



Breastfeeding Support in the Workplace

Guidelines for Supporting Breastfeeding
in the Workplace in Abu Dhabi





دعم الرضاعة الطبيعية في أماكن العمل

إرشادات لدعم الرضاعة الطبيعية في
أماكن العمل لإمارة أبوظبي

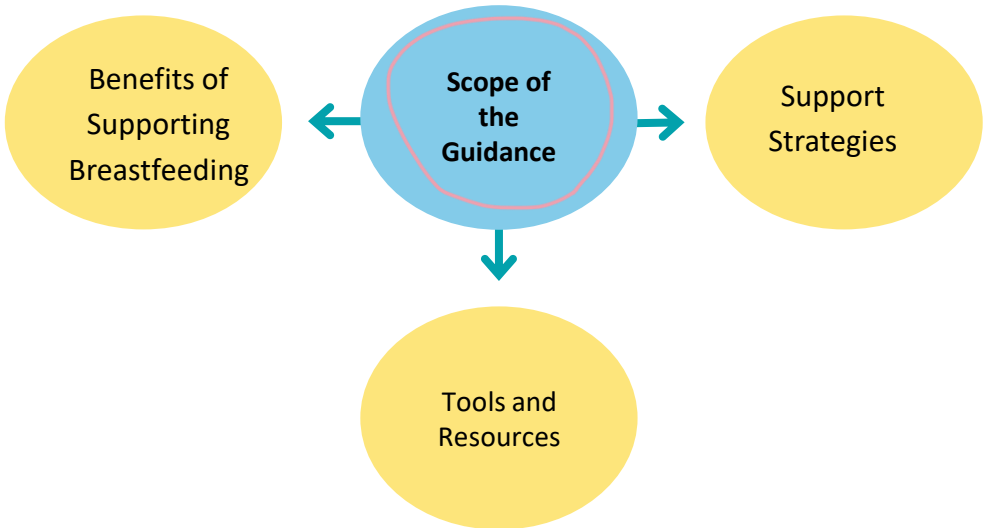




≡ Introduction

This guidance's main purpose is to provide comprehensive support to build breastfeeding-friendly workplaces, ensuring that mothers returning to work can continue to breastfeed effectively. This guidance is intended to assist employers in Abu Dhabi in implementing supportive policies and practices that foster a family-friendly work environment. By doing so, they aim to create an inclusive workplace culture that values and supports breastfeeding mothers..

This guidance is structured into three key areas, each summarizing essential aspects of supporting breastfeeding in the workplace. These sections provide a brief overview, with detailed information available in the remaining sections of the document.

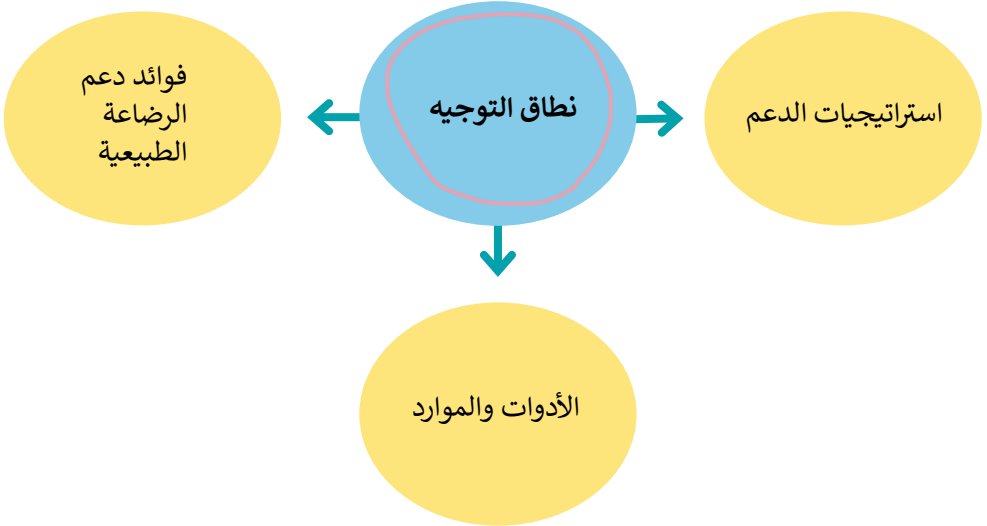




مقدمة

الهدف الرئيسي من هذا الدليل هو توفير دعم شامل لبناء بيئات عمل داعمة للرضاعة الطبيعية، وضمان استمرار الأمهات العائدات إلى العمل في إرضاع أطفالهن رضاعة طبيعية فعالة. يهدف هذا الدليل إلى مساعدة أصحاