملية منح الموظفين فرصة العمل من المنزل لساعاتٍ مرنة واصطحاب أطفالهم وإيصالهم إلى المدرسة ومنها من دون فرض أيّ تداعيات محتملة على أعمالهم، في مساعدة الشركة في الاحتفاظ بموظفيها وإبقائهم سعداء وراضين أيضًا. وكذلك، يظهر الموظفون الذين لا يحظون بأيّ أطفال تقديرهم لترتيبات العمل المرنة، إذ يشير ذلك إلى أهمية تحقيق التكامل المنشود بين حياتهم المهنية والشخصية والثقة في أخلاقيات العمل لديهم. ويوضح الشكل 5.1 الطرق التي يمكن فيها دعم ساعات العمل المرنة. ولمزيد من التفاصيل في هذا الشأن، يُرجى الاطلاع على المربع 5.7.

## 5.1.3 تقديم خدمات الرعاية الإضافية: رعاية الطفل الاحتياطية أو الطارئة

قد تعدّ مساعي إيجاد خدمات رعاية احتياطية في اللحظة الأخيرة للأطفال في حال مرضهم أو عند إقفال المدارس بشكلٍ غير متوقّع أو في ظلّ انعدام توافر ترتيبات الرعاية الاعتيادية أمرًا مرهقًا للموظفين، ما يودّي إلى احتمالية تغيّبهم عن العمل والحدّ من إنتاجيتهم. لذلك، بدأ العديد من أصحاب العمل في تضمين خطط رعاية الطفل الاحتياطية كجزء من سياسات عملها للمراعاة للأسرة، وذلك من أجل تغطية مثل هذه الحالات. وتتطوّر الطرق المتعدّدة التي يمكن لأصحاب العمل اعتمادها من أجل إعداد خطة رعاية احتياطية على ما يلي:

- من أجل التعامل مع حالات الطوارئ غير المتوقّعة، لا بدّ من هيكلة الخدمات المقدّمة ضمن موقع العمل أو بالقرب منه أو غيرها من الخدمات المجتمعيّة من أجل توفير الرعاية الاحتياطية الطارئة للموظفين من الذين لا يستفيدون من خدمات رعاية الطفل المقدّمة من صاحب العمل بانتظامٍ.

## المربع 5.7 الاعتبارات الرئيسية اللازمة

### لتوفير ترتيبات وظيفية مراعية للأسرة

- ما هي مختلف الخيارات المتاحة في مجال تقديم ترتيبات عمل مرنة؟
- هل تتمّ إتاحة هذه الخيارات نفسها للرجال والموظفين من غير الآباء والأمهات؟ وهل يستفيدون من أيّ من الخيارات المرنة المقدّمة؟
- هل تتمّ إتاحة هذه الخيارات نفسها للعمّال في خطوط الإنتاج؟
- في حال انعدام توافر عيادة صحية قائمة ضمن موقع العمل أو بالقرب منه، فهل يستفيد الموظفون من إمكانية حضور مواعيد الرعاية الصحية مع أفراد أسرهم من المعالين دون خصم أيّ مبلغ مالي من راتبهم مقابل هذا الوقت الذي يقضونه معهم؟
- هل يتمّ منح استراحات رضاعة مدفوعة الأجر؟ وهل يعدّ من الممكن تجميع الوقت المخصّص لاستراحات الرضاعة اليومية من أجل تقليل ساعات العمل في بداية يوم العمل أو نهايته؟

## الشكل 5.1 الترتيبات الوظيفية المرنة

وقت مرن	إجازة مرنة	موقع/دور وظيفي مرن
• أسبوع العمل المضغوط	• عطلات إضافية وإجازات شخصية	• العمل عن بعد
• ساعات العمل المرنة	• إجازات طويلة الأمد	• العمل عن بعد بشكلٍ مؤقت لأغراض الرعاية
• تجميع ساعات العمل	• ساعات عمل مخفضة (بدوامٍ جزئيّ)	• تقاسم الوظائف
• تغيير مناوبات العمل	• مقابل الأجر نفسه	• تغيير الأدوار/ المسؤوليات
• تقاسم الوظائف/ مناوبات العمل	• استراحات رضاعة يومية مدفوعة الأجر	
• تخفيض مؤقت لمسؤوليات العمل		

- لا بدّ من حجز أماكن إضافية ضمن مراكز رعاية الطفل القريبة حتّى يتمكن الموظفون في حالات الطوارئ من إرسال أطفالهم إلى مركز رعاية آخر دون الشعور بأيّ ضغوط مفرطة أو تكبّد أيّ تكلفة إضافية.
- لا بدّ من إتاحة خيار تقديم خدمات الرعاية في المنزل، حيث تسعى الشركة إلى العمل مع مقدّم خدمات خارجي معنيّ بإرسال أحد الخبراء المتخصّصين في مجال رعاية الطفل (من المهنيّين أو المساعدين المتخصّصين) إلى منزل الموظف الذي يحتاج خدمات رعاية الطفل الاحتياطية. واعتماداً على البلد، تقدّم العديد من شركات رعاية الطفل هذه الأنواع من الخدمات على اختلافها، حيث يتمّ تقييم مقدّمي الرعاية بشكلٍ مسبقٍ ليتمكّنوا من توفير خدماتهم في وقت قصير.
- لا بدّ من توفير مساحة مخصّصة ومعلّم محدّد، الأمر الذي من شأنه تمكين الآباء والأمهات من إحضار أطفالهم إلى مكان العمل معهم إن لزم الأمر، أو حتّى بعد ساعات المدرسة ليتمّ الإشراف عليهم ومساعدتهم في تأدية واجباتهم المدرسية والتفاعل مع الأطفال الآخرين في مكان آمن.

## 5.2 أمثلة على مبادرات أخرى ذات الصلة بمكان العمل المراعي للأسرة

أثبت أصحاب العمل إبداعهم في إيجاد طرق متعدّدة لتحويل أماكن عملهم إلى مساحات مراعية للأسرة. فيما يلي بعض من هذه المبادرات التي تمّ تنفيذها. ولمزيدٍ من التفاصيل في هذا الشأن، يُرجى الاطلاع على المربعات 5.8-5.10.

- **تنظيم حملات مخصّصة ضمن مكان العمل:** ينطوي ذلك على إتاحة فرص عديد أمام كافة الموظفين للمشاركة في ورش العمل والندوات والدورات التدريبية والفعاليات المعنيّة بنشر رسائل أساسية حول تنمية الطفولة المبكرة. فعلى سبيل المثال، تتمّعّ الجلسات المنظّمة حول مزايا برامج رعاية الطفل عالية الجودة، ودور الرجال في رعاية الطفل، وممارسات الأبوة والأمومة الإيجابية، وتحفيز الأطفال، والتغذية الجيدة، بالقدرة على رفع مستويات الوعي بين أوساط الآباء والأمهات حول ممارسات رعاية الطفل الجيدة، في الوقت الذي قد تساهم فيه في زيادة الطلب على خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل.

- **النظر في طبيعة الأسر المتغيّرة:** باتت معالم الأسر من حول العالم تتغيّر شيئاً فشيئاً، حتّى أمسى مفهوم الأسرة "النموذجية" غائباً. ومن أجل ضمان تلبية سياسات مكان العمل المراعية للأسرة لمختلف متطلّبات الأسر، فلا بدّ لها من أن تتطوّر وتتغيّر أيضاً، لتأخذ في الاعتبار الزواج من نفس الجنس وتبني الأطفال.

- **تعزيز مشاركة الآباء في رعاية الطفل:** لا بدّ من دعم دور الرجال كمقدّمي خدمات الرعاية والسماح لهم بأخذ إجازات للمشاركة في زيارات الطبيب في فترة ما قبل الولادة، وتوظيف الرجال للعمل في مراكز رعاية الطفل وتوفير التدريب المناسب لهم على التدابير المتخذة للحدّ من المخاطر المحتملة، وتمكين مقدّمي الرعاية من مواجهة القوالب النمطية الجنسانية والمشاركة في المهام غير مدفوعة الأجر، فضلاً عن التشجيع على الاستفادة من إجازات الأبوة كممارسةٍ نموذجيةٍ وغيرها من الاستحقاقات الأسرية الأخرى (نيومياشي ووالدوغيل، 2007).

أمسى مفهوم الأسرة "النموذجية" غائباً.  
ومن أجل ضمان تلبية سياسات مكان  
العمل المراعية للأسرة لمختلف  
متطلّبات الأسر، فلا بدّ لها من أن تتطوّر  
وتتغيّر أيضاً.



## شركة "باتاغونيا" تجمع ما بين المناهج التقليدية والمبتكرة لدعم الآباء والأمهات العاملين

تحظى شركة "باتاغونيا" المعنوية بتصنيع المعدات والملابس الرياضية والخارجية والقائمة في أكثر من 50 دولة بسياساتٍ شاملةٍ مراعيةٍ للأسرة، بما في ذلك تلك ذات الصلة بالإجازات الوالدية مدفوعة الأجر وخدمات دعم رعاية الطفل. وتعدّ ممارسات الرعاية أثناء السفر وفرص الإجازات المبتكرة من أكثر تربيّات الشركة المراعية للأسرة غير المألوفة؛ فعندما يسافر مقدّمو الرعاية الأساسيون في رحلة عمل، تتيح خطة السفر الصادرة عن الشركة أمامهم إمكانية تخصيص مقدّم خدمات آخر لمرافقتهم، في الوقت الذي توفّر فيه الدعم اللازم في أوقات السفر لأيّ أمّ ترضع طفلها، أو أمّ أو أبّ من ذوي الأطفال ما دون السنة من العمر الذين يعتمدون على زجاجة الرضاعة في التغذية.

وكذلك، أعدت الشركة برنامجًا معنويًا بتلبية احتياجات الموظفين في الحالات التي يكون فيه أحدّ منهم في إجازة والدية أو إجازة رعاية. ويمكن للأفراد التقدّم بطلب تغطية مسؤوليات أحد زملائهم في الإجازة الوالدية، وبالتالي، الاستفادة من ذلك كفرصةٍ لتطوير مهارات جديدة أو تأدية وظيفة مختلفة داخل الشركة.

وتعليقًا على ذلك، أشار مدير دعم الموارد البشرية في الشركة قائلاً: "لقد أعدت الشركة برامج متخصصة لتأمين التغطية اللازمة أثناء الإجازات الوالدية من خلال تحديد عدد من الوظائف المعنوية بتطوير الموظفين، حيث سيؤدّي الموظف البديل جزءًا من مسؤوليات ذلك المنصب، ما يتيح أمامه فرصًا للتطور والنمو والتعلّم".

المصدر: غاماج، وسلطانه، وكين، 2019.

• **دعم إمكانية الاستفادة من خدمات الرعاية الصحية الأولية والتناسلية والنفسية عالية الجودة:** تساهم حزمة الخدمات المخصّصة لمكان العمل المعنوية بضمان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في دعم تحقيق رفاهية الأسر الشاملة، بما في ذلك صحتهم وفقًا لما يلي:

- تعدّد خدمات الرعاية المقدّمة ما قبل الولادة وأثناءها وما بعدها ضروريّة لضمان صحة الأمهات والأطفال ورفاههم، حيث تعتبر الحقوق الجنسية والإنجابية عنصرًا مهمًا من مقومات الرعاية هذه.

- يعدّ الاعتناء بصحة الأسر النفسية أثناء فترة الحمل وبعدها مهمًا لضمان رفاهية البالغين والأطفال على حدّ سواء. وينطوي ذلك على تقديم الدعم اللازم لمواجهة المعدلات المرتفعة لإصابة الأمهات بالاكتئاب، وغيرها من مشاكل الصحة النفسية التي قد تتفاقم بسبب المسؤوليات الإضافية التي قد تقع على عاتق الوالدين والعمل دون أيّ مقابل.

- قد تنطوي المزايا التي يقدّمها مكان العمل على تخصيص وقت محدّد للزيارات والاستشارات الطبية، في الوقت الذي قد ينظر أصحاب العمل فيه في إمكانية توفير عيادات صحية ضمن موقع العمل أو إبرام شراكة مع مقدّم خدمات بالقرب منه.

• **تهيئة أماكن عمل خالية من التحرش والمضايقة:** لا تزال ممارسات التحرش القائمة على النوع الاجتماعي سائدةً في مكان العمل. وفي الوقت الذي يؤثّر فيه ذلك بشكلٍ أكبر على النساء، إلّا أن الرجال قد يتعرّضون أيضًا لمثل هذه المضايقات، لا سيّما عند أخذ إجازة والدية أو الاستفادة من غيرها من المزايا المراعية للأسرة أيضًا. لذلك، تعدّ بيئات العمل المراعية للأسرة من المساحات الخالية من المضايقات التي تحظى بأليات واضحة وسهلة المنال من شأنها توفير الحماية اللازمة ومعالجة المخاوف وتلقّي التدريب وتقديم الدعم المطلوب واتّخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في هذا الشأن.

## بنك "بي كاي إس" ينظّم يوم الأسرة في كرواتيا

بدأ بنك "بي كاي إس"، القائم في كرواتيا والذي يعدّ عضواً في نادي شركات "مامفوس"، في تنظيم يوم الأسرة السنوي لتعريف الأطفال بحياة آبائهم وأمهاتهم المهنية. وقد تمّ إطلاق هذا البرنامج كجزء من خطة عمل "مامفوس" كإجراء لجعل مكان العمل أكثر ملاءمةً للآباء العاملين وتحويل البنك إلى صاحب عمل مراعي للأسرة. علاوةً على ذلك، تتمثل التدابير الأخرى التي تدعمها الشركة في توفير ترتيبات الإعفاء الضريبي لآباء الأطفال حديثي الولادة، وتقديم هدية مميزة للرضع، ودعم تكلفة المخيمات الصيفية المنظمة خلال العطل المدرسية، فضلاً عن تنظيم غيرها من الأنشطة الأخرى المخصصة لأطفال الموظفين.

المصدر: شبكة الميثاق العالمي للأمم المتحدة، كرواتيا، 2019.

## حزمة دعم الأسرة الشاملة المقدّمة من شركة "سومبو جابان نيونوكوا هولدينغز"

تسعى شركة التأمين "سومبو جابان نيونوكوا هولدينغز" إلى دعم الموظفين من خلال استحداث عدد من المبادرات المراعية للأسرة لمساعدتهم في تحقيق التوازن المنشود بين حياتهم المهنية والشخصية. وتتطوي هذه السياسات على ما يلي:

- تقديم خدمات الدعم أثناء فترة الحمل وبعد الولادة وخدمات رعاية الطفل: تسعى الشركة إلى توفير أنواع مختلفة من الإجازات، إجازة الأمومة وإجازة رعاية الطفل، فضلاً عن خيارات عمل مرنة، كتخفيض ساعات عمل الآباء والأمهات وإتاحة العمل عن بعد، حيث يستفيد الآباء والأمهات من إمكانية العمل لساعاتٍ أقلّ حتّى يستكمل الطفل الصف الثالث من المرحلة الابتدائية، في الوقت الذي يحقّ فيه لهم أيضاً الاستفادة من مزايا الإجازة قصيرة الأجل في حال إصابة الطفل بأيّ مرض أو إعاقة حتّى بلوغه سنّ الثامنة عشرة.
- تقديم خدمات الدعم للموظفين في إجازة رعاية الطفل: يتمّ تنظيم منتدى في كلّ من طوكيو وناغويا وأوساكا وفوكوكا كلّ عام لدعم الموظفين في إجازة رعاية الطفل عند عودتهم إلى العمل، يشارك فيه كلّ من الموظفين المعنّين والمشرفين عليهم وزملائهم في العمل لمعالجة مخاوفهم إزاء العودة هذه وضمان سلاستها، في الوقت الذي تتاح فيه أدوات دعم مخصصة للمشرفين لمساعدتهم في تهيئة بيئة عمل فعّالة للجميع.
- تقديم الدعم للموظفين المعنّين بتوفير رعاية ترفيهية طويلة الأجل: أمست رعاية التمريض طويلة الأجل مشكلةً شائعةً بسبب تركيبة السكان التي تسيطر عليها الشيخوخة في اليابان. ومن أجل مساعدة الموظفين في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والتزامات الرعاية المنوطة بهم، قد يتمّ تمديد إجازة الرعاية الأسرية طويلة الأجل إلى ما مجموعه 365 يوماً. وكذلك، يحقّ للموظفين الحصول على إجازة رعاية ترفيهية والعمل بنظام المناوبة والاستفادة من عدد ساعات عمل أقلّ تحقيقاً لهذه الغاية.
- توفير مركز رعاية نهارية ضمن موقع العمل: في عام 2018، افتتحت شركة "سومبو جابان نيونوكوا هولدينغز" مركز رعاية نهارية تحت اسم "سومبو كيدز بارك" ضمن مقرّ عملها الرئيسي في طوكيو، واستحدثت نظام اتصال وتواصل مباشر بين الآباء والأمهات والعاملين في مجال رعاية الطفل من خلال هواتفهم الذكية.

المصدر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019.

## 5.3 الموارد الإضافية

منظمة العمل الدولية. "حماية الأمومة". البوابة الإلكترونية.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-en/index.htm>

منظمة العمل الدولية، 2016. "Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments: A Practical Guide". جنيف: منظمة العمل الدولية.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_536630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf)

يوضح هذا الدليل المخصص لأصحاب العمل مفهوم وسائل وتجهيزات الراحة المعقولة بما في ذلك بالنسبة للحوامل والعامل من ذوي المسؤوليات الأسرية، وعملية إتاحتها، فضلاً عن الدعم المقدم لأصحاب العمل.

منظمة أوكسفام وشركة "يونيليفر"، 2019. "Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: Why Unpaid Care by Women and Girls Matters to Business, and How Companies Can Address It". منظمة أوكسفام بريطانيا، أكسفورد، المملكة المتحدة.

<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620764/bp-unpaid-care-domestic-work-business-040619-en.pdf;jsessionid=6163D57061D96123DAC92750F470034D.sequence=3>

توفر هذه التوجيهات الصادرة عن منظمة أوكسفام وشركة "يونيليفر" دروساً مستفادة ورؤى تكميلية مستمدة من الجهود المبذولة ذات الصلة بخدمات الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر تستهدف مختلف المجتمعات وفئات المستهلكين من حول العالم، فضلاً عن الشركات والعلامات التجارية المتعددة لمشاركة أبرز الأدلة والممارسات الجيدة الناشئة معها.

مركز "بيست ستارت ريسورس سانتر"، 2012. "Step by Step: Engaging Fathers in Programs for Families". مركز "بيست ستارت ريسورس سانتر"، تورنتو.

<https://resources.beststart.org/wp-content/uploads/2019/01/J12-E.pdf>  
<https://resources.beststart.org/wp-content/uploads/2019/01/J12-F-1.pdf> (النسخة الإنجليزية) و  
J12-F-1.pdf (النسخة الفرنسية).

مركز "بيست ستارت ريسورس سانتر"، 2012. "Step by Step: Engaging Fathers in Programs for Families". مركز "بيست ستارت ريسورس سانتر"، تورنتو. <https://resources.beststart.org/wp-content/uploads/2019/01/J12-E.pdf> (النسخة الإنجليزية) و <https://resources.beststart.org/wp-content/uploads/2019/01/J12-F-1.pdf> (النسخة الفرنسية).

يساعد هذا الدليل أصحاب العمل في تخطيط الاستراتيجيات وتنفيذها من أجل تعزيز مشاركة الآباء في رعاية الطفل، في الوقت الذي يقترح فيه إعداد برامج مخصصة لهم فحسب، تتضمن تنظيم أنشطة يشارك فيها الآباء وأطفالهم، وبرامج رعاية لساعات محددة في المركز، وعقد مؤتمرات، وتشكيل مجموعات للأهل ومجموعات مناقشة، وتنظيم دورات تدريبية سابقة للولادة. وكذلك، يمكن دمج الآباء في البرامج القائمة المراعية للأسرة، في الوقت الذي يتم فيه تقديم أفكار لضمان التواصل معهم والحفاظ على مساعي إشراكهم في عملية الرعاية هذه.

معهد الأسر والعمل، 2014. "Employer Lactation Toolkit— For Employers".

<https://www.familiesandwork.org/employer-lactation-toolkit-for-employers>

تسعى مجموعة أدوات الرضاعة الطبيعية الإلكترونية هذه المستخدمة في مكان العمل إلى تشجيع أصحاب العمل على تجاوز حدود الامتثال وإعداد برامج ناجحة في هذا المجال تناسب الجميع، بما في ذلك الموظفين اللواتي يتلقين رواتب أقل ويعملن بالساعة.

هيلمان ب.، ور. ليفتوف، ون. فان دير غاغ، وأ. هاسينك، وج. باركر، 2017. "State of the World's Fathers: Time for Action". واشنطن: منظمة بروموندو، ومنظمة سونكي للعدالة بين الجنسين، ومنظمة إنقاذ الطفل، وتحالف مان إنغيج أليانس.

[https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2017/06/PRO17004\\_REPORT-Post-print-June9-WEB-3.pdf](https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-3.pdf)

يوفر هذا التقرير نظرةً شاملةً حول مساهمات الرجال في تقديم الرعاية من حول العالم، ويقدم توصيات مخصصة للحكومات وأصحاب العمل والأفراد إزاء تعزيز مساعي الأبوة والرعاية المبذولة.

اليونيسف (منظمة الأمم المتحدة للطفولة). "10 طرق بوسع الشركات اتباعها لتوفير بيئة عمل ملائمة للأسرة: كيف يمكن لأصحاب العمل مساعدة الآباء والأمهات على منح أطفالهم أفضل بداية ممكنة في الحياة". موقع اليونيسف الإلكتروني.

<https://www.unicef.org/early-childhood-development/10-ways-companies-can-be-more-family-friendly>

يعرض هذا المقال القصير عددًا من الطرق المتاحة التي من الممكن للشركات اتباعها من أجل تهيئة بيئة مراعية للأسرة للموظفين.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019. "Progress of the World's Women 2019 – 2020: Families in a Changing World". نيويورك: الأمم المتحدة.

<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf?la=en&vs=3512>

يدعو هذا التقرير الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص للإقرار بتنوع الأسر والعمل معًا من أجل تنفيذ جدول أعمال السياسة المقترح لتعزيز حقوق المرأة وضمان ازدهار كافة الأسر وتقدّمها.

البنك الدولي. "Having Children: Evaluating Laws Affecting Women's Work after Having Children". موقع برنامج المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الإلكتروني.

<http://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/having-children>

توفّر البيانات المتاحة بشأن 187 دولة معلومات حول ما إن كان يتمّ منح النساء إجازة مدفوعة الأجر لا تقلّ عن 14 أسبوعًا، وما إذا كانت الحكومة تسدّد كافة استحقاقات إجازة الأمومة أو الإجازة الوالدية في حال لم تكن إجازة الأمومة متاحةً، وما إذا كانت إجازة الأبوة مدفوعة الأجر أم لا، وكذلك حول ما إن كان فصل العاملات الحوامل محظورًا قانونًا أم لا.



الصورة التوضيحية: دوستيك سافور / مؤسسة التمويل الدولية



## رصد عملية التنفيذ ونتائجها المحققة وتقييمها

قد يرغب أصحاب العمل في معرفة ما إن كانت الاستثمارات المضطلع بها في مجال رعاية الطفل تجدي نفعًا. وبالتالي، يوفّر هذا الفصل مقارنة منهجية للمساعدة في تصميم البرامج المعنيّة يتضمّن أفكارًا لتقييم برامج رعاية الطفل.

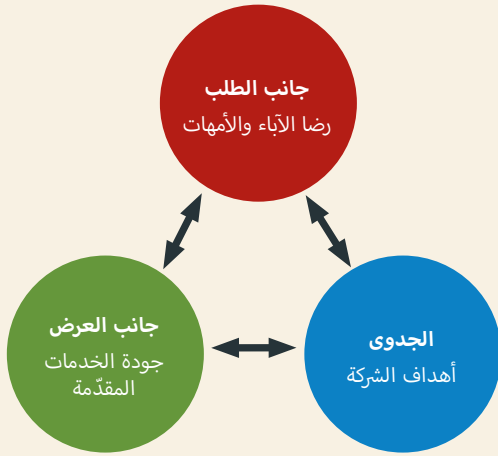
لا بدّ لعملية تصميم برنامج رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل من أن تتضمّن طرقًا محدّدة لتتبع النتائج المحقّقة أو رصدها. لذلك، يتعيّن على استراتيجية دراسة جدوى برنامج رعاية الطفل تحديد المدخلات والتكاليف والأنشطة والنتائج المرجوة منها ذات الصلة، وقد تنطوي هذه العملية على ما يلي:

- **الحصول على ملاحظات من الآباء والأمهات:** لا بدّ من قياس مستوى رضا الموظفين عن إمكانيات وصولهم إلى خدمات رعاية الطفل والاستفادة منها، وعن تكلفة الخدمات المقدّمة وجودتها وملاءمتها وتأثيرها.

- **تقييم خدمات رعاية الطفل المقدّمة:** لا بدّ من تحديد ما إن كانت معايير الصحة والنظافة والسلامة كافيةً، وما إن تَمّ الحفاظ على مستوى عالي الجودة من العلاقات القائمة وخدمات التغذية والمعدّات والمرافق المقدّمة ومراعاة الأطفال والتعامل معهم بلطف، وما إن ساهم البرنامج تطور الأطفال ونجح مقدّم الخدمات في الوفاء بالتزاماته التعاقدية.

- **قياس الجدوى:** لا بدّ من جمع الأدلة حول التأثير الذي تحظى به مزايا رعاية الطفل على الآباء وعلى مؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة، وذلك من أجل ضمان أن يؤدي الاستثمار إلى تحقيق النتائج المرجوة للجميع (من خلال إجراء تحليل التكلفة والعائد).

توفّر عملية رصد تنفيذ البرنامج لتقييم المدخلات بالمقارنة مع إجمالي الإنجازات المحقّقة فرصةً للتعلّم من النجاحات والأخطاء، وتعديل السياسات والممارسات المعتمدة وتحسينها، وتقييم جدوى خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل، الأمر الذي من شأنه تمكينه من اتّخاذ قرارات صائبة بشأن استدامة هذه الجهود المبذولة على المدى الطويل.



## 6.1 المباشرة باعتماد نظرية تغيير بسيط

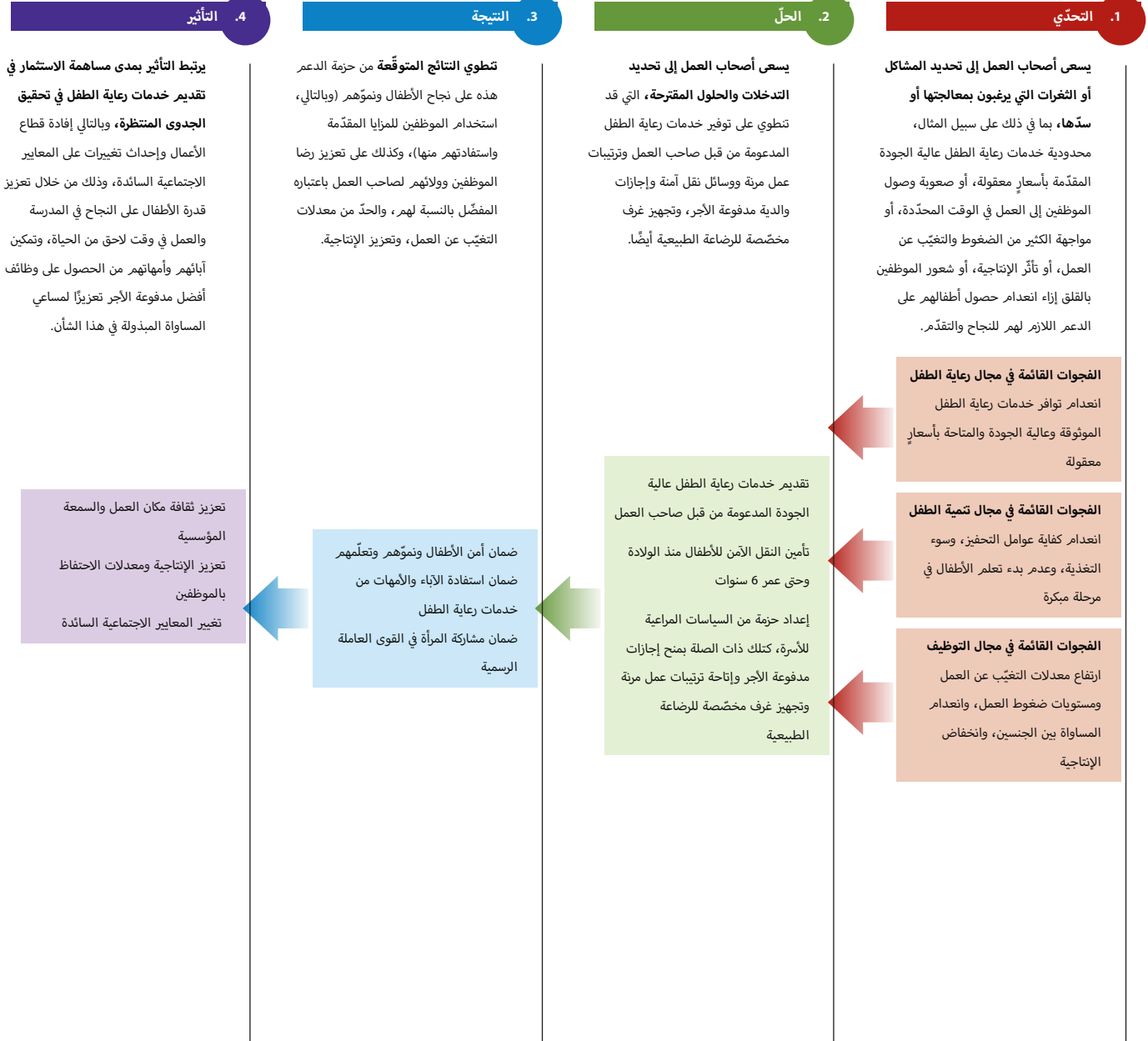
تعادل نظرية التغيير نموذج الأعمال واستراتيجية التنفيذ (براون، 2016). وتوسع هذه النظرية إلى تحديد المشكلة أو التحدي، فضلاً عن التغيير الذي لا بدّ من إحداثه لمواجهة ذلك والتصدي له، والخطة المحددة لتحقيق ذلك.

وفي هذا السياق، قد تساعد نظرية التغيير البسيطة المخصصة لبرنامج رعاية الطفل وغيره من المزايا الأخرى المراعية للأسرة المقدّمة أصحاب العمل، في ضمان موافقة أهداف برنامجهم وأنشطته مع خطة العمل المعتمدة، وذلك من أجل قيادة عملية تحقيق النتائج المرجوة ليستفيد كلّ من الموظفين وأطفالهم والشركة ككلّ منها. لذلك، تعدّ نظرية التغيير أساسية لتصميم نظام الرصد والمراقبة. وقد تركز تلك النظرية بالنسبة لبرنامج رعاية الطفل على ما يلي (الشكل 6.1):

### تعدّ نظرية التغيير أساسيةً لتصميم نظام المراقبة.



## الشكل 6.1 مخطط نظرية التغيير لأحد برامج رعاية الطفل



المصدر: وحدة النوع الاجتماعي في مؤسسة التمويل الدولية، 2019.

## 6.2 رصد التقدّم المحرز والنتائج المحقّقة: الملاحظات الواردة من الآباء والأمهات

مع سعي أصحاب العمل إلى مراقبة عملية إتاحة مزايا رعاية الطفل ونتائجها المحقّقة وتقييمها، باتت المساعي المبذولة للحصول على المعلومات ذات الصلة من الآباء والأمهات أمرًا أساسيًا. لذلك، لا بدّ من طرح أسئلة محدّدة في هذا الشأن، الأمر الذي من شأنه تمكين الآباء والأمهات من التطرق إلى المسائل المتعلّقة بالجودة والنظافة والسلامة وغيرها من المقاييس الأخرى المعنّبة بتقييم خدمات رعاية الطفل المقدّمة والعناصر الناجحة ومجالات التحسين المحتملة، في الوقت الذي يعدّ فيه من المفيد أيضًا الاستماع إلى آراء الآباء والأمهات من الذين اختاروا عدم تسجيل أطفالهم في البرامج المدعومة من قبل صاحب العمل، وذلك من خلال إعداد استطلاعات رأي مجهولة الهوية (إلكترونية وغيرها من النسخ المطبوعة) وتنظيم مناقشات لمجموعات التركيز والبحث المكثف لهذا الغرض.

### 6.2.1 استخدام التكنولوجيا لإبقاء أصحاب العمل والآباء والأمهات على اطلاع دائم بأخر المستجدات

قد يرغب أصحاب العمل في النظر في إمكانية الاستثمار في التكنولوجيا لرصد تقدّم برنامجهم وتقييمه، حيث تساعد التكنولوجيا في جمع البيانات وإدارتها وتحليلها بسرعة وفعالية، وكذلك في تعزيز التواصل مع الآباء والأمهات. لذلك، تمّ تصميم العديد من التطبيقات، كتطبيق "Brightwheel"، لاستخدامه في مراكز رعاية الطفل.

من الممكن استخدام هذه الأدوات لجمع البيانات المتاحة حول عمليات تسجيل الأطفال وحضورهم وتطورهم وممارسات المعلمين. وإن استخدمت هذه الأدوات بفعالية، يمكنها تقليل الوقت المستغرق والتكاليف الإدارية وتحسين جودة البيانات وطرق معالجتها وإعداد التقارير بشأنها.

### 6.2.2 رصد التقدّم المحرز والنتائج المحقّقة: قياس الجدوى

عندما يسعى أصحاب العمل إلى إبرام شراكة مع مقدّم خدمات رعاية الطفل، سواء ضمن مواقع عملهم أو بالقرب منها، فلا بدّ من إجراء تقييم دوري لهم، حيث يمكن لأصحاب العمل اتّباع إجراءاتهم الاعتيادية المضطلع بها في هذا الشأن أو تخصيص غيرها من الإجراءات بشكل محدّد، إذ من المرجّح أن يرغب أصحاب العمل بالتدقيق في جودة خدمات رعاية الطفل المقدّمة والعلاقة القائمة بينهما والالتزامات التعاقدية المحدّدة ومستويات الاستجابة للملاحظات الواردة من الآباء والأمهات، وما إلى ذلك. وفي هذا السياق، تسعى شركة "مايند تري" الهندية إلى تغيير مقدّم الخدمات كلّ ثلاث سنوات، وذلك من خلال عملية تقييم واختبار تنافسية.

### 6.2.3 رصد التقدّم المحرز والنتائج المحقّقة: تقييم مقدّم خدمات رعاية الطفل

من المرجّح أن يرغب أصحاب العمل بتحديد ما إن كانت استثماراتهم في اعتماد سياسات رعاية الطفل وغيرها من السياسات الأخرى المراعية للأسرة تساهم في تعزيز أعمالهم. لذلك، من الممكن تطوير مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية القائمة على مفهوم نظرية التغيير وتبّعها تحقيقًا لهذه الغاية.

وكذلك، قد تتخذ الأدلة المجمّعة حول تأثير مزايا رعاية الطفل المقدّمة على الآباء والأمهات والشركات طابعًا كميًا ونوعيًا، وقد تشمل المعلومات ذات الصلة بيانات متاحة عن التوظيف، ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين (بما في ذلك معدلات التغيّب عن العمل والدوران الوظيفي)، ورضا الموظفين، ومستويات

التوتر، ومستوى الالتزام بمبادئ الشركة وقيمتها، والتحفيز، وصحة الآباء والأمهات العاملين النفسية الاجتماعية، ومعدلات إنتاجية الموظفين، وجودة المخرجات وحسن توقيتها، ومبادئ التنوّع والإدماج، وسمعة الشركة، ومعدلات الاحتفاظ بالعملاء، والعلاقات المجتمعية، وإمكانيات الوصول إلى السوق، وما إلى ذلك.

يتضمّن تقرير "معالجة المسائل المتعلّقة برعاية الطفل" الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية عام 2017 قائمةً بالأسئلة التي يمكن لأصحاب العمل النظر في الإجابة عنها أثناء عملية رصد حلول رعاية الطفل المتاحة وتقييمها، وذلك على النحو التالي:

#### منذ إطلاق برنامج رعاية الطفل:

1. هل تمّ إدخال أيّ تغييرات على المسائل المتعلّقة بالقوى العاملة، مثل :

أ. التوظيف والاحتفاظ بالموظفين؟

ب. التعيّب عن العمل؟

ج. التنوّع الجنساني؟

د. التكامل بين الحياة المهنية والشخصية؟

هـ. مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم؟

2. هل يستفيد الموظفون من البرنامج؟ وهل يتمّ استخدامه من قبل شرائح الموظفين المستهدفة (كالموظفين العاملين بشكل مباشر في البيع والإنتاج من ذوي معدلات الدوران الوظيفي المرتفع)؟

3. هل يعدّ استخدام الخدمة متوازنًا بين النساء والرجال؟ وإن لم يكن الأمر كذلك، فهل من الممكن دعم الآباء العاملين بشكلٍ أكثر فعاليةً؟

4. هل الموظفون على دراية بالخدمات؟ وهل تتولّى شركات التوظيف مهمة إبلاغ الموظفين المحتملين بذلك؟ وكيف يتمّ اطلاع الموظفين الجدد بذلك؟ أمّا في حال كانت معدلات الاستفادة من الخدمات المقدّمة أقلّ من المتوقّع، فما السبب الكامن وراء ذلك؟

5. كيف من الممكن زيادة معدلات الاستفادة من الخدمة؟ وهل يعدّ الموظفون من الذين يستخدمون الخدمات راضين:

أ. عن استجابة المعلمين؟

ب. عن مستوى أمان وملاءمة الألعاب والأنشطة للأطفال؟

6. هل يعدّ المدراء المباشرون على دراية بالمزايا التجارية التي تقدّمها خدمات رعاية الطفل؟ وهل يحظون بكافة المعلومات والموارد التدريبية اللازمة لدعم الآباء والأمهات في العمل؟

## 6.5 الموارد الإضافية

### مجموعة الأدوات

- عينة من نموذج جمع الملاحظات الواردة من الآباء والأمهات حول خدمات رعاية الطفل المقدّمة (م.14).
- وثيقة بيانات عمليات التنمية الأساسية لتقييم آثار مرافق رعاية الطفل (م.15).
- عينة من دراسة استقصائية: آثار المسائل المتعلقة برعاية الطفل على عمل الآباء والأمهات أو الأوصياء أو مقدّمي خدمات رعاية الأطفال دون سنّ الثالثة (م.16).

### مراجع إضافية للاطلاع عليها

- دانا ه. تابلين وهيلين كلارك، 2012. "Theory of Change Basics: A Primer on "Theory of Change". شركة "آت نوليدج"، نيويورك.
- [http://www.theoryofchange.org/wp-content/uploads/toco\\_library/pdf/ToCBasics.pdf](http://www.theoryofchange.org/wp-content/uploads/toco_library/pdf/ToCBasics.pdf)

يشكّل هذا التقرير دليلاً عملياً وسهل الاستخدام لتطوير نظرية التغيير.

- مجموعة "إي سي دي ميجار غروب". "What is MELQO: What Is Included in MODEL and MELE?".

<http://ecdmeasure.org/about-melqo/what-is-melqo>

تشكّل عملية قياس نتائج الجودة والتعلّم المبكر مجموعةً من الأدوات التي تمّ استحداثها للاستخدام في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل من أجل (أ) تقييم نموّ الأطفال الصغار (وفقاً لأدوات قياس النموّ والتعلّم المبكر)، و(ب) تقييم جودة بيئات التعلّم المبكر عبر مختلف جوانب الجودة الموضّحة في أدوات قياس بيئات التعلّم المبكر التي يعدّ من الممكن لمقدّم خدمات رعاية الطفل استخدامها من أجل تقييم تلك الخدمات بشكّل دوري وفقاً لمعايير الجودة الرئيسية المعتمدة في هذا الشأن. وتجدر الإشارة إلى توافر هذه الأدوات إلكترونياً عبر شبكة الإنترنت.

المنتدى الوطني حول تقييم برنامج الطفولة المبكرة، 2007. "Early Childhood Program Evaluations: A Decision-Maker's Guide". مركز الطفل النامي، جامعة هارفرد، كامبريدج، ماساتشوستس.

[https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2015/05/Decision\\_Guide.pdf](https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2015/05/Decision_Guide.pdf)

يسعى هذا التقرير إلى تزويد صنّاع السياسات وقادة المجتمع المدني (بما في ذلك الشركات) بالمعارف اللازمة لتقييم جودة الجهود المبذولة لتنفيذ البرنامج وأهميتها، حيث تمّ إعداده لضمان استعداد صنّاع السياسات للإجابة على خمسة أسئلة رئيسية ذات صلة بالجودة والتكلفة والأثر.

ثيريزا م. سول، 2001. "Guidelines for Self and Program Improvement: Program Evaluation for Child Care Professionals".

[http://srjstaff.santarosa.edu/~chaverin/pda-pdfs/SIMPLE/Program\\_Evaluation\\_for\\_Child\\_Care\\_Professionals.pdf](http://srjstaff.santarosa.edu/~chaverin/pda-pdfs/SIMPLE/Program_Evaluation_for_Child_Care_Professionals.pdf)

يشكّل هذا التقرير أداةً معنيّةً باختيار مجال التركيز والتخطيط لإجراء التقييم اللازم في هذا الشأن، تتضمّن نموذجاً لتخطيط عملية التقييم.



الصورة التوضيحية: دوسيك ماسوز / البث العربي

# الملحق: مجموعة أدوات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل

## الفصل الثالث

### م.6: العناصر الأساسية لجودة رعاية وتعليم الطفولة المبكرة

يحظى الدعم المستمرّ المقدم على مستوى المدرسة والإشراف والرصد بأهمية ملحوظة، حيث تهدف هذه الأداة إلى توفير دليل معنيّ بدعم عملية توسيع نطاق التعليم المبكر المقدم ضمن المراكز والإجابة على الأسئلة الرئيسية المطروحة حول جودة عملية تقديمه.

### م.7: العناصر الثلاثة لنجاح برنامج رعاية الطفل وكيفية تنفيذه

توفّر هذه الأداة دليلاً عملياً لتهيئة بيئة رعاية عالية الجودة مخصصة للأطفال.

### م.8: قائمة أصحاب العمل المرجعية: أبرز جوانب التصميم المخصصة

#### للأطفال الصغار

توضّح هذه الأداة بعض الميّزات الرئيسية لبيئات رعاية الطفل اللازمة لحمايته (وحماية الموظفين فيها) ودعم عملية نموه الشامل.

### م.9: توظيف فريق مؤهل للاضطلاع ببرامج رعاية الطفل

بعد تعيين موظفين للعمل مع الأطفال الصغار في أحد مراكز رعاية الطفل واحدة من أبرز الخطوات المتخذة لتوفير مثل هذه الخدمات بجودة عالية. لذلك، تتناول هذه القائمة المرجعية مسائل مهمة يتعيّن على أصحاب العمل النظر فيها بهذا الشأن.

### م.10: إدارة البيئة: اعتماد نهج الانضباط الإيجابي

تعد العلاقات المشكّلة في السنوات الأولى عنصرًا أساسيًا لتعلّم الأطفال، إذ تعدّ العلاقات سريعة الاستجابة منها والمبنية على الاحترام مهمّة لتحقيق النتائج المرجوة في هذا الشأن، الأمر الذي من شأنه أن ينطوي على استخدام عدد من أشكال الانضباط الإيجابية. وتوفّر القائمة المرجعية هذه مؤشرات محدّدة لإدارة بيئة رعاية الطفل.

يسلّط هذا الدليل الضوء على عملية التنفيذ العملي لحلول رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل، في الوقت الذي يوفّر فيه هذا القسم مجموعة من القوائم المرجعية والنماذج ذات الصلة بذلك.

## الفصل الأول

### م.1: اختيار أفضل حلّ من الحلول المتاحة لتقديم خدمات رعاية الطفل

#### المدعومة من قبل صاحب العمل

يشمل هذا الملحق أسئلة وتوصيات مخصصة لأصحاب العمل للنظر فيها عند إعداد برنامج رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل.

### م.2: فهم احتياجات الموظفين من خدمات رعاية الطفل: إجراء تحليل

#### للإحتياجات القائمة

ينطوي هذا الملحق على عينة لدراسة استقصائية يمكن لأصحاب العمل تكييفها لتقييم الخدمات التي يتعيّن تقديمها من أجل تلبية احتياجات رعاية أطفال موظفيهم.

## الفصل الثاني

### م.3: قوائم منظمة بلان إترناشيونال المرجعية المعنوية بضمان صحة

#### الأطفال وسلامتهم وأنشطتهم الترفيهية وتعلّمهم

من الممكن استخدام مجموعة القوائم المرجعية هذه الذي تولّت منظمة بلان إترناشيونال مهمة تطويرها لرصد جودة خدمات رعاية الطفل الهيكلية وتعزيزها بهدف التأكّد من تلبية متطلّبات السياسات والأنظمة واللوائح المرعية الإجراء.

### م.4: القائمة المرجعية لسلامة الصفوف الدراسية وبيئات الرعاية

تركّز هذه الأداة على كيفية إدارة مراكز أو صفوف رعاية الطفل، وتوفّر مؤشرات محدّدة للحفاظ على سلامتها.

### م.5: اتعليقات النظافة والتغذية المخصصة للأطفال الصغار

بعد الوصول إلى المياه وخدمات الصرف الصحي والنظافة العامة أمرًا أساسيًا لضمان صحة الأطفال وتوفير خدمات رعاية عالية الجودة للأطفال. وبالتالي، توفّر هذه الأداة إرشادات محدّدة حول كيفية ضمان النظافة والتغذية الجيدة.

## الفصل الرابع

م.11: إتاحة إمكانية الوصول إلى خدمات رعاية الطفل بأسعارٍ معقولة ينطوي هذا الملحق على نموذج ميزانية تَمَّ تطويره استنادًا إلى نموذج رعاية اجتماعي تجاري قد يعدُّ بمثابة نقطة انطلاق لأصحاب العمل لتحديد جدوى الحلول المقدمّة في هذا الشأن واستدامتها.

م.12: نموذج مركز رعاية الطفل المالي (شهري وسنوي) من الممكن استخدام هذه الأداة البسيطة والقابلة للتعديل لتقدير تكلفة برنامج رعاية الطفل.

## م.13: قائمة تكاليف الاستثمار والتشغيل

تساعد هذه القائمة المقسّمة إلى فئتين تغطيان كلّ من النفقات الأولية والجارية في تحديد التكاليف المرتبطة بتقديم حلول رعاية الطفل.

## الفصل السادس

م.14: الرصد والمتابعة: وثيقة بيانات مراقبة عملية التنفيذ والنتائج المحقّقة الصادرة عن تقرير "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل" لمؤسسة التمويل الدولية يعدّ الحصول على ملاحظات واردة من الآباء والأمهات في هذا الشأن جزءًا مهمًا من ضمان نجاح برنامج الرصد والمراقبة، حيث يمكن استخدام هذا النموذج للاطلاع على مزيد من المعلومات حول الأمور التي تهم الآباء والأمهات في خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل وأوجه التحسين المتعدّدة أيضًا.

## م.15: جمع بيانات القوى العاملة لتحديد أساس لتقييم آثار حلول رعاية

### الطفل المقدمّة

من الممكن استخدام هذه الأداة لجمع البيانات من الموظفين حول عمليات دعم رعاية الطفل في مكان العمل، وذلك بهدف تقييم تأثير سياسات مكان العمل التي تركز على الأسرة.

## م.16: مقتطفات من الدراسة الاستقصائية الصادرة عن شركة "ريدي نايشن"/

المجلس حول آثار المسائل المتعلّقة برعاية الطفل على عمل الآباء والأمهات أو الأوصياء أو مقدّمي خدمات رعاية الأطفال دون سنّ الثالثة

تجمع الدراسة الاستقصائية بيانات أساسية حول اتّجاهات الطلب على خدمات رعاية الطفل وتأثير انعدام توافرها على الآباء والأمهات العاملين.



## م.1 اختيار أفضل حلّ من الحلول المتاحة لتقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل

يتعيّن على أصحاب العمل النظر في المسائل والتوصيات التالية عند إعداد أحد برامج رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل.

التوصيات	المسائل التي لا بدّ من النظر فيها
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتاح هذه الخدمات لأطفال كافة الموظفين. وإن لزم الأمر، تمنح الأولوية للأسر ذات الدخل المنخفض.</li> <li>• يتمّ تحديد الرسوم المتكبّدة إزاء تقديم مثل هذه الخدمات أو الإعانات الممنوحة وفق مقياس متدرج وذلك من أجل دعم أطفال العمّال من ذوي الأجر المتدنيّة.</li> <li>• تتاح هذه الخدمات أمام كافة أطفال المجتمع، وتمنح الأولوية لأطفال الموظفين.</li> </ul>	<p><b>من هي الفئات المؤهلة للاستفادة من خدمات رعاية الطفل؟ وهل تشمل الأطفال المتبنيّين وأبناء الأزواج والأسرة الممتدّة أيضاً؟ وهل يتعيّن إتاحة هذه الخدمات لأطفال الموظفين فحسب أو الموظفين أيضاً؟ وهل يطبّق ذلك على الأطفال من ذوي الإعاقة والأسر ذات الدخل المنخفض؟</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من توفير وسائل النقل اللازمة إن كان ذلك ممكناً، أو تقديم دعم مالي لاستخدام أنظمة النقل القائمة، وذلك من أجل تعزيز إمكانيات الوصول إلى خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل والطلب عليها.</li> <li>• لا بدّ من توفير ضمانات كافية للتأكد من الوفاء بمتطلبات النقل الآمن للأطفال.</li> </ul>	<p><b>هل يتعيّن على أصحاب العمل توفير وسائل النقل الآمن للآباء والأمهات والأطفال من موقع العمل ومركز رعاية الطفل وإليهما؟ ومن يتحمّل مسؤولية ذلك؟ وما هي الإجراءات المتخذة في حال وقوع أيّ حادث؟</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ لساعات الخدمة من تغطية ساعات عمل الموظفين. ومع ذلك، لا بدّ من فرض بعض القيود على عدد ساعات الرعاية التي تقدّمها المرافق وعدد ساعات عمل المعلمين.</li> <li>• لا بدّ من النظر في إمكانيّة الإحالة إلى مرافق رعاية نظيفة وآمنة قائمة خارج موقع العمل في حال لم تكن تلك الموجودة ضمنه متاحة.</li> <li>• قد تساعد عملية تقديم وجبات الطعام ضمن موقع العمل في إيجاد حلّ أكثر شمولاً للآباء والأمهات العاملين.</li> </ul>	<p><b>كم يبلغ عدد ساعات تقديم خدمات رعاية الطفل؟ وهل من الممكن لمقدّم الخدمات ضمان مطابقة ساعات عمل مرافق رعاية الطفل مع ساعات عمل الموظفين لدعم كلّ من يعمل بنظام المناوبة وأيام العمل المختلفة؟ وكيف يمكن تحقيق ذلك للشركات التي تعمل على مدار الساعة؟</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعدّ أنظمة ولوائح العمل والسلامة، كذلك ذات الصلة بالحدّ الأدنى للأجور وعدد ساعات العمل وفترات الراحة المحدّدة للعاملين في مجال رعاية الطفل والدعم المتاح في حالات الطوارئ، من بين العوامل التي لا بدّ من مراعاتها في حال تطلّب الأمر تغطية ممتدّة لساعات تقديم خدمات رعاية الطفل.</li> </ul>	<p><b>هل من الممكن تعيين موظفين للعمل في برنامج رعاية على مدار الساعة؟</b></p>

التوصيات	المسائل التي لا بدّ من النظر فيها
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من إتاحة زيارات الآباء والأمهات خلال أيام العمل أثناء استراحة الغداء أو للرضاعة الطبيعية.</li> <li>• لا بدّ من إتاحة ورش عمل وبرامج مخصّصة لدعم الآباء والأمهات، وذلك من أجل تعزيز مستوى الوعي بشأن أهمية تطور الطفل والاستفادة من خدمات الرعاية المقدّمة.</li> <li>• لا بدّ من أخذ العلم بأن آباء الأطفال من ذوي الإعاقة وأمهم سيحتاجون إلى دعم إضافي، وذلك باعتبار أن برامج رعاية الطفل وخدمات التعليم المبكر لا تغطّي، وإلى حدّ كبير، كافة احتياجاتهم المحدّدة.</li> <li>• لا بدّ من التخطيط للتعامل مع قضايا التنوّع من حيث الممارسات الدينية واللغة وما إلى ذلك؛ باعتبار أن التحدّر عن تقديم هذه الخدمات إلى كافة الأطفال سيشكّل حاجزًا قائمًا أمام المشاركة فيها والطلب عليها.</li> </ul>	<p><b>هل تضمن الخطط اعتماد نموذج شامل؟ وكيف ستنجح الشركة في ضمان استفادة الأطفال من مختلف الأعراق والأديان والأجناس والقدرات من مرافق الرعاية والبيئات والمواد التعليمية والمساحات والبني التحتية المخصّصة لهم؟</b></p>

المصدر: وحدة النوع الاجتماعي في مؤسسة التمويل الدولية، 2019.

## م.2 فهم احتياجات الموظفين من خدمات رعاية الطفل: إجراء تحليل للاحتياجات القائمة

فيما يلي عينة لدراسة استقصائية يمكن لأصحاب العمل استخدامها لتقييم الخدمات التي يحتاج إليها الموظفون.

1. كم يبلغ عدد أطفالك في الفئات العمرية التالية؟

رضيع - سنة واحدة:	3 - 4 سنوات:	9 سنوات - 12 سنة:
سنة - سنتان:	4 - 5 سنوات:	12 سنة وما فوق:
سنتان - 3 سنوات:	6 - 9 سنوات:	

2. في حال أتاحت الشركة خدمةً من خدمات رعاية الطفل لتقديمها ضمن موقع العمل، ما مدى احتمالية استفادتك منها؟

من المحتمل جداً  من المحتمل  من غير المحتمل

في حال اختيار "من غير المحتمل"، يُرجى تحديد الأسباب الكامنة وراء ذلك. شكرًا لمساعدتك! - نهاية الاستبيان.

الآن	مستقبلاً	أبداً	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مراكز الحضانة النهارية بدوام كامل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مجموعات اللعب
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مراكز استقبال الأطفال
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مجموعات الآباء والأمهات والأطفال الصغار
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	نوادي التدريس/ حل الواجبات بعد المدرسة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

4. غير ذلك؛ يُرجى التحديد:

5. برأيك، كمّ مرّة ستستخدم هذه الخدمة وتستفيد منها؟

- كل يوم  ثلاث مرّات في الأسبوع  مرّتان في أسبوع  مرّة واحدة في الأسبوع

6. حدّد أيام الأسبوع التي ترغب فيها باستخدام هذه الخدمة والاستفادة منها

- الإثنين  الثلاثاء  الأربعاء  الخميس  الجمعة  السبت  الأحد

7. ما هي ساعات العمل الأكثر مناسبةً وفائدةً بالنسبة لك؟

ساعات البدء بتقديم الخدمة التي تناسبك	ساعات الانتهاء من تقديم الخدمة التي تناسبك
<input type="checkbox"/> 7:30 صباحًا	<input type="checkbox"/> 5:00 عصرًا
<input type="checkbox"/> 8:00 صباحًا	<input type="checkbox"/> 6:00 مساءً
<input type="checkbox"/> 8:30 صباحًا	<input type="checkbox"/> 6:30 مساءً
<input type="checkbox"/> 9:00 صباحًا	<input type="checkbox"/> 7:00 مساءً
<input type="checkbox"/> 9:30 صباحًا	<input type="checkbox"/> 7:30 مساءً
<input type="checkbox"/> غير ذلك: يُرجى التحديد: _____	<input type="checkbox"/> غير ذلك: يُرجى التحديد: _____

8. ما هو المبلغ المستعد لدفعه مقابل الحصول على هذه الخدمة والاستفادة منها؟

- 0 دولار  
 1 - 58 دولار  
 58 - 117 دولار  
 117 - 176 دولار  
 176 - 235 دولار  
 235 - 294 دولار  
 أكثر من 294 دولار

9. ما هي المزايا الوالدية الأكثر فائدةً بالنسبة لك لمساعدتك في إدارة مسؤولياتك المهنية والأسرية بشكل أفضل؟ اختر كلّ الإجابات المحتملة:

- تجهيز غرفة رضاعة طبيعية  
 توفير جداول عمل مرنة  
 توفير خدمات رعاية الطفل الاحتياطية والطارئة  
 تقديم الدعم الصحي اللازم (كتلقيح الأطفال)  
 تنظيم جلسات مشاركة معلومات مخصّصة للآباء والأمهات  
 تشكيل مجموعات موارد  
 توفير وسائل النقل والمواصلات  
 غير ذلك

المصدر: وحدة النوع الاجتماعي في مؤسسة التمويل الدولية، 2019.

## م.3 تلبية متطلبات السياسات والأنظمة واللوائح:

### القوائم المرجعية المعنية برصد الجودة الهيكلية لمراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ورياض الأطفال:

معايير دنيا مقترحة في هذا الشأن. ويتعيّن على أصحاب العمل من الذين يسعون إلى تكييف هذه القوائم وفقاً للسياق المحلي التأكّد من نجاح هذه المساحات في تزويد الأطفال الصغار بمكان آمن وصحي للعب والتعلّم أيضاً.

#### ملاحظات حول استخدام القوائم المرجعية لأغراض الرصد والتقييم:

Ensure that all staff using the checklist have a common understanding of what لا بدّ من التأكّد من تمتّع كافة الموظفين الذين يستخدمون القوائم المرجعية هذه بفهمٍ مشتركٍ لمعنى كلّ سؤال ("عنصر") مطروح والمجال الذي يشير إليه، وبالتالي، طريقة تقييم كلّ واحد منها. ويعدّ ذلك مهمّاً للتأكّد من عدم تأثر نتائج التقييم المحقّقة بتصوّرات المقيّم الفردية. وكذلك، تتمثّل إحدى الطرق المتّبعة لتعزيز الموثوقية بالنتائج المحقّقة في تدريب الأفراد الذين سيستخدمون القوائم المرجعية هذه معاً، وذلك من خلال اعتماد التسلسل التالي:

- شرح ومناقشة القوائم المرجعية مع مجموعة الأفراد؛
- اصطحاب مختلف المقيّمين إلى مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو رياض الأطفال نفسها والطلب من كلّ واحد منهم تقييم المركز باستخدام القوائم المرجعية هذه؛
- الاجتماع مجدّداً لمناقشة نتائج كلّ مقيّم وملاحظاته، فضلاً عن الاختلافات المحتملة التي قد تنشأ في هذا المجال، والاتفاق على المخرجات التي كان من المتوقّع تحقيقها.

تولّت منظمة بلان إترناشيونال مهمة إعداد القوائم المرجعية هذه بهدف المساعدة في تخطيط وتصميم وبناء وتجهيز وإدامة ودعم عملية التوظيف في مراكز رعاية وتعليم الطفولة



المبكرة المجتمعية أو رياض الأطفال العامة الرسمية، التي قد تطبّق أيضاً على خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل القطاع الخاص والتي قد تعدّ مفيدة أيضاً عند إجراء زيارات الرصد والمراقبة لتقييم كيفية استخدام المباني وصيانتها.

وبالتالي، تنظر القوائم المرجعية هذه إلى أبعاد "الجودة الهيكلية" التالية التي تعدّ مهمة لضمان صحة الأطفال وسلامتهم وأنشطتهم وتعلّمهم، وذلك على النحو التالي:

- تخطيط وتصميم وبناء مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو رياض الأطفال من خلال: (1) اختيار الموقع، و(2) التصميم المعماري، و(3) تأمين المياه وخدمات الصرف الصحي والنظافة العامة، و(4) التصميم الإنشائي، و(5) البناء.
- ضمان تشغيل وصيانة ونظافة وسلامة مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو رياض الأطفال من خلال: (1) تخطيط عمليات التشغيل والصيانة، و(2) ضمان الالتزام بأحكام الصحة والنظافة، و(3) ضمان الالتزام بأحكام السلامة العامة.
- ترتيب قاعات اللعب والمفروشات.
- توفير موارد اللعب والتعلّم داخل المركز.
- تنظيم مساحات اللعب الخارجية.
- تحديد خصائص الأطفال والموظفين في مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو رياض الأطفال.

وتستند القوائم المرجعية إلى المعايير المعتمدة في مجال الاستخدام الشائع للبنية التحتية وتجهيز المنشآت المعنية بتزويد الأطفال بمساحات آمنة وصحية للعب والتعلّم ومنح المعلمين إمكانية الاستفادة من فرص التدريب والتطوير المهني، في الوقت الذي تسترشد فيه أيضاً بمذكرة البنك الدولي الإرشادية "Guidance Note: Measuring the Quality of Early Learning Programs" (البنك الدولي، 2016) التي تنظر في أبعاد الجودة الهيكلية وجودة العمليات على حدّ سواء.

وعلى الرغم من تصميم القوائم المرجعية هذه بطريقة تتناسب مع مختلف الاحتياجات ذات الصلة قدر الإمكان، فنظرًا للسياقات المتعدّدة التي سيتم استخدامها فيها، من المستحسن أن يعتمد أصحاب العمل المعايير والأنظمة واللوائح القائمة في المجتمع والبلد الذي يقع فيه مركز رعاية الطفل. لذلك، لا بدّ من النظر إلى ما يلي باعتبارها

## تخطيط وتصميم وبناء مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو رياض الأطفال

تمثّل مفاتيح القوائم المرجعية التفسيرية فيما يلي:

غ.ق. = غير قائم غ.م. = غير ملائم م = ملائم م.م. = ممتاز غ.ق.ت. = غير قابل للتطبيق

الملاحظات	غ.ق.	غ.م.	م.	م.م.
<b>1. اختيار الموقع</b>				
تّر تحديد مكان الموقع الجغرافي والموافقة عليه من قبل ممثلي المجتمع والمسؤولين الحكوميين المحليين المعيّنين، وذلك من أجل تجنّب نشوء أيّ صراع في هذا الشأن. وفي هذا السياق، ويعدّ من المفضّل اختيار الموقع على أرض مملوكة للحكومة حيثما أمكن ذلك. أمّا في حال كانت الأرض ملكية خاصة، فلا بدّ من إبرام اتفاقية ملزمة قانوناً من شأنها التأكيد على المساهمة بالأرض مساهمة طوعية و/أو الحقّ الممنوح للبناء عليها واستخدامها للأغراض المقصودة، كبناء مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو روضة أطفال.				
تّر تحديد مكان الموقع الجغرافي في المجتمع الذي سيخدمه مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة بشكلٍ مركزي بقدر الإمكان، وذلك من أجل تقليل المسافة التي يتعيّن على الأطفال الصغار قطعها سيراً على الأقدام للوصول إليه.				
يقع الموقع على مسافة بعيدة عن المنحدرات الحادة، التي تعدّ عرضةً للانزلاقات الأرضية والانهيارات الصخرية وانجراف التربة وجريان المياه السريع. لذلك، فستتأثر المباني القائمة على منحدر حاد (تبلغ نسبة انحداره أكثر من 10 بالمئة) أو تحته بذلك، في الوقت الذي ستواجه فيه أيضاً مشاكل في الوصول إليها.				
يعدّ من غير المحتمل أن يتأثر الموقع بالرياح الشديدة، حيث تمّ تجنّب اختيار مواقع مكشوفة (كقمم التلال أو المنحدرات) واستخدام مصدّات الرياح القائمة (كالأشجار والأراضي المرتفعة) عند الضرورة.				
يعدّ من غير المحتمل أن يتأثر الموقع بالفيضانات التي قد تنجم عن فيض المسطّحات المائية (كالأنهار والبحيرات وما إلى ذلك)، وذلك بسبب الأمطار الغزيرة وسوء نظام تصريفها. لذلك، لا بدّ من اختيار مواقع على أرض تتراوح نسبة انحدارها بين 2 و4% تسهيلاً لعملية التصريف الطبيعية.				
يعدّ من غير المحتمل أن يتأثر الموقع بإمكانية تشبّع التربة بالمياه، حيث قد يتسبّب ذلك في ظهور عدد من المشاكل أثناء البناء وتزعزع المباني مع مرور الوقت. ومع ذلك، تتمثّل بعض الأمثلة المقترحة على طرق معالجة الأراضي الممكنة في هذه الحالات في تصريف المياه من الأرض المقترحة، ورفع مستوى الأرض، وحفر قناة تصريف مناسبة على مستوى أدنى، وما إلى ذلك.				
يقع الموقع بعيداً عن الطرق الرئيسية التي تكثُر فيها حركة المرور وخطوط السكك الحديدية، حيث تعرّض المواقع المجاورة لبني النقل التحتية الهامة، الأطفال والطلّاب والموظفين وعائلاتهم للضوضاء وتلوّث الهواء وخطر الحوادث. وفي حال لم يكن من الممكن تجنّب ذلك تماماً، فلا بدّ من التأكّد من استحداث تدابير محدّدة للتخفيف من حدّة هذه المخاطر (على سبيل المثال، من خلال إقامة جسور ومعابر ذات الإشارات الواضحة، وما إلى ذلك).				

الملاحظات	غ.ق	غ.م.	م.	م.م.	
					يقع الموقع بعيداً عن المسطحات المائية الراكدة، كالمستنقعات، وذلك من أجل منع انتشار الأمراض التي تنتقل بواسطة الحشرات.
					تقع المباني المخططة بعيداً عن خطوط ومحولات الكهرباء عالية الفولتية، فهي قد تسبب في وقوع الأذى.
					تساهم خصائص التربة التي يَتميّز بها الموقع في جعله مناسباً لمباني مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ورياض الأطفال. وبشكل عام، تعدّ التربة الطينية هي الأكثر ملاءمةً حيثما توافرت؛ لذلك، لا بدّ من تجنّب البناء على تربة رملية غير متماسكة نظراً لعدم قدرتها على التماسك حول أسس البنين. وكذلك، قد يكون تثبيت الأسس فوق رمال صخرية مستهلكاً للوقت ومكلفاً للغاية. وبالتالي، يتعيّن على الجيولوجيين أو المهندسين الجيوتقنيين دراسة ظروف الموقع المحلية.
					تعدّ إمكانيات الوصول إلى الموقع والمساحات الخارجية القائمة من حوله كافيةً للاضطلاع بأعمال البناء والتشغيل اليومية. ويعدّ من المهم تخصيص مساحات محدّدة للعب والانتظار ومناطق أخرى للإخلاء في حالات الطوارئ، وتجهيز مكاتب ومستودعات لتخزين مواد البناء، في الوقت الذي يتمّ فيه النظر في إمكانية التوسع المستقبلي المحتمل، وما إلى ذلك.
					تمّ إعداد مخطط مفصّل للموقع والتوقيع والموافقة عليه من قبل المهندس الإنشائي. يبين المخطط بوضوح كيفية ارتباط الموقع المقترح بالمرافق الأخرى، ومصادر المياه، وشبكات الصرف الصحي، والمراحيض، والتضاريس، والأشجار المراد قطعها أو تركها، والمجتمع بشكل عام، في الوقت الذي ينطوي أيضاً على أنشطة تنسيق المساحات الخضراء، كالزراعة، وإقامة المسارات، وتصميم أثاث المساحات الخارجية لضمان تهيئة بيئة مواتية للتعلّم.

## تخطيط وتصميم وبناء مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو رياض الأطفال

### 1. اختيار الموقع تابع

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق.
					<p>يتاح سجل محدّد يوثّق أبرز معطيات الاجتماع بالجهات المعنية الرئيسية، لضمان مراجعة كافة المسائل المذكورة أعلاه. وفي هذا السياق، تصف هذه السجلات الخيارات المختلفة التي تمّت دراستها والأسباب الكامنة وراء اختيار هذا الموقع المقترح. لذلك، لا بدّ من إشراك الجهات المعنية التالية في هذه العملية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• مهندس إنشائي</li> <li>• قائد مشروع قطاع التعليم ورعاية وتعليم الطفولة المبكرة</li> <li>• لجنة إدارة مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة</li> <li>• الاطفال والموظفون والآباء والأمهات وغيرهم من مجموعات المستخدمين الأخرى (حيث لا بدّ من التأكد من استشارة الأطفال أيضاً)</li> <li>• ممثلو الوزارة المعنية</li> <li>• ممثلو وزارة المياه في حال تطوير مصدر مياه جديد</li> <li>• ممثلون عن المجتمع</li> <li>• مقاولون وحرفيون محليون (أو المقاول المعنيّ بالتنفيذ في حال تعيينه)</li> </ul>
					<p>يتاح جدول محدّد يعرض المخاطر والمسائل الأخرى المرتبطة بالموقع المختار.</p>
					<h3>2. التصميم المعماري</h3>
					<p>تمّ النظر، وبشكلٍ كافٍ، في تحديد وظائف مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة خلال مرحلة التصميم. تمّ النظر، وبشكلٍ كافٍ، في تحديد وظائف مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة خلال مرحلة التصميم. سيساهم الشكل المعماري والمخطّط والمواد المختارة في تحديد قدرة مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو روضة الأطفال على تهيئة بيئة آمنة ومرحّبة بكافة الأطفال، تدعم نموهم العاطفي والفكري وتوسّع إلى بناء علاقة بين المركز والمجتمع الأوسع نطاقاً.</p> <p>فعل سبيل المثال، لا بدّ للمراكز من تخصيص ما لا يقلّ عن 3.8 متر مربع، أيّ حوالي 4.5 إلى 5.5 متر مربع لكلّ طفل، حيث يعمل الصف الدراسي الأوسع والأكبر مساحةً على تحسين مرونة البرامج وتزويد الأطفال بمساحاتٍ إضافية للتنقل والمشاركة في أنشطة اللعب الهادئ والفعّال في الوقت نفسه.</p>
					<p>تمّ تصميم المبنى بطريقةٍ تضمن عملية إخلاء آمنة، حيث تساعد الممرّات والمخارج الواضحة والأبواب التي تفتح للخارج والسلالم ذات المقابض الثابتة الأطفال والموظفين في تنفيذ عملية إخلاء سريعة وآمنة.</p>
					<p>تمّ تصميم مباني مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة بطريقةٍ تضمن وصول الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة إليها واستفادتهم منها، حيث تتمثّل بعض الأمثلة على التدابير المتخذة في هذا الشأن في تصميم ممرات منحدرة لتسهيل حركة الكراسي المتحرّكة، وتوفير أبواب أوسع عرضاً (1,000 مليمتراً) وممرّات ذات مساحة كافية لتمكين الكراسي المتحرّكة من التنقل، في الوقت الذي يتمّ فيه السعي لتجنّب بناء عتبات تعيق الدخول إلى الصفوف، وإزالة العوائق الأرضية القائمة في المركز، وتوفير مسارات وطرق جيّدة الصيانة.</p>



الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق
					<p>تمّ تصميم مباني مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المخطّط لها بطريقةٍ تضمن الراحة من الناحية المناخية. لذلك، تعتمد التدابير التي لا بدّ من اتخاذها على السياق والظروف المناخية السائدة على مدار العام، وتتطوي تلك الممكنة منها على ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد حجم وموقع فتحات الأبواب والنوافذ لزيادة الإضاءة الطبيعية والتهوية (لا بدّ لمساحة النافذة أن تعادل 20 بالمئة كحدّ أدنى من مساحة الأرضية، وذلك بغض النظر عن المناخ)؛</li> <li>• توجيه المباني لتقليل الوهج (أيّ الضوء المباشر) وانعكاس الضوء (أيّ الضوء غير المباشر) وزيادة الضوء الطبيعي؛</li> <li>• توجيه المباني لتقليل تأثير الرياح القوية السائدة أو زيادة التهوية الطبيعية؛</li> <li>• تمديد الأسقف المشرفة/ البارزة للحماية من أشعة الشمس المباشرة والوهج وانعكاس الضوء والأمطار الغزيرة؛</li> <li>• استخدام مواد عالية السماكة لاستيعاب الحرارة وتنظيم درجتها بشكلٍ طبيعي.</li> </ul>
					<p>تمّ تضمين سور يحيط المركز أو روضة الأطفال في مواصفات التصميم، وذلك لمنع الأطفال من الخروج من المساحة الخارجية المخصصة للمدرسة، على سبيل المثال إلى الشارع، ومنع الحيوانات من الدخول إليها. ومع ذلك، فلا بدّ من ضمان عدم إلحاق المواد المستخدمة في تشييد السور أيّ ضرر بالأطفال (وذلك بعدم استخدام الأسلاك الشائكة والنباتات الشوكية على سبيل المثال).</p>
					<p>يشير التصميم إلى أن المساحات المخصّصة لاستخدام الأطفال الصغار تقع في الطابق الأرضي. وإن لم يكن الأمر كذلك (على سبيل المثال في المباني المرتفعة المشيّد في مناطق معرّضة لخطر الفيضانات)، فيتّم فحص الأبواب والنوافذ أو إغلاقها بإحكامٍ لمنع الأطفال من السقوط منها. وكذلك، تحظى أيّ سلالر أو شرفات قائمة فوق مستوى سطح الأرض حواجز حماية تمنع سقوطهم من خلالها.</p>

تخطيط وتصميم وبناء مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو رياض الأطفال  
2. التصميم المعماري تابع

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق
					<p>ينطوي التصميم على مصدر طاقة لتوفير الإضاءة وخدمة الاتصال لتشغيل معدّات التواصل (كأجهزة الكمبيوتر وما إلى ذلك) وغيرها من الأجهزة الأخرى. وفي هذا السياق، قد يتمّ النظر في إمكانية استخدام مصادر الطاقة البديلة، كالطاقة الشمسية، في حال كانت متاحة، في الوقت الذي يتعيّن فيه أيضًا السعي للاستفادة من تقنيات تعديل المناخ الذكية لتعزيز أمن المياه والطاقة، وذلك من خلال جمع مياه الأمطار وتركيب الألواح الشمسية وتجهيز حدائق المدارس مثلًا.</p>
					<p>يشير التصميم إلى مختلف استخدامات الألوان الفاتحة والزاهية التي تعكس الخيارات الثقافية المفضلة محليًا لطلاء الجدران الخرسانية. فعلى سبيل المثال، يعدّ من الممكن استخدام الجداريات المطلية المزجّبة بأشكال ومحتويات تعليمية في مناطق غسل اليدين.</p>
					<p>تعدّ مواد الأرضيات المقترحة استخدامها في مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة مريحة للمشّي ومتينّة ومضادة للانزلاق وسهلة التنظيف. ولا بدّ من التأكّد من تلميع الأرضيات الأسمنتية وجليها وصقلها لضمان نعومة ملمسها، لا سيّما ضمن مختلف المساحات القائمة ضمن مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو روضة الأطفال، حيث غالبًا ما يجلسون على الأرض أثناء أنشطة اللعب والتعلّم ويركضون حفاةً.</p>
					<p>يتمّ توفير مساحات منفصلة مخصّصة للموظّفين الإداريين والمعلّمين، إن وجدت في المركز: هذا يضيف شعورًا بالخصوصية بين أوساط الأطفال والمعلّمين ويساهم في استغلال المساحات المخصّصة للصفوف الدراسية بشكل أكبر، الأمر الذي من شأنه تمكين الموظّفين من العمل بشكلٍ منفصل عن الطلاب. وكذلك، يوصى بضمان التقارب في المسافة بين الصفوف الدراسية والمكاتب الإدارية، وذلك بهدف التمكن من مراقبة أنشطة الطلاب وضمان "السلامة من خلال الشفافية".</p>
					<p><b>3. المياه وخدمات الصرف الصحي والنظافة العامة</b></p>
					<p>يتضمّن التصميم النظام الأكثر ملاءمة لضمان كفاية إمدادات مياه الشرب العذبة، حيث يشكّل ما معدّله 3 لترات من المياه الصالحة للشرب لكل طفل يوميًا إمدادًا كافيًا بالنسبة لهم، وذلك من خلال (1) توفيرها بالأنابيب أو (2) عبر بئر مياه أو (3) عن طريق جمع مياه الأمطار المتاحة بكمياتٍ كافية على مدار السنة.</p>

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق
					<p><b>يتضمّن التصميم عددًا مناسبًا من المراحيض الملائمة للأطفال من الفتيات والفتيان على حدّ سواء.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• في بعض السياقات، قد يعدّ من الممكن لكلّ من الفتيات والفتيان مشاركة المراحيض نفسها. أمّا في حالات أخرى، فيعدّ توفير مراحيض منفصلة عن بعضها البعض ضروريًا.</li> <li>• يوصى بتخصيص مرحاض واحد لكلّ 20 طفلًا.</li> <li>• لا بدّ من تصميم كافة المراحيض ومقاعدّها والمباول لتناسب مع حجم الطفل. فعلى سبيل المثال، لا بدّ لمعدّل ارتفاع المراحيض أن يبلغ حوالي 30 سم. أمّا في الحالات التي يتّم فيها استخدام مقاعد مراحيض أكبر حجمًا، فلا بدّ من توفير درجة واحدة أمامها وغطاء إضافي تكون فتحته أصغر حجمًا للحدّ من الخوف الذي قد يشعر به الطفل إزاء احتمالية وقوعهم داخل المرحاض.</li> <li>• تحظى كافة المراحيض والحمامات ببابٍ يضمن احترام الخصوصية. ومن المفضّل أن يتّم تصميم الباب بحيث (1) يحتوي فتحة على مستوى العين حتّى يتمكّن الطفل من النظر خارجًا، و(2) فتحة أخرى تمكّن المعلّم من الوصول إلى الداخل وفتح الباب في حال تمّ إقفاله عن طريق الخطأ.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من إضاءة المراحيض بشكلٍ جيّد للتمكّن من نظافتها، ومن إتاحة ما لا يقلّ عن فتحتين للتهوية للحدّ من الروائح.</li> <li>• من الممكن الوصول إلى الحمامات وغرف تغيير الحفاضات بسهولة وسرعة من غرفة اللعب (حيث لا بدّ من تصميم المبنى بطريقةٍ من شأنها تمكين مقدّم الرعاية أو المعلّم من رؤية كلّ ما يحدث في الغرفة الأخرى).</li> </ul>
					<p><b>يحظى المركز أو روضة الأطفال بمراحيض مخصّصة للمعلّمين والآباء والأمهات والزوّار.</b> وفي هذا السياق، لا بدّ من تخصيص مراحيض منفصلة للنساء والرجال، وهو أمر مهم لتعزيز فكرة ضمان شمولية المكان للذكور.</p>
					<p><b>يتضمّن التصميم مساحةً منفصلةً تضمّ مرافق لغسل اليدين.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تمّ تصميم كافة الأحواض والحنفيات وغيرها من المرافق المخصّصة لغسل اليدين بشكلٍ وارتفاع يناسبان حجم الطفل (أيّ حوالي 45 إلى 55 سم).</li> <li>• يوصى بتخصيص مرفق واحد لغسل اليدين لكلّ 20 طفلًا.</li> </ul>
					<p><b>يتضمّن التصميم أنظمةً مخصّصة لمعالجة المياه الرمادية بشكل مناسب،</b> حيث يتّم استحداث أنظمة مناسبة لتصريف المياه، وذلك من أجل منع تجمّع المياه الرمادية (أيّ المياه المستخدمة لغسل اليدين وغسل الأطباق والتنظيف التي لا تطوي على أيّ خطر من مخاطر التلوث بالبراز)، ودعم عملية إعادة تدويرها حيثما كان ذلك مناسبًا (وذلك عن طريق استخدامها في ريّ الحديقة أو دفق المياه في المراحيض مثلًا).</p>

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق.	
						<b>4. التصميم الإنشائي</b>
						يعتمد تصميم الموقع على نهج متعدّد المخاطر، إذ يضمن الاستجابة للمخاطر أو حالات الطوارئ المحدّدة التي قد تتعرّض لها مساحاته، وذلك من أجل ضمان قدرة المبنى على تحمّل كافة الحوادث الطبيعية المعروفة والهامة وتلك التي من صنع الإنسان سعياً لتقليل المخاطر التي من المحتمل أن يتعرّض لها شاغلو المبنى، وهو جانب أكثر أهمية من جميع الاعتبارات الأخرى.
						يعتمد تصميم مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة على ممارسات البناء المحلية، حيث يتمّ استخدام مواد بناء من السوق المحلية وبالاستعانة بالمهارات المحلية المتوفرة أيضاً.
						يتوافق تصميم مباني مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المخطّط لها مع قوانين البناء الوطنية وإرشادات التصميم الإنشائي وأنظمة ولوائح وزارة التربية والتعليم. وفي الحالات التي لا تتطّرق فيها القوانين الوطنية لاستخدام المواد المحلية أو تكون غير كافية لمواجهة المخاطر المحتملة التي قد تطرأ على الموقع، فلا بدّ من ضمان امتثال التصميم لقوانين وإرشادات وممارسات البناء الجيدة المعترف بها دولياً. وحتى في هذه الحالة، قد يعدّ من الضروري التأكّد من فعالية المواد المحلية وقوتها.
						من حيث الهدف الأدائي للمبنى، تمّ تصميم مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ليكون "أمناً على الحياة"، على الأقل، في حال وقوع أيّ خطر محتمل؛ وهذا يعني أنه تمّ تصميمه بطريقة تضمن عدم انهياره ومساهمة عناصره غير الهيكلية في تسبّب أيّ إصابات أو حالات وفاة حتّى في حال وقوع أيّ أضرار جسيمة في هيكله نتيجة حادث خطير. ومع ذلك، فلا يزال من الضروري إخضاع المركز لعمليات إصلاح كبيرة قبل إعادة استخدامه، وإعادة تصميمه وفقاً لمستوى أعلى من المعايير في حال بات من المقرّر استخدامه كماوى في حالات الطوارئ.
						تمّ النظر في ظروف التربة عند تصميم مباني مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المخطّط لها، والتحقّق من ملاءمتها للتصميم.
						تمّ تعديل تصاميم النماذج لتناسب مع ظروف الموقع المحلية، وذلك من خلال الحصول على آراء وملاحظات أحد المهندسين الإنشائيين المهنيّين المباشرة وموافقته عليها، مؤكّداً، بالتالي، تحقيق أهداف الأداء المنشودة. وكذلك، تمّ الحصول على موافقة وزارة التربية والتعليم على تصاميم النماذج هذه حسب الاقتضاء.
						تمّ تصميم مباني مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المخطّط لها بطريقة مقاومة للزلازل، حيث تتطلّب المناطق المعرضة لخطر الزلازل تصاميم مناسبة لمواجهة ذلك الخطر. وتمّت استشارة مهندس إنشائي يحظى بالخبرات اللازمة للاضطلاع بذلك، وتمّ تصميم المباني وفقاً للمعايير المناسبة والمعترف بها في هذا الشأن. بالإضافة إلى ذلك، تمّ التأكّد من تموقع المركز على مسافة آمنة من المباني المحيطة التي قد تكون عرضةً للانهيار.

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق
					<p>تمّ تصميم مباني مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المخطّط لها بطريقةٍ مقاومة للرياح الشديدة، حيث تتطلّب المناطق المعرّضة لخطر الرياح الشديدة، كالأعاصير، تصاميم مناسبة لمواجهة ذلك. وتمّت استشارة مهندس إنشائي يحظى بالخبرات اللازمة، وتمّ تصميم المباني وفقاً للمعايير المناسبة والمعترف بها في هذا الشأن.</p> <p>بالإضافة إلى ذلك، تمّ التأكد من تموقع المركز على مسافة آمنة من الأشجار الشاهقة التي قد تنكسر أو تقتلع نتيجة لاشتداد الرياح وتتسبّب بأضرارٍ جسيمة.</p>
					<p>تمّ تصميم مباني مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المخطّط لها بطريقةٍ مقاومة للفيضانات. قد يساهم بناء المباني فوق الدعامات أو الأعمدة أو الأرض المضغوطة في حمايتها من مياه الفيضانات المدمّرة. أمّا في حال لم يكن ذلك ممكناً، فيعدّ استخدام مواد قابلة للبلل هو الخيار المناسب.</p>
					<p>يتضمّن تصميم الموقع مخطط تصريف مياه ينطوي على توفير بنية تحتية للتصريف والتصريف الطبيعي، حيث سيؤثّر المبنى الجديد على أنماط تدفق المياه أثناء هطول الأمطار الغزيرة. ومع ذلك، فقد تمّت معالجة هذه المسألة على النحو المطلوب خلال مرحلة التصميم. وكذلك، يتمّ تصريف أيّ مياه جارية من على الأسطح في قنوات آمنة بطريقةٍ لا تلحق أيّ ضرر بالهياكل المجاورة أو مستخدمي الأراضي.</p>

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق
					<p><b>هنالك مخططات بناء وجداول كميات ومواصفات تفصيلية</b> من شأنها تحديد تفاصيل منظر واجهات المباني الخارجية النهائية، في الوقت الذي تتضمن فيه تفاصيل بناء وأوصاف دقيقة للمواد والمصنعية المطلوبة لضمان جودة التصميم وسلامته.</p> <p>وكذلك، تسعى هذه الوثائق إلى دعم الاتفاقية التعاقدية المبرمة من الناحية الفنية وتتيح أمام منظمة بلان إنترناشيونال إمكانية محاسبة المقاولين أيضاً. ومن الناحية المثالية، يعدّ من السهل على المقاول المحلي إتباع هذه الوثائق التي من شأنها تمكين لجنة إدارة مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة من مراقبة عملية البناء والمشاركة فيها. ويعدّ ذلك مهمّاً خصوصاً عندما يتعيّن على الجهات المعنية بالبناء استخدام تقنيات مقاومة للمخاطر غير مألوفة عادةً.</p>
					<p><b>5. البناء</b></p>
					<p><b>تسعى مناقصات البناء إلى تسليط الضوء على متطلبات منظمة بلان إنترناشيونال والوفاء بها بكلّ وضوح وشفافية.</b> ويعدّ ذلك ضرورياً لضمان سعي مقدّمي العطاءات المحتملين إلى المزايدة وفقاً لمعارفهم السليمة بشأن مخاطر البناء المحتملة، ما يتطلّب إعداد حزمة مناقصات تسلّط الضوء على أدقّ تفاصيل تصميم الموقع ومواصفاته والقيود المفروضة في هذا الشأن والمحدّدة في عملية اختياره. ومن الناحية المثالية، من المستحسن عقد اجتماع توضيحي سابق للمناقصة، يتمّ خلاله شرح تفاصيل المشروع بكلّ وضوح (ومنح الفرصة للمقاولين لطرح كافة الأسئلة)، وذلك نظراً لمدى مساهمة ذلك في تعزيز جودة العطاءات الواردة بشكلٍ ملحوظ وقدرة المنظمة على تحديد أبرز المقاولين الأكفاء.</p>
					<p><b>تسعى مناقصات البناء إلى تسهيل عمليات الشراء المحلية حيثما أمكن ذلك.</b> غالباً ما يعدّ من المستحسن شراء مواد البناء من مصدر قائل بالقرب من موقع الأعمال، في الوقت الذي يتمّ فيه ضمان الجودة اللازمة وتحقيق الامتثال المالي المطلوب، الأمر الذي من شأنه دعم سبل العيش المحلية، وبالتالي، تشجيع المشتريات المحلية من خلال النصح، وبكلّ عناية، على معايير الاختيار ذات الصلة. وكذلك، قد يشكّل تعيين موظفين محليين وتوظيفهم أحد معايير الاختيار المذكورة في الدعوة لتقديم العطاء.</p>

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق
					<p>تمت صياغة عقود البناء خصيصًا للوفاء بغرض محدد، وتتضمن بنودًا تصف كافة عمليات إدارة العقود الرئيسية. وفي حال إبرام عقد بناء نموذجي ضمن سياقات محلية، فلا بد من اعتماده كخيار أول لتنظيم مثل هذه الأنشطة. أما بالنسبة للحالات التي لا ينطبق ذلك عليها أو في ظل غيرها من الحالات التي لا يعد العقد فيها مرضيًا، فلا بد من إبرام عقد خاص بالاتحاد الدولي للمهندسين الاستشاريين (فيديك) للأعمال الصغيرة. وفي هذا السياق، لا بد من الإشارة إلى البنود التالية التي عادةً ما تتضمنها عقد البناء النموذجي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• جدول الدفعات؛</li> <li>• الضمانات المصرفية المسبقة؛</li> <li>• التأمينات؛</li> <li>• بنود الاختلافات؛</li> <li>• إنهاء العقد</li> <li>• استكمال المشروع وصرف المبلغ المحجوز.</li> </ul>
					<p>تم استحداث إجراءات صحة وسلامة مناسبة لحماية عمال البناء والمجتمع الأوسع نطاقًا. يمنع إشراك الأطفال في أي مرحلة من مراحل عملية البناء. وموقع البناء مؤمن (مسيح) بشكل جيد للتأكد من عدم إصابة أفراد المجتمع، لا سيما الأطفال، بأي أذى. وفي الإطار نفسه، يتم تخزين مواد البناء بشكل آمن لحماية الأفراد وضمان عدم تلف المواد أو فقدانها، وتزويد العمال بملابس الوقاية الشخصية لارتدائها وإخضاعهم لدورات تدريبية حول مخاطر الصحة والسلامة حتى يفهموا جيدًا أهمية الإجراءات المتبعة في هذا الشأن وممارستها، في الوقت الذي يتم فيه السعي لإجراء عمليات التفتيش ذات الصلة بشكل دوري، يكون يوميًا في أفضل الأحوال.</p>

الملاحظات	غ.ق.ت.	م.م.	م.	غ.م.	غ.ق
					<p><b>يتولّى خبير تقني مؤهل مهمة مراقبة مركز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة خلال مراحل عملية البناء الرئيسية.</b> ومن الناحية المثالية، يعدّ من المستحسن إجراء عملية المراقبة الفنية عن طريق جهة خارجية لا تربطها أيّ علاقات مالية أو ارتباطات أخرى بفريق البناء. وتتطوي أبرز مراحل عملية التفتيش على ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• مرحلة إعداد الموقع والأساسات: تهدف هذه المرحلة إلى ضمان تشييد المباني وفق المخطّط المحدّد وبناء المرافق والأسس الهيكلية على النحو المطلوب؛</li> <li>• المرحلة التالية لتشييد الأساسات: تهدف هذه المرحلة إلى ضمان قوّة الأساسات وتمتّعها بالعمق المناسب؛</li> <li>• مرحلة نصب الجدران أو التآطير: تهدف هذه المرحلة إلى ضمان قوّة المواد والتأكد من توافق الأبعاد مع مواصفات التصميم وتثبيت الجدران والإطارات بالشكل الصحيح بالأساسات؛</li> <li>• مرحلة التسقيف: تهدف هذه المرحلة إلى ضمان تمتّع الأسقف بالقدرة على مقاومة العوامل الجوية والتأكد من تثبيت هياكل الأسقف بإحكامٍ على الجدران أو الإطارات؛</li> <li>• مرحلة الإكمال: تهدف هذه المرحلة إلى ضمان استكمال كافة جوانب البناء والتأكد من سلامة إشغال المركز.</li> </ul> <p>تتمّ الموافقة على كلّ مرحلة قبل الانتقال إلى التالية، ويتمّ فحص الأعمال المنجزة بالمقارنة مع المخطّطات ومواصفات المواد والمصنعية في جدول الكميات.</p>
					<p><b>يتمّ السعي لبناء قدرات العمّال المحليين بقدر الإمكان.</b> توفّر مرحلة البناء فرصة نادرة للاستثمار في تطوير مهارات البناء المحلية، وذلك من خلال التدريب المهني. ومع ذلك، فقد يفتقر التّجّار المهرة والعمّال غير المهرة إلى الخبرات المكتسبة في تقنيات محدّدة لمقاومة المخاطر، ليستفيدوا - بالتالي - من برامج التدريب المعنيّة ببناء معارفهم بمجال البناء المقاوم للمخاطر وتعزيز قدراتهم على وضع هذه التقنيات موضع التنفيذ، وتوسيع نطاق توجيههم بشأن مبادئ التصميم المقاوم للمخاطر، حتّى يتمكّنوا من الربط ما بين تقنيات البناء الفنية لديهم وأهداف البناء الآمن الأوسع نطاقاً.</p>
					<p><b>يتمّ الانتهاء من استحداث قائمة العيوب والنواقص قبل إعداد الدفعة النهائية.</b> ففي مراحل استكمال المشروع النهائية، يتمّ ملء قائمة مفصّلة بالعيوب والنواقص والأعمال غير المكتملة، تغطّي كافة الأعمال الجارية المطلوبة التزاماً بأحكام العقد المبرم، وذلك من أجل ضمان اطلاع المقاول، وبكّل وضوح، على المجالات التي لا يزال من الضروري استكمالها أو معالجتها. وبالتالي، يتطلّب استكمال قائمة العيوب والنواقص من قبل المقاول المزيد من الفحص والتحقق وموافقةً نهائيةً قبل صرف الدفعة الأخيرة المستحقّة.</p>



## م.4 القائمة المرجعية لسلامة الصفوف الدراسية وبيئات الرعاية

تساهم البيئة المُدارة جيّدًا التي تتمّ فيها معالجة كافة المخاطر المحتملة والقضاء عليها في تمكين الأطفال من التحرك واللعب بحرية وأمان والسماح للمعلّمين بقضاء المزيد من الوقت في تأدية أنشطة الرعاية اللازمة.

القائمة المرجعية للتحقق من السلامة	
بروتوكولات توصيل واستلام الأطفال	<p>لا يمكن لمقدّم خدمات رعاية الطفل تسليم الطفل إلا لأحد الوالدين أو الأوصياء القانونيين، أو أيّ شخص آخر مفوض من قبلهم فقط، وذلك بموجب وثيقة مكتوبة تثبت ذلك. إلا أن ذلك قد يكون صعبًا في حال لم يكن الوالدان متزوجين، أو في حال انفصالهما عن بعضهما البعض أو طلاقهما. لذلك، لا بدّ لمراكز رعاية الطفل من الاحتفاظ بما يلي ضمن ملفاتها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• بطاقة طوارئ تحتوي على معلومات حول الصحة وجهات الاتصال في حالات الطوارئ والتأمين.</li> <li>• بطاقة تفويض بأسماء وصور الأشخاص المسموح لهم استلام الطفل.</li> <li>• نسخ من أيّ اتفاقيات حضانة صادرة عن المحكمة.</li> </ul>
المدخل والمخارج	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ للدرجات والمنحدرات من التمتّع بمقابض للتمسك بها.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من عدم إقفال الأبواب المؤدية للخارج أو تمّتعها بمقابض معدنية لفتحها في حالات الطوارئ.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من إضاءة الممرّات وترتيبها بشكل جيّد.</li> </ul>
النوافذ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من التأكد من جودة معايير سلامة الزجاج.</li> <li>• لا بدّ من النظر في إمكانية تركيب أقفال على النوافذ التي تفتح لضمان سلامة الأطفال، فضلًا عن ناموسيات لحمايتهم من البعوض أو الذباب.</li> <li>• لا بدّ من تركيب حواجز أو قضبان على النوافذ التي تفتح لمنع الأطفال من السقوط.</li> </ul>
الأرضيات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من التأكد من نظافة الأرضيات من أيّ حطام وضمان الحماية من مخاطر التعرّض المحتملة.</li> <li>• لا بدّ من تركيب مواد لاصقة مطاطية على السجاد لمنع الانزلاق.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من نظافة الأرضيات من أيّ أشياء صغيرة الحجم (قد تدخل في الفمّ)، وغيرها من المسامير البارزة والشظايا الأخرى، بانتظامٍ.</li> </ul>
الجدران	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ أن تتمتع للمنافذ الكهربائية بحماية للأطفال وأن تحظى بأغطيةٍ أو مقابض لضمان السلامة، أو أن يتمّ تركيبها على ارتفاع يصعب على الأطفال الوصول إليه.</li> <li>• لا بدّ للصور والزخارف على الجدران من أن تكون خفيفة الوزن ومثبتة بإحكامٍ.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من إزالة أيّ أنابيب ساخنة أو مشعّات قد يحرق الأطفال أنفسهم بها أو ضمان تركيبها بعيدًا عن متناولهم.</li> </ul>
السقوف	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من التأكد من تركيب المصابيح بشكلٍ آمن جدًّا يمنع ظهور أيّ أسلاك غير مثبتة جيّدًا.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من خفة وزن الهوائف وغيرها من الأشياء الأخرى المعلقة.</li> </ul>

القائمة المرجعية للتحقق من السلامة	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من اختيار أثاث مناسب للأطفال وخفيف الوزن ذي حواف مستديرة.</li> <li>• لا بدّ من فحص الأثاث بحثًا عن أيّ أجزاء غير مثبتة جيّدًا أو مسامير بارزة قد تلحق الأذى بالطفل.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من تثبيت الأثاث المتحرّك بشكلٍ آمن.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من إبقاء كافة الأجهزة الكهربائية وأجهزة التلفزيون والراديو المزوّدة بأسلاكٍ بعيدًا عن متناول الأطفال.</li> </ul>	<p><b>الأثاث</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• قد تنطوي أسرة الأطفال على العديد من المخاطر؛ لذلك، يعدّ من الضروري فحصها جيّدًا بانتظامٍ.</li> <li>• منعاً لمخاطر الاختناق، لا بدّ من التأكد من ترك مسافة لا تتعدّى 2 3/8 بوصة بين القضبان.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من ألا تكون أعمدة الزوايا بارزةً إلى الخارج بمعدل يفوق 1/16 بوصة.</li> <li>• لا يجوز أن يكون في الأسرة أيّ أجزاء مفرغة أو مواد خشبية أو بلاستيكية منحوتة عليها سواء على ألواح الرأس أو القدم.</li> <li>• لا بدّ لفرشات أسرة الأطفال من أن تكون متينةً ومتماسكةً داخل إطارها، ويجب أن تغطيها الملاءات بإحكام دونما احتمالية ارتخائها.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من عدم وضع البطانيات أو الوسائد أو الألعاب المحشوة ثقيلة الوزن في أسرة الأطفال.</li> <li>• لا بدّ من تغطية أسرة الأطفال وأماكن النوم بناموسياتٍ لحمايتهم من البعوض أو الذباب في البلدان التي تنتشر فيها الأمراض المنقولة عن طريق البعوض.</li> </ul>	<p><b>أسرة الأطفال</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من التأكد من فحص الألعاب جيّدًا لضمان عدم وجود أيّ حواف خشنة أو حادة أو غيرها من الشظايا، أو تقسّر للطلاء أو غير من علامات تلف اللعبة.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من إصلاح الألعاب المكسورة (إن كان ذلك ممكنًا) أو التخلّص منها.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من فحص الألعاب جيّدًا بحثًا عن أيّ أجزاء صغيرة أو غير مثبتة جيّدًا أو مكسورة، وذلك من أجل تجنّب اختناق الأطفال الصغار بها.</li> </ul>	<p><b>الألعاب ولوازم الأطفال</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• قد تؤدّي العديد من الأشياء إلى تسمّم الأطفال؛ لذلك، لا بدّ من التأكد من سلامة النباتات (غير السامة) الموجودة داخل الصفوف الدراسية أو من حولها.</li> <li>• لا بدّ أدوات الرسم والفنون من أن تكون غير سامة (ومن أن تحمل علامة "غير سامة" عليها).</li> <li>• لا بدّ من التأكد من تخزين المواد الكيميائية والمنظفات بعيدًا عن متناول الأطفال والمؤن الغذائية وفي خزانات مغلقة.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من تخزين الأدوية بعيدًا عن متناول الأطفال وفي وحدات مغلقة.</li> <li>• في حال توافر أيّ مركز وطني أو محلي معنيّ بالوقاية من التسمّم، فلا بدّ من إتاحة معلومات الاتصال به بسهولةٍ للجميع.</li> </ul>	<p><b>سبل الوقاية من التسمّم</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• قد تنطوي خزانات التخزين والمراثب وورش العمل والمباني الخارجية على العديد من المخاطر. لذلك، لا بدّ من التأكد من عدم إمكانية وصول الأطفال إليها أبدًا، وذلك من خلال تركيب أقفال لها بغض النظر عن جهود الإشراف المبدولة لضمان ذلك.</li> </ul>	<p><b>وحدات التخزين</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إن أمكن، لا بدّ للحمامات من أن تحتوي على تركيبات مناسبة لحجم الطفل. أمّا في حال لم يكن ذلك متاحًا، فقد تستدعي الحاجة توفير كراسٍ متينة ذات قواعد واسعة ومقاومة للانزلاق.</li> <li>• لا بدّ من تمكين المعلمين من الوصول إلى أبواب تفتح من الخارج واستخدامها.</li> <li>• نظرًا لسهولة احتراق جلد الأطفال، فلا بدّ من التأكد من عدم تجاوز درجة حرارة المياه الساخنة الـ120 درجة فهرنهايت (أيّ حوالي 49 درجة مئوية).</li> <li>• لا بدّ من التأكد من تنظيف أيّ مياه مسكوبة ومتسربة على الفور.</li> <li>• لا بدّ من التأكد من فحص المناطق تحت المغاسل والأحواض بحثًا عن أيّ مواد سامة أو خطيرة؛ إذ يشكّل منظف المراض مادةً مميتةً مثلًا.</li> </ul>	<p><b>الحمامات</b></p>

	القائمة المرجعية للتحقق من السلامة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا بدّ من التأكد من عدم وصول الأطفال إلى المطابخ، لا سيّما في أوقات إعداد الأطعمة الساخنة. فكّاجراءٍ وقائي، لا بدّ من تخزين كافة السكاكين وغيرها من الأدوات الحادة الأخرى، فضلا عن الأسلاك الكهربائية على المناضد، بعيداً عن متناول الأطفال، في الوقت الذي يتمّ فيه التأكد من وضع الموافد والثلاجات والأجهزة الكهربائية بشكلٍ ثابت على الأرض منعاً لانقلابها أو وقوعها.</li> <li>• لا بدّ من الامتناع عن الاعتماد على أقفال الأمان، لأنه غالباً ما ينجح الأطفال في فتحها.</li> </ul>	المطابخ
<p>يعدّ اللعب خارجاً في الهواء الطلق مهماً لنموّ الأطفال الصحي؛ ويحبّ معظم الأطفال اللعب في الخارج، ولا بدّ من تشجيعهم على ذلك كلّ يوم كجزءٍ من برنامج رعايتهم. وبالتالي، لا بدّ للمبادئ التوجيهية للحفاظ على سلامة الأطفال أثناء اللعب خارجاً من أن تنطوي على ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الإشراف دائماً على الأطفال أثناء فترات اللعب.</li> <li>• السماح للأطفال باستخدام الألعاب المناسبة لعمرهم ومرحلة نموهم فقط.</li> <li>• التأكد من حالة كافة الألعاب الجيدة قبل استخدامها.</li> <li>• التأكد من توافر ميزات السلامة كجزءٍ لا يتجزأ من الألعاب المتاحة سواء في الأماكن العامة أو عند شرائها. فعلى سبيل المثال، لا بدّ من التأكد من تزويد الترامبولين (منصة القفز) بشبكة أمان جيّدة وتوفير خوذات لركوب الدراجات، وما إلى ذلك.</li> <li>• لا بدّ للمساحات الخارجية من توفير فرص للتفاعل مع البيئة الطبيعية، بما في ذلك اللعب بالماء والرمل والاعتناء بالنباتات وزراعة الخضروات.</li> <li>• شراء ألعاب عالية الجودة تحظى برمز سلامة معترف به (إن كان ذلك متاحاً ومطبّقاً)، والتأكد من عدم تمّتعها بأيّ حواف حادة، ومن تثبيتها بشكلٍ آمن على الأرض.</li> <li>• لا بدّ من تركيب الألعاب بشكلٍ صحيح وفقاً لتعليمات الشركة المصنّعة والتأكد من تطبيق كافة ميزات السلامة اللازمة.</li> <li>• لا بدّ من تركيب الألعاب في منطقة خارجية آمنة في الهواء الطلق بعيدة عن الجدران أو الأشجار أو الأسطح الصلبة، كطرق الأسفلت أو المدرجات أو المسارات، أو غيرها من الأماكن الأخرى التي قد يحاول الأطفال القفز أو الخروج منها.</li> <li>• عند تركيب الألعاب، لا بدّ من التأكد من ملاءمة الأراضي من حولها لتمكين الطفل من اللعب من دون الارتطام بأيّ شخص أو غرض أو هيكل آخر، وكذلك ضمان عدم اصطدام الأطفال بأيّ شيء قد يلحق الضرر بهم في حال قفزهم أو سقوطهم أرضاً.</li> </ul>	مساحات اللعب الخارجية

المصدر: هيندريكس، 2008.

## م.5 تعليمات النظافة والتغذية المخصصة للأطفال الصغار

### 1. الصحة والنظافة

أ. لا بدّ من توفير الوصول السهل لمياه الشرب النظيفة والصحية في الأماكن الداخلية والخارجية على مدار اليوم. ومع ذلك، فلا ينبغي تقديم الماء إلى الرضع، لا سيّما خلال الأشهر الستة الأولى من حياتهم.

ب. يتعيّن على كافة الموظفين والمتطوّعين والأطفال الالتزام بالإجراءات التالية لغسل اليدين:

#### • لا بدّ من غسل اليدين بالصابون والمياه النظيفة قبل:

- تحضير الأطعمة أو المشروبات؛
- الأكل أو التعامل مع الطعام أو إطعام الأطفال؛
- تنظيف أسنان الأطفال أو مساعدتهم في ذلك؛
- إعطاء الأدوية أو وضع مرهم طبي (لمعالجة القروح أو الجروح أو الخدوش مثلاً)؛ اللعب في مياه (بما في ذلك السباحة) يستخدمها أكثر من شخص.

- تغيير حفاظات الأطفال.

#### • لا بدّ من غسل اليدين بالصابون والمياه النظيفة بعد:

- استخدام المراض أو مساعدة الطفل لاستخدامه؛
- لمس سوائل الجسم (كالمخاط أو الدم أو القيء مثلاً)؛
- التعامل مع الحيوانات أو تنظيف مخلفاتها؛
- اللعب في الرمل أو على ألعاب خشبية أو خارجاً في الهواء الطلق؛
- وتنظيف القمامة أو لمسها.

• لا بدّ من تحديد الحالات أو الأوقات التي يتعيّن فيها على الأطفال والموظفين تنظيف يديهم، ونشرها في كافة المناطق المخصصة لإعداد الطعام وتغيير حفاظات الأطفال والاستحمام.

ج. لا بدّ لعمليات تنظيف مركز رعاية الطفل اليومية من أن تنطوي على مسح الأرضيات ومسح الألعاب ومقابض الأبواب وتعقيمها، وما إلى ذلك.

### 2. التغذية

تساهم التغذية الصحية في تعزيز رفاهية الأطفال وقدرتهم على التعلّم. وفي هذا السياق، تظهر الأدلّة روابط إيجابية قائمة بين الأطفال الذين يحصلون على تغذية جيّدة و التعلّم والحضور والسلوك والعلاقات الجيّدة بين الأطفال والمعلّمين؛ إذ تساهم التغذية الجيّدة في تعزيز الصحة النفسية والاجتماعية والجسدية، وكذلك في احترام الذات وتشكيل صورة إيجابية إزاء الجسم. لذلك، يتعيّن العاملين في مجال رعاية الطفل المشاركة في إطعام الأطفال الصغار، في الوقت الذي لا بدّ فيه من استحداث سياسات وإجراءات وفقاً لأعلى المعايير المعتمدة في هذا الشأن لضمان صحة الأطفال (هيرلي، ويوسفزاي، ولوبيز-بوو، 2016).

• لا تقلّ عملية تخزين الأطعمة وإعدادها وتقديمها بشكلٍ آمن ضمن إطار برنامج رعاية الطفل المعتمد أهمية عن توفير نظام غذائي متوازن، حيث يمرض العديد من الأطفال والبالغين بسبب تناول أطعمة لا يتمّ التعامل معها بشكلٍ صحيح. وبالتالي، يبدأ تطبيق إرشادات سلامة الغذاء بممارسات شراء الطعام ويستمرّ حتّى خلال مرحلة تخزينه وإعداده وتقديمه والتنظيف بعد ذلك.

• لا بدّ من تحديد بروتوكولات سلامة الغذاء وفقاً لمختلف فئات الأطفال العمرية. فعلى سبيل المثال، تتمنّع الأمهات في برامج رعاية الطفل القائمة في مكان العمل، بحرية إرضاع أطفالهنّ أو تخزين حليبهنّ لاستخدامه أثناء اليوم. وكذلك، لا بدّ من الالتزام التام بضوابط الحفاظ على نظافة المطبخ الذي يتمّ فيه إعداد وجبات طعام الأطفال وقوائمها على حدّ سواء، في الوقت الذي يتعيّن فيه أيضاً النقاش مع الآباء والأمهات بشأن سياسات ضمان صحة الوجبات الخفيفة التي يحضرها الأطفال معهم.

#### ضخّ حليب الأمّ وإعطائه للطفل وتخزينه

لا بدّ من اتّباع مختلف إجراءات ضخّ حليب الأمّ وتخزينه من أجل ضمان صحة كافة الرضع وسلامتهم (بروتوكول أكاديمية طب الرضاعة الطبيعية رقم 8)؛ مراجعة عام 2010). وفي هذا السياق، يتعيّن وضع ملصق على زجاجة الحليب أو علبتها بشكلٍ صحيح بحيث يتضمن اسم الطفل الكامل وتاريخ الضخّ، وذلك حتّى يحصل كلّ واحد منهم على الحليب المخصص له.

## المصادر وغيرها من المواد ذات الصلة الأخرى:

جنوب نيو ساوث ويلز (أستراليا)، منطقة الصحة المحلية، 2015. "Encouraging and Supporting Breastfeeding in Childcare Resource Kit"

<http://thespoke.earlychildhoodaustralia.org.au/wp-content/uploads/2015/11/EncouragingSupportingBreastfeedingInChildcareResourceKit.pdf>

منظمة الصحة العالمية، واليونيسف، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2015. "Improving Nutrition Outcomes with Better Water, Sanitation and Hygiene: Practical Solutions for Policies and Programmes". جنيف: منظمة الصحة العالمية.

[https://www.unicef.org/media/files/IntegratingWASHandNut\\_WHO\\_UNICEF\\_USAID\\_Nov2015.pdf](https://www.unicef.org/media/files/IntegratingWASHandNut_WHO_UNICEF_USAID_Nov2015.pdf)

هيرلي ك.م.، ويوسفزاي أ.ك.، ولوبيز-بوو ف.، 2016. "Early child development and nutrition: a review of the benefits and challenges of implementing (integrated interventions. Advances in nutrition, 7(2) - الصفحات 357 إلى 363.

روزنباوم، جوليا، 2019. "Focusing on the H in WASH: New Insights into Why Handwashing and Hygiene Are Key for Child Health and Growth". موقع الشراكة العالمية بين القطاعين العام والخاص لغسل اليدين الإلكتروني.

<https://globalhandwashing.org/focusing-on-the-h-in-wash-new-insights-into-why-handwashing-and-hygiene-are-key-for-child-health-and-growth>

## م.6 العناصر الأساسية لجودة رعاية وتعليم الطفولة المبكرة

### الجودة الهيكلية

#### نسبة عدد الأطفال تحت إشراف كل بالغ

✓ بالنسبة للأطفال في سنّ ما قبل المدرسة (أي ما بين 3 و6 سنوات)، يعدّ من المفضّل السعي لتحقيق نسبة 1:15. ومع ذلك، تقترب هذه النسبة إلى 1:40 أو أكثر في العديد من البلدان. وبالتالي، تتمثّل إحدى الحلول في توظيف مساعد لمساعدة معلمي الصف.

#### البيئة المادية

✓ لا بدّ من توفير بنية وتهوية آمنة (لا يتخلّلها حواف حادة ويتدفّق الهواء والضوء فيها بشكل جيد).

✓ لا بدّ لصفوف رياض الأطفال من أن تكون كبيرة، وفيها سجادة لجلوس الأطفال عليها ومساحة كافية لتحركهم بسهولة.

✓ لا بدّ من تصميم المراحيض بطريقة تتناسب مع حجم الأطفال الصغار وبشكل منفصل عن تلك المخصصة لأولئك الأكبر سنّاً منهم.

### جودة البرنامج

#### كثافة البرنامج والروتين اليومي

✓ من الناحية المثالية، لا بدّ من ضمان مشاركة الأطفال في ما لا يقلّ عن 12 ساعة أسبوعياً من ساعات البرنامج، في الوقت الذي يشاع فيه أيضاً تنظيم برامج تمتدّ لنصف يوم فحسب.

✓ يحتاج الأطفال الصغار إلى أوقات مخصصة للعب غير المنظم (أي 30 دقيقة لكلّ 3 ساعات من ساعات التعلم واللعب المنتظم في الصف مثلاً).

#### الصحة والنظافة والتغذية

✓ يحتاج الأطفال إلى الحصول على وجبات أطعمة مغذية، تنقسم إلى وجبة خفيفة صباحاً، ومن ثمّ وجبة غداء، ومن بعدها وجبة خفيفة أخرى عصرًا. وقد يتولّى الآباء والأمهات مهمة توفير هذه الوجبات، وذلك اعتماداً على السياق والتفضيلات.

✓ تعدّ خدمات التنظيف المقدّمة ذات أهمية كبيرة. ولا بدّ من ضمان نظافة الصفوف الدراسية، ويتعيّن على الأطفال تعلّم كيفية غسل يديهم بانتظام.

✓ تعدّ جودة المياه مهمّة. وبالتالي، لا بدّ من اختبارها قبل استخدامها، حيث قد يعدّ الحصول على أجهزة مخصصة لتنقية المياه مهمّاً في بعض السياقات المعيّنة.

#### المناهج الدراسية والمواد التعليمية ولغة التدريس

✓ لا بدّ للمناهج الدراسية من أن تستند على الأنشطة، وأن تسعى إلى التشجيع على تعزيز اللعب والتعلّم القائم على طرح الأسئلة والاستفسار، حيث يتعيّن على الأطفال تطوير مهارات ما قبل القراءة والكتابة والحساب، وليس التدرب على كتابة أسمائهم.

✓ لا بدّ من تحديد ظروف التوظيف، بما في ذلك الأجر، بما يعزز جاذبية الوظيفة لاستقطاب المواهب والحدّ من معدل الدوران الوظيفي، مع مراعاة القيود المالية.

## جودة عملية تقديم خدمات رعاية الطفل

قد يشكّل هذا العنصر أحد جوانب الجودة غير الملموسة بالفعل، لكر الأكثر أهمية من بينها.

✓ لا بدّ للمعلّمين من إشراك الأطفال في المناقشات، وذلك باستخدام الأسئلة المفتوحة، هذا بالإضافة إلى تشجيعهم على مهارة حلّ المشاكل، ومشاركة الأفكار، والتعبير عن الآراء والتعامل بكلّ حرية مع المواد.

✓ لا بدّ للمعلّمين من طرح أسئلة على الأطفال بشكلٍ فردي والمشاركة في محادثات مستمرة معهم.

✓ لا بدّ للأطفال من التفاعل مع غيرهم من الأطفال من خلال أنشطة قائمة على اللعب تجنّباً لشعورهم بالخمول لفتراتٍ طويلة من الوقت.

✓ لا بدّ للمعلّمين من إظهار مشاعر من الألفة والتشجيع و الانضباط الإيجابي.

## فعالية النظام: نظام الإشراف والمراقبة والتقييم

✓ تعدّ خدمات الدعم والإشراف والمراقبة المقدّمة بشكلٍ مستمرّ على مستوى المدرسة ضرورةً. لذلك، لا بدّ من استخدام أدوات دقيقة ومحدّدة السياق لرصد جودة عملية تقديم هذه الخدمات والنتائج التي يحقّقها الطفل في هذا الشأن.

✓ تعدّ المواد التعليمية ضروريةً، إلّا أنها قد تكون منخفضة التكلفة ومصنوعةً محلياً من مواد معاد تدويرها (كالصخور وقشور الذرة وأغطية الزجاجات، وما إلى ذلك).

✓ يكتسب الطفل الدروس بشكلٍ أفضل عندما يتمّ تقديمها بلغته الأمّ.

## إشراك المجتمع والآباء والأمهات

✓ لا بدّ من إشراك الآباء والأمهات من خلال اطلاعهم المنتظم على تقدّم طفلهم المحرز وأفكار للنظر فيها للاضطلاع بأنشطة منزلية مفيدة، هذا بالإضافة إلى إتاحة فرص التطوّع أو المشاركة في الفعاليات الاجتماعية أمامهم.

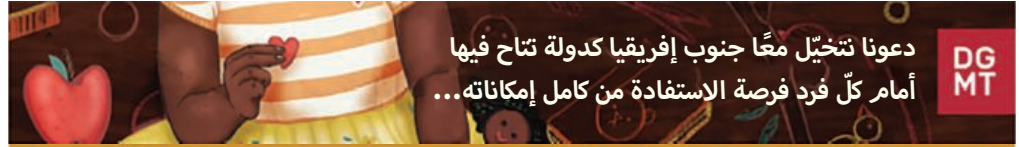
## مستوى المعلّم

✓ لا بدّ لمعلّمي روض الأطفال من تلقّي تدريب متخصص في مجال تنمية الطفولة المبكرة، ومن فهم طريقة نموّ الأطفال الصغار الجسدي والاجتماعي العاطفي والمعرفي على حدّ سواء.

✓ لا بدّ لعملية التدريب من أن تجمع ما بين الخبرات (العملية) المكتسبة قبل البدء بتقديم الخدمة المعنيّة وأثناء الاضطلاع بذلك أيضاً، في الوقت الذي يتمّ فيه السعي إلى توفير خدمات التوجيه والدعم المستمرّ والفرص السانحة لضمان التطوير المهني. وفي هذا السياق، لا بدّ من الإشارة إلى أن أيّ خبرات مكتسبة قبل البدء بتقديم الخدمة المعنيّة (وحتى لو استمرت لأقلّ من شهر واحد فقط) قد تساهم في تحقيق نتائج جيّدة في ظلّ استمرار تقديم خدمات الدعم والتطوير اللازمة في هذا الشأن.

المصدر: مبادرة شراكة التعلّم المبكر الصادرة عن البنك الدولي، 2019.

## م.7 العناصر الثلاثة لنجاح برامج رعاية الطفل وكيفية تنفيذها



### أبرز عناصر مراكز تنمية الطفولة المبكرة الثلاثة وسبل دعمها:

#### 1 بيئة مادية آمنة ومحفزة

##### تحظى البيئة المحفزة بما يلي

- مساحات مخصصة للعب في الداخل والخارج
- فرص لعب متنوعة
- موارد مخصصة للعب
- روتين يومي مدروس

##### تحظى البيئة الآمنة بما يلي:

- مياه شرب نظيفة وآمنة
- مرابض آمنة ونظيفة وصحية
- مرافق لغسل اليدين
- دلو من الرمل لاستخدامه في حال نشوب أي حرائق
- مجموعة أدوات مخصصة للإسعافات الأولية الأساسية
- أسوار ذات بوابات قابلة للقفل
- قائمة واضحة في مكان بارز بأرقام الطوارئ

#### 2 مشرفون بالغون مدربون جيداً يتعاملون بألفة ومحبة مع الأطفال.

#### 3 تغذية جيدة ومبادئ توجيهية للتغذية وقوائم طعام أسبوعية.

#### تطوي سبل تقديم خدمات الدعم على ما يلي...

- تعزيز أمن البيئة وسلامتها، وذلك من خلال توفير مستلزمات الإسعافات الأولية الأساسية وتسييج الممتلكات وشراء الدلاء ومنتجات التنظيف وتركيب المراحيض، وما إلى ذلك.
- السعي إلى جعل البيئة أكثر تحفيزاً، وذلك من خلال إقامة مناطق لعب داخلية وخارجية وتزويدها بكافة الموارد والمستلزمات الضرورية وتوفير الكتب وتعزيز أنشطة القراءة للأطفال.
- ضمان تخصيص أعداد كافية من المشرفين المدربين، وذلك من خلال المساهمة في دفع رواتبهم وأنشطة تدريبهم.
- ضمان تغذية الأطفال تغذية كافية، وذلك من خلال المساهمة في دفع رواتب الطهاة وأنشطة تدريبهم وتوفير نصائح تغذية وإعداد قوائم الطعام الأسبوعية والتسوق من أجل توفير مستلزماتها والاضطلاع بعمليات شراء بكميات كبيرة تأمياً لمتطلبات مختلف حضانات الأطفال.

المصدر: صندوق دي جي إم تي، 2018

## م.8 قائمة أصحاب العمل المرجعية: أبرز جوانب التصميم الرئيسية المخصصة للأطفال الصغار



لا بدّ لبيئة التعلّم من دعم مختلف مراحل نموّ الطفل وتعزيز استقلالته وروح الاستكشاف لديه. فعلى سبيل المثال، يبدأ الرضع مسيرة التعلّم من خلال التفاعل مع بيئتهم بطريقة ملموسة عن طريق تحليل علاقات السبب والنتيجة عبر النظر إلى الأشياء من حولهم ولمسها والشعور بها، في الوقت الذي يحتاج فيه الأطفال الأكبر سنًا إلى مساحة مخصصة لهم للعب بكلّ حرية واختيار كلّ ما يروق لهم من قرارات والتفاعل مع غيرهم من الأطفال الآخرين.

• لا بدّ من إتاحة إمكانية الوصول إلى المساحات الخارجية حيث يتمتّع الأطفال بالقدرة على التحرك واكتشاف العالم والطبيعة من حولهم. وفي هذا السياق، تشير الأدلّة المتاحة إلى تمّتع الأطفال من الذين يلعبون في الخارج بصحة أفضل، في الوقت الذي يظهرون فيه معدلات توتّر أقلّ واحترامًا أكبر لأنفسهم وللآخرين وخيالًا أوسع.

لا بدّ لبيئات اللعب الداخلية والخارجية من تمكين الأطفال من اللعب واستكشاف كلّ ما حولهم والتعلّم بكلّ أمان. لذلك، يتعيّن على أصحاب العمل الذين يسعون إلى تصميم مرفق مخصّص لرعاية الطفل أو اختيار أحد مقدّمي الخدمات للاضطلاع بمبادرة دعم خدمات رعاية أطفال الموظفين، تلبية المتطلّبات التالية بهدف حماية الأطفال (والموظفين) ودعم عملية نموّهم الشاملة، وذلك على النحو التالي:

• تعدّد مسائل الصحة والسلامة غير قابلة للتفاوض. وعلى الرغم من إتاحة إمكانية اختلاف تفاصيل جودة خدمات رعاية الطفل المقدّمة، إلّا أن الأولوية القصوى لا بدّ من أن تمنح دائمًا لمساعي الصحة والسلامة. وبالتالي، لا بدّ من السعي إلى الحدّ من المخاطر المحتملة (التي عادةً ما تغطيها معايير الترخيص المعتمدة)، وإلى تعزيز فرص التفاعل الودود والمرح.

• لا بدّ من إيلاء الاهتمام اللازم للحدّ من مخاطر الكوارث المحتملة والتكيّف مع تغيّر المناخ، الأمر الذي من شأنه أن ينطوي على إدراك نقاط ضعف الأطفال المحدّدة والتخطيط لتلبية احتياجاتهم الخاصة. لذلك، لا بدّ للبرامج المعنيّة مراعاة أنظمة الإنذار المبكر وتفعيلها، والاستعداد لمواجهة حالات الطوارئ والتصدّي لها، والتخفيف من حدّة المخاطر من خلال بناء مراكز متخصصة بطريقة من شأنها الحدّ من المخاطر الهيكلية المحتملة.

• لا بدّ من ضمان توفير المواد والمعدّات الممتعة والمناسبة للتنمية والتطوير. لذلك،



## الأسئلة التي لا بدّ من النظر فيها

- √ هل تعدّ البنية المعمارية مثيرةً للاهتمام وجذّابةً؟ وهل تمّ تصميم المبنى من منظور الطفل الخيالي ومنظور شخص بالغ أيضًا؟
- √ هل تعدّ معالم البنية المعمارية واضحةً بالنسبة لمستخدميها؟ (ففي حال تمكّن الطفل من رؤية كيف تمّ تجميع المبنى ببعضه البعض، فقد يساهم فعل الاكتشاف بحدّ ذاته في تعزيز وعيه وإدراكه بكلّ ما يحيطه).
- √ هل تمّ تصميم المبنى بطريقةٍ مراعيةٍ لحجم الطفل؟ (لا بدّ من ضمان توافر ميزات مخصّصة للأطفال الصغار ومتاحة على ارتفاع مناسب لهم حتّى يشعروا بالراحة والانتماء).
- √ هل تعدّ كلّ من المساحة والإضاءة كافيةً؟ وهل تعدّ البيئة جيّدة التهوية والتدفئة عندما يكون الطقس باردًا؟
- √ هل تتاح أمام الأطفال مجموعةً من المساحات التي من شأنها دعم مختلف الأنشطة (كالأنشطة البدنية الصاخبة وغيرها من الأنشطة التأمليّة الهادئة)؟ (لا بدّ من السعي إلى تصميم المساحات خصيصًا لدعم مختلف احتياجات الأطفال ومناهجهم الدراسية).
- √ هل تعدّ الطرق المؤدّية إلى المبنى واضحة المعالم ومرّية؟ (لا بدّ للأطفال من إدراك كيفية ارتباط مختلف المساحات ببعضها البعض داخل المبنى واستخدامها بطريقةٍ آمنة).
- √ هل تعدّ المساحات الخارجيّة متاحةً ومن السهل الوصول إليها؟
- √ هل يشعر الأطفال بالأمن والأمان؟ وهل يتخذ المبنى طابعًا ودودًا ومرحبًا بالزوّار، في الوقت الذي يعدّ فيه آمنًا لا يستقبل أيّ زوّار غير مرّحب بهم؟ (قد يتطلّب الأمر توفير حرّاس أمن لحماية مختلف أجزاء المبنى).
- √ هل تعدّ البنية المعمارية مرنةً وقابلة للتوسيع؟ (قد يتطلّب الأمر إدخال تغييرات عليها وتطويرها مع تنفيذ البرنامج).

المصدر: تشارلتون، 2017.

## م.9. توظيف فريق مؤهل للاضطلاع ببرامج رعاية الطفل

تعدّ العلاقات التي ينيهاها الطفل مهمة طوال حياته؛ ففي السنوات الأولى، تساهم هذه العلاقات في تعزيز نموه ورفاهه. وفي هذا السياق، تشير الدراسات إلى أن الأطفال يتعلمون من خلال التفاعل الودود والفعال مع الأفراد المهمين في حياتهم، في الوقت الذي يحتاجون فيه إلى أنواع مختلفة من الدعم من أجل ضمان نموهم وتطورهم منذ الولادة وحتى مراحل متقدمة أخرى من حياتهم.

ففي بعض البلدان، قد لا يعدّ من الممكن التأكد من تمتّع كلّ معلّم بالمؤهلات الرسمية. وبالتالي، لا بدّ من منح الأولوية لمساعي ضمان استمرارية تطوير الموظفين تطويراً مهنيّاً، وذلك من أجل التأكد من قدرتهم على إدارة سلامة الأطفال وصحتهم وتعلّمهم

ونموهم على حدّ سواء. وكذلك، فقد تساهم عملية التأكد من تقاضي الموظفين رواتب جيّدة وعملهم في ظلّ ظروف مناسبة كأبّ قطاع آخر في ضمان جودة الخدمات المقدّمة، في الوقت الذي ترتبط فيه مساعي الحفاظ على معايير عالية معتمدة في مجال التدريب وتهيئة مكان عمل مناسب بإمكانية الحصول على خدمات عالية الجودة. وتتمثّل أهمية توفير موظفين متنوعين لتقديم خدمات رعاية الطفل، بمن فيهم من الرجال، في ضمان تحقيق أهداف الشمولية والمساعدة في تغيير الأعراف الاجتماعية السائدة.

### القائمة المرجعية لتوظيف فريق مؤهل للاضطلاع ببرامج رعاية الطفل

	تدريب الموظفين
<p>يتعيّن على الموظفين المشاركة في عمليات التدريب على تقديم الخدمات المعنيّة. ويسعى التدريب على اعتماد ممارسات السلامة الأساسية إلى تزويد المعلّمين ومقدّمي خدمات الرعاية المبكرة بالمهارات اللازمة للحفاظ على سلامة الأطفال يوميّاً وفي حالات الطوارئ أيضاً. وبالتالي، لا بدّ لعمليّات التدريب أن تشمل التدريب على تقديم الإسعافات الأولية والإنعاش القلبي الرئوي، لا سيّما للرضع، فضلاً عن ممارسات النوم الآمن والوقاية من متلازمة هزّ الرضيع والتأهّب لمواجهة حالات الطوارئ المحتملة والتصديّ لها، حيث لا بدّ لدورات التدريب هذه من أن تقتصر على الدروس الأولية في الصحة والسلامة فحسب، بل تغطّي أيضاً المسائل المتعلّقة بخدمات الرعاية والرعاية سريعة الاستجابة والممارسات التربوية المناسبة، وما إلى ذلك.</p>	<p>التوصيات والتحقّق من السجل الأمني</p>
<p>حفاظاً على سلامة الأطفال من سوء المعاملة، يتعيّن على كافة المعلّمين في مرحلة الطفولة المبكرة والموظفين المساندين لهم، من الرجال والنساء على حدّ سواء، توفير مرجع توصية خاص بهم والخضوع للتحقّق من سجلهم الأمني. ففي بعض البلدان، قد ينطوي ذلك على التحقّق من سجلات الخدمة الاجتماعية بحثاً عن أيّ ادّعاءات سابقة متعلّقة بإساءة معاملة الأطفال، حيث يمنع توظيف أيّ فرد قد سبق وارنكب أيّ نوع من أنواع الجرائم الجنسية للعمل مع الأطفال.</p> <p>غالبًا ما تسود قطاع رعاية الأطفال ظروف عمل سيئة، تتمثّل في محدودية المزايا وخطط الحماية المقدّمة وانخفاض الأجور الممنوحة ومحدودية أو انعدام الفرص المتاحة للتدريب والتقدّم الوظيفي، حيث تساهم هذه الظروف في ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي وانخفاض نسب الرضا الوظيفي والحدّ من توافر الموظفين المؤهلين (منظمة العمل الدولية، 2012). لذلك، لا بدّ للموظفين من تقاضي أجور عادلة مقابل خدماتهم ومن الحصول على الدعم اللازم لهم في مكان العمل، في الوقت الذي يتّمرّ فيه تلبية حقوقهم في تحقيق التوازن المنشود بين الحياة المهنية والشخصية. وفي هذا السياق، من الممكن لأصحاب العمل القيام بما يلي:</p> <p>التأكد من مضاهاة ظروف العمل والأجور والمزايا المقدّمة مع تلك التي يوفرها القطاع العام أو الوظائف الأخرى التي تتطلّب مؤهلات مماثلة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إتاحة إمكانية العمل بنظام المناوبة بشكلٍ مناسب وتقديم أجور إضافية مقابل ساعات العمل الإضافية ومنح فترات راحة لا سيّما أثناء العمل على مدار الساعة.</li> <li>• توفير خطط الضمان الاجتماعي مدفوعة الأجر للموظفين، بما في ذلك أولئك المؤقتين منهم، بما يضمن تغطيتهم ضمن إطار نظام الضمان الاجتماعي الوطني وفقاً لشروط مماثلة لتلك المقدّمة للموظفين الأخرين.</li> </ul>	<p>تهيئة ظروف عمل مواتية</p>

## القائمة المرجعية لتوظيف فريق مؤهل للاضطلاع ببرامج رعاية الطفل

<p>السعي إلى الحدّ من ساعات العمل الأسبوعية لتصل إلى 40 ساعة فقط، وذلك من أجل ضمان تحقيق التوازن المنشود بين الحياة المهنية والشخصية، في الوقت الذي يتم فيه السيطرة على أعباء العمل المتزايدة منعاً لزيادة التوتر والوفاء بالمسؤوليات الأسرية. وفي هذا السياق، لا بدّ لساعات العمل المقرّرة من مراعاة مسؤوليات الموظفين العديدة في هذا المجال، بما في ذلك تلك ذات الصلة بعمليات الإعداد والتخطيط والتقييم وإجراء الاستشارات الوالدية والتطوير المهني.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• منح إجازات مدفوعة الأجر، بما في ذلك الإجازات السنوية، والإجازات المرضية، وإجازات الأمومة والأبوة، والإجازات الوالدية، والإجازات الأسرية، وإجازات التطوير المهني، والتي قد تكون مكفولة قانونيًا، وتساهم في استقطاب الموظفين المؤهلين والاحتفاظ بهم.</li> </ul>	<p>تهيئة ظروف عمل مواتية</p>
<p>عادةً ما تركز بروتوكولات الصحة والسلامة المعتمدة ضمن قطاع رعاية الطفل والتعليم على الأطفال بدلاً من الموظفين. واعتماداً على موقع مرفق رعاية الطفل وطبيعة أعماله، ترتبط سلامة المعلمين وصحتهم النفسية بسلامة الأطفال فيه. وضمن مراكز رعاية الطفل، تعدّ صحة المعلمين النفسية والجسدية ضروريةً لدعم الأطفال في مسيرة التعلم والنمو. وبالتالي، يعدّ منع تعرّض أيّ موظفين وأطفال يزورون المرفق أو يستخدمونه لأيّ مخاطر وتقييمها وإدارتها ضروريًا بالنسبة لأصحاب العمل. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى مواجهة الموظفين لبعض المخاطر البيولوجية والكيميائية والجسدية والنفسية الاجتماعية، وذلك على النحو التالي:</p> <p>المخاطر البيولوجية: يتعرّض الأطفال وأخصائيو رعاية الطفل لخطر أكبر بالإصابة بالأمراض المعدية، وذلك بالمقارنة مع الأطفال والبالغين من الذين لا ينتمون إلى مثل هذه البيئة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• المخاطر الكيميائية: قد يضطر المعلمون إلى التعامل مع المطهرات والمعقمات التي تحتوي على مادة الكلور التي قد تسبّب في تهيج الجلد والعينين.</li> <li>• المخاطر الجسدية والعضلية الهيكلية: يؤدّي أخصائيو رعاية الطفل مجموعةً متنوّعةً من المهام الصعبة جسديًا، ما يجعلهم عرضةً لخطر الإصابة باضطرابات عضلية هيكلية. وتمثّل الأنشطة التي قد تسبّب بإجهاد عضلي هيكل في رفع الأطفال وحملهم، ودفع عرباتهم، وحمل حفاضاتهم وأكياس القمامة، ونقل الأثاث والألعاب.</li> <li>• عدم منحهم أجرًا كافية وعدم تقديرهم: غالبًا ما تقدّم وظائف الرعاية الطفل أجرًا منخفضًا ومزايا معدومة أحيانًا، وتتطلّب العمل لساعات إضافية غير مدفوعة الأجر. وعلى الرغم من أن أخصائيي رعاية الطفل متحفزون عادة لأداء عملهم، إلا أن هذه العوامل تؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي وتعزيز مشاعر الإرهاق والتعب وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي.</li> </ul> <p>واعتمادًا على عملية الإنتاج أو خط العمل، فقد تساعد متطلبات تقسيم مرافق رعاية الطفل في ضمان عدم تعرّضها وموظفيها لأيّ مخاطر محتملة.</p>	<p>حماية الخبراء المتخصّصين في مجال رعاية الطفل</p>
<p>تشكّل النساء غالبية القوى العاملة المتخصّصة في مجال رعاية الطفل في كل بلد تقريبًا. وقد يساهم التمييز والاستخفاف بدور المرأة وعملها في تدني مستويات الأجور المقدّمة لها، ويثني النساء المؤهلات عن العمل في هذا القطاع، الأمر الذي من شأنه أن يؤثّر على جودة خدمات رعاية الطفل والتعلّم المبكر المقدّمة. لذلك، لا بدّ لبرامج رعاية الطفل من توضيح يتيها وعزمها على تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال الخدمات التي توفّرها وسبل تمكين موظفيها. وقد يشكّل استقطاب الرجال للانضمام إلى هذا القطاع استراتيجيًّا لتعزيزه وتحسين ظروف العمل فيه، في الوقت الذي يتم فيه السعي إلى نمذجة مساعي تحقيق المساواة بين الجنسين أمام الأطفال.</p>	<p>التنوّع وشمول الجنسين</p>

المصدر: مؤسسة إس يو إيتش، 2016.

## م10. إدارة البيئة: اعتماد نهج الانضباط الإيجابي

- المطالبة بتأدية تمارين جسدية أو بالاستراحة بشكلٍ مفرط، أو بالوقوف بشكلٍ مرهق أو غريب؛
- إجبار الطفل على تناول الطعام أو إطعامه مأكولات أو بهارات أو مواد غريبة (كالصابون).
- عزل الطفل في غرفة مجاورة أو رواق أو أي منطقة أخرى بحيث لا يمكن رؤيته أو الإشراف عليه.
- تقييد الطفل أو محاولة منعه من التحرك أو لصق فمه.
- استخدام الطعام أو المشروبات أو الامتناع عن تقديمها كعقابٍ.
- استخدام أساليب معيّنة لتدريب الطفل على استخدام المراض من شأنها معاقبة الطفل أو التخفيف من قدره أو إهانته.
- استخدام أي شكل من أشكال الإساءة العاطفية، بما في ذلك الرفض أو الترهيب أو التجاهل المستمر أو العزل.
- الإساءة إلى الطفل أو سوء معاملته.
- استخدام لغة مسيئة أو بذيئة أو ساخرة أو أي شكل من أشكال الإساءة اللفظية، أو التهديد، أو تقديم ملاحظات مهينة.
- استخدام أي شكل من أشكال الإذلال سرًا أو أمام الآخرين، بما في ذلك التهديد بالعقاب الجسدي.
- منع الطفل من القيام بأي أنشطة جسدية أو اللعب خارجًا كشكلٍ من أشكال العقاب.
- ترك الطفل في سريره كعقاب أو لأسبابٍ تأديبية.

### المصادر وغيرها من المواد ذات الصلة الأخرى

وزارة الأسر والأطفال في فلوريدا، 2017.

مركز الموارد الوطني للصحة والسلامة في مجال رعاية الطفل والتعليم المبكر  
<https://nrckids.org/CFOC/Database/2.2.0.6>

منظمة بوزيتيف بارينتينغ كونيكتشن: "Positive Discipline": مجموعة من الموارد الإلكترونية المتاحة عبر الموقع التالي: <https://www.positiveparentingconnection.net/positive-discipline>

من المرجح أن ينجح الأطفال الذين أقاموا علاقات ودودة وتفاعلية ومستقرة مع مقدم الرعاية الخاص بهم ومعلميهم في التعلّم جيّدًا (رينولدز، وماغنوسون، وأو، 2006) وتطوير مهارات اجتماعية وعاطفية هامة واحترام الذات أيضًا، حيث قد يشكّل المعلمون قدوةً للعلاقات الإيجابية المحترمة هذه من خلال الطريقة التي يتفاعلون بها مع الأطفال ومع بعضهم البعض أيضًا.

وعلى عكس العقوبة، يشكّل الانضباط الإيجابي أداةً مناسبةً وحازمةً. وبالتالي، قد تساعد الإجراءات التالية مقدّمي الرعاية في تهيئة بيئة يشعر فيها الأطفال بالأمان العاطفي والجسدي على حدّ سواء:

- وضع قواعد بسيطة يمكن للجميع اتّباعها، بما في ذلك المعلمين.
- مساعدة الأطفال في تطوير قدراتهم الداخلية على الانضباط النابع من الذات.
- التخطيط للأنشطة بشكلٍ استباقي، وذلك من أجل الحفاظ على مستوى اهتمام ومشاركة الأطفال وإعادة توجيه الطاقة والعواطف عند الحاجة لتهيئة بيئات إيجابية والنجاح في مواجهة المواقف الصعبة، الأمر الذي من شأنه أن ينطوي على بناء الأمور المتوقعة من الأطفال على مستوى نموهم ووفقًا له.
- الاستجابة لمختلف احتياجات الأطفال من الناحية الجسدية (من حيث توفير التغذية وضمان النظافة وتحفيز البيئة الداخلية والخارجية وإشراكها) والعاطفية (من حيث الاستماع لهم والتحدّث معهم واتباع خطاهم)، في الوقت الذي يتمرّ فيه الحفاظ على بيئة تعليمية صحية. كما تعدّ العلاقات الإيجابية القائمة بين الأطفال مهمةً، ولا بدّ من معالجة أيّ من المشاكل المتعلقة بالتنمّر بشكلٍ استباقي من خلال اتّباع استراتيجيات مخصّصة لذلك.
- استخدام لغة إيجابية وتشجيع الأطفال والثناء عليهم. كما لا بدّ من حظر اتّباع سلوك مسيء (سواء كان لفظيًا أم جسديًا) في إطار تطبيق أحد برامج رعاية الطفل، وذلك نظرًا لما يتسبّب به من أضرار لنموّ الأطفال على المدى القصير والطويل. وفي هذا السياق، تحظى العديد من البلدان بتشريعاتٍ معيّنة بمعاقبة أيّ من المسيئين جسديًا للأطفال.
- وينطوي السلوك القاسي والمسيء تجاه الأطفال على ما يلي؛ ولا بدّ من منعه دائمًا.
- اللجوء إلى استخدام العقوبات الجسدية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:
  - الضرب أو ضرب الأذراف أو الهزّ أو الصفع أو الشدّ أو الضغط أو العض؛

## م.11 إتاحة إمكانية الاستفادة من خدمات رعاية الطفل بأسعارٍ معقولة

### ملكية الشركة

يغطي نموذج الميزانية التالي المقتبس من نموذج رعاية الطفل الاجتماعي التجاري الصادر عن مراكز "غروو" للتعليم والرعاية في دولة جنوب إفريقيا التكاليف الأساسية مقابل تقديم خدمات رعاية الطفل، في الوقت الذي قد يشكّل فيه نقطة انطلاق لأصحاب العمل لتعزيز فهمهم لجدوى حلول الرعاية المقدّمة واستدامتها.

### التفاصيل المصرفية:

اسم المصرف والحساب: \_\_\_\_\_

رقم الحساب: \_\_\_\_\_

### الملخص المالي

العنصر	التفاصيل	الكلفة
الدخل	الدخل من الرسوم	
	مصادر الدخل الأخرى	
متوسط الدخل الشهري الإجمالي		
النفقات	الراتب	
	الإيجار	
	الطعام	
	تكاليف التشغيل الشهرية الأخرى	
	رسوم الامتياز التجاري الشهرية	
متوسط النفقات الشهرية الإجمالية		
الاحتياطات الشهرية الإجمالية		

### الدخل

الأعمار	عدد الأطفال	الرسوم لكل طفل	المجموع
1 إلى 2			
2 إلى 3			
3 إلى 4			
4 إلى 5			

### نفقات الرواتب

الموظفون	المنصب	الراتب
مدير		
معلم		
مساعد رعاية الطفل		
طاهي		
سائق		
نفقات الرواتب الإجمالية		

### النفقات الإضافية

العنصر	التكاليف
الكهرباء	
الهاتف	
المياه	
مواد التنظيف	
النقل	
الخدمات	
التأمين	
الرسوم المصرفية	
النفقات الإضافية الإجمالية	



الصورة: الفوتوغرافيا، دويتش مايفر / البlick العربي

## م. 12 نموذج مركز رعاية الطفل المالي

### نموذج مركز رعاية الطفل المالي (الشهري)

يعدّ هذا النموذج نموذجًا ماليًا مبسّطًا (أو ميزانية) من شأنه مساعدتك في تقدير تكاليف إدارة مركز رعاية الطفل القائم ضمن شركتك. .

#### المقاييس الأساسية

##### العناصر المالية

الكلفة الشهرية	\$
الكلفة السنوية	\$
الكلفة السنوية لكل موظف	\$

##### مستويات الجودة

عدد الأطفال تحت إشراف كل مقدم رعاية	
عدد الأطفال في كلّ غرفة	

#### الافتراضات الرئيسية

##### عدد الأطفال

كم يبلغ متوسط عدد الأطفال الذي من المتوقع أن تجده في المركز؟

##### الرسوم

هل تتوقع من الآباء والأمهات المساهمة بتغطية جزء من الرسوم الشهرية؟ إن كان الأمر كذلك، فكم يبلغ ذلك؟	\$
الإيرادات الإجمالية (الشهرية)	\$

#### المرفق

##### الطعام

هل تتوقع من الآباء والأمهات إحضار طعام أطفالهم؟ إن كانت الإجابة "نعم"، يُرجى الانتقال إلى قسم "اللوازم"  
\$ إن كانت الإجابة "لا"، كم من المتوقع أن تبلغ تكلفة طعام كل طفل شهريًا؟  
\$ في حال كنت تجهّز وجبات الطعام في الموقع، فهل من تكاليف أخرى متكبّدة في هذا الشأن؟ (كتلك ذات الصلة بإصدار التراخيص وتسديد رواتب الطهارة مثلًا)

##### اللوازم

\$ ما هو المبلغ الذي ستنفقه شهريًا على مواد التعلّم واللعب المخصّصة لكل طفل؟  
\$ هل يتمّ تكبّد أيّ نفقات متنوّعة أخرى؟ (كتلك ذات الصلة بشراء الحفاضات والصابون وما إلى ذلك) (لكل طفل)  
\$ التكاليف المتغيرة (الشهرية)

كم عدد الغرف (أو الصفوف الدراسية) التي تنوي تجهيزها؟

\$ هل سيتعيّن عليك دفع أيّ إيجار مقابل الحصول على هذه الغرف؟ إن كان الأمر كذلك، فكم يبلغ ذلك؟

\$ ما هو المبلغ الذي ستنفقه شهريًا على التنظيف؟ (سواء من خلال الاستعانة بمصادر خارجية أو بموظفين داخليين للاضطلاع بذلك)

\$ هل تتوقع تكبّد أيّ تكاليف أخرى ذات صلة؟ (كتلك المتعلقة بالخدمات والتراخيص، وما إلى ذلك)

##### الموظفون

كم يبلغ عدد الموظفين الذين تنوي توظيفهم في مركز رعاية الطفل؟

\$ ما هو المبلغ الذي سُدّفع لكلّ موظف (في المتوسط)؟

\$ التكاليف الثابتة (الشهرية)

\$ النفقات الإجمالية (الشهرية)





## م.13 قائمة تكاليف الاستثمار والتشغيل

قد تشمل تكاليف التشغيل (المتكررة) على النفقات التالية:

- أتعاب الموظفين (كرواتب الموظفين الإداريين والمعلمين ورسوم المزايا الإضافية والضرائب).
- رسوم الإشغال والمرافق والتأمين على المباني وعمليات الإصلاح.
- تكاليف المعدات والمواد التربوية المستخدمة باستمرار (كالكتب والألعاب واللوازم الفنية).
- تكاليف اللوازم الإدارية (كالهواتف وأعمال الطباعة والتأمين ضدّ الحوادث).
- تكاليف تطوير الموظفين المستمرّ (بما في ذلك ورش العمل والدورات التدريبية ومرافق المكتبة).
- تكاليف المواد اللازمة لضمان الصحة والعافية وتركيب الناموسيات وأجهزة تنقية المياه والمواد الغذائية (كمنتجات النظافة والوجبات الغذائية).

عادةً ما تشمل فئات تكاليف رعاية الطفل على تكاليف الاستثمار والتشغيل، حيث ترتبط تكاليف الاستثمار بالاستثمارات الرأسمالية لمرة واحدة، كتلك ذات الصلة ببناء مرافق رعاية الطفل أو تجديدها، في الوقت الذي ترتبط فيه تكاليف التشغيل بالمدخلات اللازمة لتقديم الخدمات المطلوبة بشكلٍ مستمر وعادةً ما يتمّ تكبدها مرارًا وتكرارًا لتتضمّن، بالتالي، الرواتب واللوازم والإيجار أيضًا.

قد تشمل تكاليف الاستثمار (المتكبّدة مرة واحدة فقط) على النفقات التالية:

- أتعاب الموظفين المعيّنين بتخطيط المشروع وتنفيذه (بما في ذلك الرواتب، ورسوم خدمات العقود وأتعاب الاستشاريين والمزايا الإضافية، والضرائب).
- رسوم الإشغال (كتلك المتربّبة على عمليات البناء والتجديد الأولي وشراء المواقع).
- تكاليف المعدات والأثاث (كالطاوولات والكراسي والحصائر والسبورات وأجهزة الكمبيوتر والمعدّات الكهربائية).
- تكاليف لوازم المكتب والتدريب (كمواد المكتب والتدريب والقرطاسية).
- تكاليف النقل والسفر (كتلك المتربّبة على استئجار المركبات والصيانة وتوفير الوقود).
- التكاليف العامة (كتلك المتربّبة على إصدار التراخيص والتأمين وغيرها من الرسوم المصرفية).

المصدر: نودو ومؤلفون آخرون، 2011.

## م.14 الرصد والمتابعة: مراقبة عملية التنفيذ والنتائج المحقّقة

عينة من نموذج جمع ملاحظات الآباء والأمهات حول خدمات رعاية الطفل المقدّمة

أ. يُرجى الردّ على الأسئلة المطروحة أدناه بإجابة قصيرة

1. يبلغ طفلك من العمر؟

2. منذ متى وقد بدأ طفلك بارتياح مركز رعاية الطفل؟

3. هل تساهم الخدمات التي يقدّمها مركز رعاية الطفل في مساعدتك في الاضطلاع بأنشطة اقتصادية؟

4. برأيك، هل تساهم الخدمة التي يقدّمها مركز رعاية الطفل في توفير قيمة عادلة لأموالك المدفوعة له؟

ب. يُرجى الإجابة على الأسئلة المطروحة أدناه عن طريق وضع علامة X في العمود المناسب

دائمًا      أحيانًا      أبدًا

### جودة الخدمات

5. يشعر طفلي بالسعادة في مركز رعاية الطفل

6. يتعلّم طفلي أشياء جديدة كل يوم

7. يزوّدي المعلّم بملاحظات منتظمة حول التقدّم الذي يحرزه طفلي

8. أنا أدرك جيّدًا كيفية التواصل مع مركز رعاية الطفل في حال شعرت بأيّ قلق بشأن طفلي

9. أنا أوصي بمركز رعاية الطفل للآخرين

10. يُرجى تبرير إجابتك على السؤال رقم 9

### مشاركة الآباء والأمهات

11. أنا أقرأ لطفلي في المنزل

12. أنا ألعب مع طفلي في المنزل

13. أنا أروي قصصًا لطفلي

14. أنا أعطي مع طفلي

في حال كنت ترغب بإضافة أيّ ملاحظة حول تجربتك كوالد أو مقدّم رعاية في مركز رعاية الطفل، يُرجى القيام بذلك في المربع أدناه.

## م.15 جمع بيانات القوى العاملة لتحديد أساس لتقييم آثار حلول رعاية الطفل المقدّمة

### وثيقة بيانات تقرير "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل" الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية

البيانات الأساسية لعام X (أو آخر سنة متاحة)

- عدد الرجال الذين قد حصلوا على إجازة أبوة أو إجازة والدية
- عدد الرجال الذين قد عادوا من إجازة الأبوة أو الإجازة الوالدية وما زالوا يعملون بعد مرور عام على ذلك

#### 4. التغيب عن العمل

- عدد الأيام الفائتة/ معدل الغياب عن العمل لـ:
  - كافة الموظفين (عدد محدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
  - كافة النساء اللواتي يحظين بأطفالٍ تقلّ أعمارهم عن أربع سنوات (أو أصغر سناً من العمر المقرّر لدخول مرحلة التعليم الابتدائي الإلزامي)، ويفضل أن تقسم أعدادهنّ وفقاً لما يلي:
- النساء ذوات الرضع (ما دون السنة من العمر)
- النساء ذوات الأطفال الصغار (من الذين تتراوح أعمارهم بين سنة وستين)
- النساء ذوات الأطفال (من الذين تتراوح أعمارهم بين سنتين وثلاث سنوات)

#### 5. الدوران الوظيفي

- عدد الموظفين (المحدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي) الذين استقالوا من الشركة أو قرّروا تركها طوعاً
- عدد النساء اللواتي يحظين بأطفالٍ تقلّ أعمارهم عن أربع سنوات واللواتي قد استقلن من الشركة أو قررن تركها طوعاً

#### 6. التوظيف

- العدد الإجمالي للمتقدّمين على وظيفة (المحدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
- العدد الإجمالي للمتقدّمين على وظيفة من الذين يحظون بأطفالٍ تقلّ أعمارهم عن أربع سنوات
- عدد المتقدّمين على وظيفة من الذين قد أدركوا توافر حضانة الأطفال الجديدة
- ما مدى أهمية توافر حضانة الأطفال بالنسبة لقرارهم المتخذ بشأن التقدّم على وظيفة ما في هذه الشركة؟

#### 1. إحصائيات القوى العاملة\*

- عدد العمّال الإجمالي (المحدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
  - يُرجى تحديد عدد العمّال العاملين بدوامٍ جزئيّ منهم، في حال كان ذلك مطبّقاً بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
  - يُرجى تحديد عدد العمّال المؤقتين منهم، في حال كان ذلك مطبّقاً بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
- \*وإن أمكن، يعدّ من المفيد تقسيم هذه البيانات حسب نوع الموظفين:
  - المديرون (عدد محدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
  - لمشرفون (عدد محدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
  - الموظفون الإداريون (عدد محدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)
  - عمّال التشغيل (عدد محدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي)

#### 2. الآباء والأمهات العاملين

- عدد العمّال الذين يحظون بأطفالٍ (المحدّد بشكلٍ منفصل وفقاً لنوعهم الاجتماعي) (منذ الولادة وحتى السنّ الذي ينتهي فيه التعليم الإلزامي في المدرسة)
- عدد النساء من اللواتي يحظين بأطفالٍ تقلّ أعمارهم عن أربع سنوات، ويفضل أن يقسم وفقاً لما يلي:
  - النساء ذوات الرضع (ما دون السنة من العمر)
  - النساء ذوات الأطفال الصغار (من الذين تتراوح أعمارهم بين سنة وستين)
  - النساء ذوات الأطفال (من الذين تتراوح أعمارهم بين سنتين وثلاث سنوات)

#### 3. إجازات الأمومة والأبوة والإجازات الوالدية

- عدد النساء اللواتي يقضين إجازة الأمومة
- عدد النساء اللواتي قد عدن من إجازة الأمومة وما زلن يعملن بعد مرور عام على ذلك

## تكاليف رعاية الطفل (ضمن الحضانة القائمة في مكان العمل)

### 7. الوقت المستغرق والموارد المستخدمة لإنشاء حضانة الأطفال

- الوقت الذي يستغرقه الموظفون للتخطيط لعملية بناء حضانة الأطفال والإشراف عليها
- تنطوي تكاليف بناء حضانة الأطفال على نفقات ما يلي:
  - شركة الهندسة المعمارية
  - البناء والمواد
  - المفروشات والمعدّات
  - عملية الترخيص
  - الاستشاريون والمحامون
  - التكاليف المباشرة الأخرى

### 8. تكاليف تشغيل حضانة الأطفال

- تكاليف رواتب موظفي مركز رعاية الطفل
- وجبات الطعام
- الكتب
- النقل والمواصلات
- التأمين
- الكهرباء والماء

## م. 16. مقتطفات من الدراسة الاستقصائية

الصادرة عن شركة "ريدي نايشن" / المجلس حول آثار المسائل المتعلقة برعاية الطفل على عمل الآباء والأمهات أو الأوصياء أو مقدّمي خدمات رعاية الأطفال دون سنّ الثالثة

تستهدف الدراسة الاستقصائية هذه الآباء والأمهات أو الأوصياء الذين يتولّون مهمة تقديم خدمات الرعاية لما لا يقلّ عن طفل واحد ما دون سنّ الثالثة [أو أيّاً كانت الفئة العمرية المحدّدة] (بدون أيّ أجر). وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى إمكانية أن تغطّي الدراسات الاستقصائية الأخرى فئات عمرية أوسع نطاقاً، في الوقت الذي قد تطرح فيه أسئلة مختلفة حول سياق رعاية الطفل السائد.

### الدراسة الاستقصائية

#### 1. ما هو نوعك الاجتماعي؟\*

أ. أنثى

ب. ذكر

ج. غير ذلك / أفضل عدم التحديد

#### 2. كم تبلغ من العمر؟

أ. 18 سنة أو أقلّ

ب. 19-24

ج. 25-29

د. 30-34

هـ. 35-39

و. 40-45

ز. 45-49

ح. أكثر من 50 سنة

#### 3. ما هو وضعك العائلي الحالي؟

أ. متزوّج/ة

ب. أعزب/ أعزباء وأعيش من دون شريك

ج. أعزب/ أعزباء وأعيش مع شريك

د. مطلق/ة

هـ. منفصل/ منفصلة

و. أرمل/ة

#### 4. أيّ من الخيارات التالية تشير إلى مكان إقامتك؟

أ. مدينة كبيرة (يقطنها 100,000 ساكن أو أكثر)

ب. مدينة صغيرة (يقطنها أقلّ من 100,000 ساكن)

ج. ضواحي المدينة

د. منطقة قروية

هـ. غير متأكد من ذلك

#### 5. يُرجى تحديد أحد الخيارات التالية ذات الصلة برعاية أطفالك ما دون سنّ

الثالثة بشكل عام:\*

أ. أنا مقدّم الرعاية الأساسي في المنزل

ب. يتولّى شخص آخر مهمة تقديم خدمات الرعاية الأساسية في المنزل

ج. يتشارك مقدّمو الرعاية في المنزل مهمة تقديم خدمات الرعاية بشكل

متساوي فيما بينهم

#### 6. كمّ عدد الأطفال تحت عمر الثلاث سنوات الذين تعدّ أنت مقدّم الرعاية

الأساسي لهم؟

صفر (نهاية الدراسة الاستقصائية)، 1، 2 أو 3 وأكثر

#### 7. بسبب مشاكل متعلّقة برعاية الطفل قد طرأت عليك خلال الأشهر الثلاثة

الماضية، هل حصل أي مما يلي: ولا مرة، أو 1-3 مرات، أو 4 مرات أو أكثر؟

أ. تعذّرت عن الذهاب إلى العمل ليوم كامل

ب. تأخّرت للوصول إلى العمل

ج. تركت العمل في وقت أبكر من المعتاد

د. اضطررت إلى ترك العمل في منتصف مناوبتك

هـ. تشبّثت انتباهك لدرجة أنك بدأت بتحقيق إنتاجية أقلّ

8.8. منذ ولادة طفلك الذي لا يزال تحت عمر الثلاث سنوات أو تبيته، هل واجهت أيًا من مشاكل العمل التالية بسبب رعاية الطفل؟

- التوقيف عن العمل أو الطرد منه
- تخفيض الدرجة الوظيفية أو النقل إلى شغل وظيفية أقل جاذبية
- خفض الراتب أو ساعات العمل
- التوبيخ من قبل المشرف
- مواجهة مشاكل في المشاركة في دورات تعليمية أو تدريبية ذات صلة بالعمل

9. منذ ولادة طفلك الذي لا يزال تحت عمر الثلاث سنوات أو تبيته، هل اضطرت لاتخاذ أي من هذه الإجراءات التالية بسبب رعاية الطفل؟

- رفض عرض عمل جديد
- رفض ترقية أو عملية إعادة تعيين وظيفية
- رفض فرصة متاحة لمواصلة مسيرة التعليم أو التدريب
- الانتقال من العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي
- تقليل ساعات العمل النظامية
- ترك العمل

10. ما نوع خدمات رعاية الطفل التي تستخدمها لكّل طفل؟ (تحت عمر الثلاث سنوات، بدءًا من الأكبر سنًا)

- مرفق رعاية طفل قائم ضمن مركز متخصص
- لا أحتاج إلى أي منها؛ فأنا أبقى في المنزل مع طفلي (أو أطفالتي)
- لا أحتاج إلى أي منها؛ فشريك حياتي يبقى في المنزل مع طفلنا (أو أطفالنا)
- رعاية منزلية من قبل أحد الأقرباء (بخلاف بقاء الشريك/ أحد الزوجين في المنزل)
- رعاية منزلية من غير الأقرباء
- رعاية منزلية تقدّمها المربية
- ترتيبات متعدّدة
- رعاية طفل غير رسمية (بمساعدة أحد أفراد الأسرة أو الأصدقاء)
- غياب ترتيبات رعاية الطفل بشكلٍ منتظم

11. بشكلٍ عام، ما مدى رضاك عن ترتيبات رعاية الطفل الحالية المقدمّة؟

- راضٍ جدًا
- راضٍ إلى حدّ ما
- غير راضٍ بعض الشيء
- غير راضٍ تمامًا
- غير متأكد من ذلك

12. ما هي التحديات التي تواجهها إزاء إمكانية الحصول على خدمات رعاية الطفل؟ (يرجى تحديد كافة الإجابات الصحيحة)

- إيجاد خدمات رعاية بأسعارٍ معقولة
- إيجاد خدمات رعاية ذات جودة عالية
- إيجاد خدمات رعاية يتمّ تقديمها في موقع مناسب
- إيجاد خدمات رعاية تتاح فيها أماكن
- إيجاد خدمات رعاية يتمّ تقديمها بشكلٍ يتوافق مع جداول العمل خارج ساعات العمل الرسمية من الأحد إلى الخميس
- إيجاد خدمات رعاية يتمّ تقديمها بشكلٍ مرّن لتغطية مختلف مناوبات العمل المتغيّرة
- إيجاد خدمات رعاية يتمّ تقديمها في حالات الطوارئ أو المرض أو خدمات رعاية احتياطية
- إيجاد خدمات رعاية يتمّ تقديمها للأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة
- لم أواجه أيّ تحديات في هذا المجال

## المراجع

- ريتشارد بريند، وأوليفر نوردين، ودان أوسمان، 2012. "Childcare Provider Finances Survey". DFE-RR213. ملخص السياسة، مركز الأبحاث السكانية والصحية الإفريقي، نيروبي، آب/أغسطس. <https://www.gov.uk/government/publications/childcare-provider-finances-survey>
- براون، آن-موري، 2016. "What Is This Thing Called 'Theory of Change'?" مختبر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية التعليمي. <https://usaidlearninglab.org/lab-notes/what-thing-called-theory-change>
- مركز التنمية والصحة المجتمعية، 2018. القسم 11: "Promoting Family-Friendly Policies in Business and Government". مجموعة الأدوات المجتمعية، الفصل 25. جامعة كانساس، لورانس. <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/changing-policies/business-government-family-friendly/main>
- مركز الطفل النامي، جامعة هارفرد، 2007. "A Science-Based Framework for Early Childhood Policy: Using Evidence to Improve Outcomes in Learning, Behavior, and Health for Vulnerable Children". كامبريدج، ماساتشوستس: جامعة هارفرد..
- INBRIEF: The Science of Early Childhood Development". 2007. ب. ——. [https://developingchild.harvard.edu/index.php/resources/multimedia/videos/inbrief\\_series](https://developingchild.harvard.edu/index.php/resources/multimedia/videos/inbrief_series)
- تشارلتون، كلير، 2017. "The Importance of Facility Quality in Early Education". تقرير خاص عن أهمية التعليم المبكر، شركة "موديل دي ميديا". <https://www.modelmedia.com/features/IFF-special-report-080717.aspx>
- رئيس وزارة الخدمات البشرية التنفيذي، 2012 (محدّث عام 2019). "Child Safe Environments – Principles of Good Practice". حكومة جنوب أستراليا. <https://www.education.sa.gov.au/sites/default/files/child-safe-environments-principles-good-practice.pdf>
- رئيس وزارة الخدمات البشرية التنفيذي، 2012 (محدّث عام 2019). "Child Safe Environments – Principles of Good Practice". حكومة جنوب أستراليا. <https://www.education.sa.gov.au/sites/default/files/child-safe-environments-principles-good-practice.pdf>
- منظمة تشايلد كير أوير التابعة لمركز واشنطن الأسري، 2019. "Child Care Quality Checklist". منظمة تشايلد كير أوير، واشنطن، تاكوما. <https://childcareawarewa.org/families>
- مركز الأبحاث السكانية والصحية الإفريقي، 2017. "Subsidized Daycare as a Pathway to Increasing Women's Economic Empowerment". ملخص السياسة، مركز الأبحاث السكانية والصحية الإفريقي، نيروبي، آب/أغسطس.
- أريلجانغ، صوفي، 2019. "Why Do Teachers Adopt or Resist a Pedagogical Idea for Teaching Science in Preschool?". المجلة الدولية للتعليم المبكر 27 (3). الرقم التعريفي: 10.1080/09669760.2018.1481733.
- اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، 2007. "It's About Time: Women, Men, Work and Family". التقرير النهائي، سيدني: اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص. <https://www.humanrights.gov.au/our-work/its-about-time-chapter-8>
- مركز "بارنارد" لأبحاث المرأة، 2007. "The Work-Family Dilemma: A Better Balance". مركز "آي بيتر بالنس: مركز العمل والأسرة القانوني ومركز "بارنارد" لأبحاث المرأة، نيويورك. [http://bcw.barnard.edu/wp-content/nfs/reports/NFS3-Work\\_Family\\_Dilemma.pdf](http://bcw.barnard.edu/wp-content/nfs/reports/NFS3-Work_Family_Dilemma.pdf)
- بارنز، ميهايلا-ماريا، 2019. "State-Owned Entities as Key Actors in the Promotion and Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development: Examples of Good Practices". القواين 8 (2).
- بيتر باريت، وألبيرتو تريفييس، وتيغرام شيميس، وديغو أمباس، وماريا أوستينوفا، 2019. "The Impact of School Infrastructure on Learning: A Synthesis of the Evidence". سلسلة "International Development in Focus" – واشنطن: البنك الدولي. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30920> License: CC BY 3.0 IGO
- Bباسيت، لوسي، 2018. "Early Stimulation: Supporting Parents to Help Their Children Thrive". مذكرة إرشادية حول مبادرة شراكة التعلّم المبكر. البنك الدولي، واشنطن.
- بوئا، زوليكار أ، وجاي ك. داس، وأرجوماندي ريزفي، وميشيل ف. غافي، ونيف ووكر، وسوزان هورتون ومؤلفون آخرون، 2019. "Evidence-Based Interventions for Improvement of Maternal and Child Nutrition: What Can Be Done and at What Cost". لانسييت 382 (9890)، الصفحات 452-477.
- بلاك، م.م.، وووكر، س.ب.، وفيرنالد، ل.س.، وأندريسين، س.ت.، وديجيرولامو، أ.م.، ولو، س.، وديفيرتشيلي، أ.إ.، 2017. "Early childhood development coming of age: science through the life course". لانسييت 389 (10064)، الصفحات 77-90.

هيلمان، ب، وج. كول، وك. ماتوس، وأ. هاسينك، ور. مينسي، وج. باركر، 2016. تقرير  
"State of America's Fathers" صادر عن حملة "MenCare". واشنطن: منظمة بروموندو،  
الولايات المتحدة الأمريكية.

هندريكس، شارلوت، 2008. "How Safe Is Your Classroom? Identifying Hazards  
before Accidents Happen". موقع "إيرلي تشايلهود نيوز" الإخباري. [http://www.earlychildhoodnews.com/earlychildhood/article\\_view.aspx?ArticleID=273](http://www.earlychildhoodnews.com/earlychildhood/article_view.aspx?ArticleID=273)

ماريا ديل كارمن هويرتا، وويليم أديما، وجنيفر باكستر، ووين-جوي هان، وميت لوستين،  
ورايهيوك لي، وجاين والدوغيل، 2013. "Fathers' Leave, Fathers' Involvement  
and Child Development. Are They Related? Evidence from Four OECD  
Countries". منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، باريس. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k4dlw9w6czq-en.pdf?expires=id&accname=guest&checksum=DEE1C83A4AF&1563117134>.  
(4EA7C3AB5B21C41B86BC5)

هانتر، إيلين، 2017. "Play Labs Help Young Children in Tanzania to Learn  
While Having Lots of Fun". موقع "ذير وورلد" الإلكتروني، 26 أيار/مايو. <https://theirworld.org/news/tanzania-play-labs-help-young-learn-while-having-fun-brac>

برنامج المجلس الدولي لصناعة الألعاب، 2019. "Promoting Worker Well-Being".  
موقع برنامج المجلس الدولي لصناعة الألعاب الإلكتروني: <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/our-program/worker-well-being>

مؤسسة التمويل الدولية، 2017. "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل: الجدوى  
من تقديم خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل". واشنطن: مؤسسة  
التمويل الدولية. <https://www.ifc.org/tacklingchildcare>

-----، 2018. "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل: الجدوى من تقديم  
خدمات رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل في سريلانكا". واشنطن: مؤسسة  
التمويل الدولية. <https://www.ifc.org/tacklingchildcare>

-----، 2018. "Supporting Women's Access to More and Better Jobs in  
Pakistan". موقع مؤسسة التمويل الدولية الإلكتروني: [www.ifc.org/ifcpbcgender](http://www.ifc.org/ifcpbcgender)

-----، 2019. "معالجة المسائل المتعلقة برعاية الطفل: الجدوى من تقديم خدمات  
رعاية الطفل المدعومة من قبل صاحب العمل في فيجي". واشنطن: مؤسسة التمويل  
الدولية.

منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب، 2017. "Towards a Better Future for  
Women and Work: Voices of Women and Men". جنيف: منظمة العمل الدولية.  
يُرجى الاطلاع على "ملخص النتائج الرئيسية". [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_546272/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546272/lang--en/index.htm)

أماندا ديفرتشيلي وخايمي سافيدرا، 2019. "The World Bank's Unwavering  
Commitment to Early Childhood Education". مدونات البنك الدولي، 10 نيسان/  
أبريل. [http://blogs.worldbank.org/education/world-bank-s-unwavering-  
commitment-early-childhood-education](http://blogs.worldbank.org/education/world-bank-s-unwavering-commitment-early-childhood-education)

صندوق دي جي إم تي (صندوق دي جي موراي تراست)، 2018. "Three Ingredients  
for Great ECD Centres and Ways to Support Them". موقع صندوق دي جي إم  
تي الإلكتروني. [https://dgmt.co.za/three-ingredients-for-great-ecd-centres-and-  
how-to-support-them](https://dgmt.co.za/three-ingredients-for-great-ecd-centres-and-how-to-support-them)

مرسيدس ماتيو دياز ولورد رودريغيز-شاموسي، 2016. "Cashing in on Education:  
Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean".  
واشنطن: [http://documents.worldbank.  
org/curated/en/985121490174586528/pdf/113644-PUB-PUBLIC-  
ADD402877B-PUBDATE-10-4-2016.pdf](http://documents.worldbank.org/curated/en/985121490174586528/pdf/113644-PUB-PUBLIC-ADD402877B-PUBDATE-10-4-2016.pdf)

برنامج حماية الأطفال في سن مبكرة، 2018. "Developing a Child Safeguarding  
Statement: A Guide to Early Years Services in Ireland". اللجنة الوطنية الأولى  
لحماية الأطفال في سن مبكرة، دبلن. [http://www.childcareonline.ie/index.php/  
publications/childminding-resources/74-child-protection-developing-a-  
child-safeguarding-statement-a-guide-for-early-years-services-in-ireland-  
feb-2018-2/file](http://www.childcareonline.ie/index.php/publications/childminding-resources/74-child-protection-developing-a-child-safeguarding-statement-a-guide-for-early-years-services-in-ireland-feb-2018-2/file)

وزارة الأسر والأطفال في فلوريدا، 2017. "Childcare Facility Handbook - Child  
Discipline". الصفحتان 17 و18.

فايف، أ، 2012. "Right beginnings: early childhood education and educators".  
تقرير للمناقشة ضمن منتدى الحوار العالمي حول أوضاع الموظفين في قطاع التعليم  
في مرحلة الطفولة المبكرة (المنعقد في 22 و23 شباط/فبراير 2012)، منظمة العمل  
الدولية.

سارة غاماج، ونزيهة سلطانة، وأسلي كيز، 2019. "Maximizing Competitiveness:  
Firms That Help Workers Balance Care and Work Reap Rewards". موجز بحثي،  
البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير والمركز الدولي لبحوث المرأة، واشنطن. <https://www.ebrd.com/documents/gender/private-sector-brief.pdf?blobnocache=true>

خورخي لويس غارثيا، وجيمس ج. هيكممان، ودنكان إرميني ليف، وماريا خوسيه برادوس،  
2017. "Quantifying the Life-Cycle Benefits of a Prototypical Early Childhood  
Program". ورقة عمل المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية رقم (23479). المكتب  
الوطني للبحوث الاقتصادية، كامبريدج، ماساتشوستس.

حكومة جنوب أستراليا، وزارة التربية والتعليم. "About Child Safe Environments".  
[https://www.education.sa.gov.au/child-protection/child-safe-environments/  
about-child-safe-environments](https://www.education.sa.gov.au/child-protection/child-safe-environments/about-child-safe-environments)



مركز الموارد الوطني للصحة والسلامة في مجال رعاية الطفل والتعليم المبكر - الفصل الثاني، أنشطة البرنامج لتنمية صحية - متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <https://nrckids.org/CFOC/Database/2.2.0.6>

صوفي نودو، وناوكو كاتاوكا، وألكساندر ديا فالبرو، وميشيل ج. نومان، وليزلي كينيدي إلدير، 2011. "Investing in Young Children: An Early Childhood Development".  
"Guide for Policy Dialogue and Project Preparation". واشنطن، مجموعة البنك الدولي.

نيلسون، تشارلز، 2000. "The Neurobiological Bases of Early Intervention". دليل "Early Childhood Intervention". النسخة الثانية، المحررة من قبل جاك ب. شونكوف وصاموئيل ج. ميسيلز. نيويورك: صحيفة جامعة كامبريدج.

لينا نيومنياسكي وجاين والدفوغيل، 2007. "Paternity Leave and Fathers' Involvement with Their Young Children". 10 (4): 427-53  
رعاية التنشئة لتنمية الطفولة المبكرة؛ موقع إطار عمل رعاية التنشئة الإلكتروني: <https://nurturing-care.org>

مكتب رئيس جمهورية باراغواي، 2019. "Regulatory Framework on the Protection of Maternity, Support for Breastfeeding, and the Regulation for the Establishment of Childcare Facilities in the Work Place".

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2016. "Walking the Tightrope: Background". منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، باريس، كانون الأول/ديسمبر. <http://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>

2017. "Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood". باريس: منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. <https://doi.org/10.1787/9789264276116-en>

منظمة أوكسفام وشركة "يونيليفر"، 2019. "Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: Why Unpaid Care by Women and Girls Matters to Business, and How Companies Can Address It". أكسفورد، المملكة المتحدة. <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/business-briefing-on-unpaid-care-and-domestic-work-why-unpaid-care-by-women-and-620764>

منظمة بوزيتيف بارينتينغ كونيكتشن: "Positive Discipline". مجموعة من الموارد الإلكترونية المتاحة عبر الموقع التالي: <https://www.positiveparenting.com/connection.net/positive-discipline>

منظمة بروموندو، 2019. "State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care". واشنطن: منظمة بروموندو، الولايات المتحدة الأمريكية.

منظمة العمل الدولية، 2010. "Workplace Solutions for Childcare". جنيف: منظمة العمل الدولية. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/event/wcms\\_145935.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/event/wcms_145935.pdf)

2012. "Right beginnings: early childhood education and educators". تقرير للمناقشة ضمن منتدى الحوار العالمي حول أوضاع الموظفين في قطاع التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (المنعقد في 22 و23 شباط/فبراير 2012)، منظمة العمل الدولية.

2016. "Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments: A Practical Guide". جنيف، منظمة العمل الدولية. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

2018. "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work". جنيف، منظمة العمل الدولية. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

2018. "Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture". النسخة الثالثة، جنيف: منظمة العمل الدولية. [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_626831/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm)

2019. "Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work". منظمة العمل الدولية، جنيف.

شركة "ماكينزي آند كومباني"، 2017. "Time to Accelerate. Ten Years of Insights into Gender Diversity". تقرير "Women Matter". شركة "ماكينزي آند كومباني"، نيويورك، تشرين الأول/أكتوبر.

معهد ماكينزي العالمي، 2015. "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth". نيويورك، معهد ماكينزي العالمي.

موسيه، وويليام أ.، 2013. "Addressing the Affective Domain: What Neuroscience Says About Social/Emotional Development in Early Childhood". عن الطفولة المبكرة وعلم الأعصاب: روابط إلى مصادر التطوير والتعلم، المحررة من قبل ليزلي هالي واسرمان وديبي زامبو. نيويورك: شركة "سبرينغر"، الصفحات 77 إلى 104.

الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار والجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار والجمعية الوطنية لأخصائيي الطفولة المبكرة في وزارات التربية والتعليم الحكومية، 2002. "Early Learning Standards: Creating the Conditions for Success". بيان مشترك، الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار، واشنطن.

نارايمان، فيجاي، 2019. "Fiji 2019-2020 Budget Announcement". [fijivillage.com](http://fijivillage.com/news-feature/Fiji-2019-2020-Budget-Announcement-52r9sk)، 6 آب/أغسطس. <http://fijivillage.com/news-feature/Fiji-2019-2020-Budget-Announcement-52r9sk>

منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، 2017. تقرير "حالة أطفال العالم لعام 2017: الأطفال في عالم رقمي". نيويورك. [https://www.unicef.org/publications/files/SOWC\\_2017\\_ENG\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/publications/files/SOWC_2017_ENG_WEB.pdf)

—، 2017 ب. "Early Moments Matter for Every Child". اليونيسف، نيويورك. [https://www.unicef.org/publications/index\\_100862.html](https://www.unicef.org/publications/index_100862.html)

—، 2019. ملخص السياسة: "Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future". اليونيسف، نيويورك. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>

معهد الطفل الحضري، 2015. "Investments in Early Childhood Benefit Our Entire Community". 17 حزيران/يونيو. <http://www.urbanchildinstitute.org/articles/features/investments-in-early-childhood-benefit-our-entire-community>

منظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2015. "Improving Nutrition Outcomes with Better Water, Sanitation and Hygiene: Practical Solutions for Policies and Programmes". جنيف: منظمة الصحة العالمية. [https://www.unicef.org/media/files/IntegratingWASHandNut\\_WHO\\_UNICEF\\_USAID\\_Nov2015.pdf](https://www.unicef.org/media/files/IntegratingWASHandNut_WHO_UNICEF_USAID_Nov2015.pdf)

منظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، ومجموعة البنك الدولي، 2018. "Nurturing Care for Early Childhood Development: A Framework for Helping Children Survive and Thrive to Transform Health and Human Potential". جنيف: منظمة الصحة العالمية.

منظمة الصحة العالمية، 2019. "Guidelines on Physical Activity, Sedentary Behaviour and Sleep for Children under 5 Years of Age". منظمة الصحة العالمية، جنيف. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311664>

كوبتين وودون وبينديكت دي لا برير، 2018. "Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings". سلسلة مذكرات تكلفة عدم المساواة بين الجنسين. البنك الدولي، واشنطن. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/1098629865/126579-Public-on-5-30-18-WorldBank-GenderInequality-Brief-v13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

مبادرة شراكة التعلّم المبكر الصادرة عن البنك الدولي، 2016. "Measuring Child Development and Early Learning". مذكرة توجيهية حول مبادرة شراكة التعلّم المبكر. تموز/يوليو. <http://documents.worldbank.org/curated/en/659701473955877219/pdf/108286-REVISED-PUBLIC-ELP-IB4-MeasuringCD-v7-CEP.pdf>

البنك الدولي، 2016. "Guidance Note: Measuring the Quality of Early Learning". موجز عن مبادرة شراكة التعلّم المبكر، البنك الدولي، واشنطن، آب/أغسطس.

آرثر رينولدز، وكاثرين ماغنوسون، وسوه رو أو، 2006. "PK-3 Education: Programs and Practices That Work in Children's First Decade". وثيقة مناقشة رقم (105): "Early Childhood Research Collaborative"، جامعة مينيسوتا وبنك الاحتياطي الفيدرالي في مينيابوليس.

إيمّا سمّان، وإليزابيث بريسلر-مارشال، ونيكولا جونز، وتانفي بانكال، وكثير ميلاميد، وماريا سترافروبولو، وجون والاس، 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis". لندن: معهد التنمية الخارجية.

صندوق أهداف التنمية المستدامة، 2016. "Universality and the SDGs: A Business Perspective". برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك. <http://www.sdgfund.org/universality-and-sdgs>

جاك ب. شونكوف، وديورا أ. فيليبس، 2000. "From Neurons to Neighborhoods: The Science of Early Childhood Development". واشنطن: صحيفة الأكاديمية الوطنية.

ت. سترونغ-ويلسون، وإليس ج.، 2007. "Children and place: Reggio Emilia's environment as third teacher. Theory into practice"، 46(1)، 40-47.

سوه، وتشونوهوي، 2016. "Occupational Health and Safety Hazards in Child Care Work". صحيفة "CPH News and Views" (الإصدار 45). مركز تعزيز الصحة في أماكن العمل في نيو إنجلاند، جامعة ماساتشوستس، لويل. <https://www.uml.edu/Research/CPH-NEW/News/emerging-topics/Issue45.aspx>

جوليا س. توركاتي، وهيلين راكس، وكاثرين هادلسون-كاساس، 2007. "Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession". مجلة "Early Childhood Research Quarterly" الأكاديمية - الإصدار 22 (2): 261-75.

الميثاق العالمي للأمم المتحدة. موقع الميثاق العالمي للأمم المتحدة الإلكتروني: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2018. "Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development". نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة. <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، ومعهد بروكنجز، والبنك الدولي، 2017. "Measuring Early Learning Quality and Outcomes". مبادرة قياس نتائج الجودة والتعلّم المبكر، باريس ونيويورك وواشنطن. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248053>

## ملاحظات ختامية

- 1 تظهر دولة الكويت مرتين على القائمة، وذلك نظرًا لما تتمتع به من محفزين اثنين للالتزام، وهما عدد الموظفات (50 امرأة) وعدد الموظفين بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي (200 موظف). وفي هذا السياق، تظهر مجموعة من الأبحاث التي تدرّ الاضطلاع بها في تشيلي مثلًا إمكانية مساهمة القوانين التي تفرض على أصحاب العمل توفير أو دعم خدمات رعاية الطفل وفقًا لأعداد محددة من النساء في استمرار ممارسات التمييز بين الجنسين، وفرض تكلفة رعاية الطفل على الموظفات من خلال توفير أجور أقلّ لهن، واستحداث فجوة في الأجور بين الجنسين وإدانتها، والإحجام عن توظيف النساء.
- 2 هدف تحليل نسب التكلفة والعائد إلى قياس تأثير المشروع من الناحية المالية، وذلك عن طريق احتساب المزايا المالية التي يوفّرها وطرح التكاليف المحتمل أن يتكبّدها، في الوقت الذي يسعى فيه أيضًا تحليل فعالية التكلفة إلى قياس الآثار الإضافية ذات الصلة بهذه التكاليف، التي من الممكن احتسابها من خلال استخدام النتائج النسبية المحقّقة في الحالات التي لا تتاح فيها إمكانية الاستفادة من هذه الآثار وتحقيق دخل منها بالكامل (في قطاع الرعاية الصحية مثلًا).



## معلومات الاتصال

مؤسسة التمويل الدولية

.Pennsylvania Avenue, N.W 2121

Washington, D.C. 20433

458-2262 (202) +1 

BMurti@ifc.org 

www.IFC.org/gender 

WBG\_Gender@ 

[ifc.org](http://ifc.org)



*Creating Markets, Creating Opportunities*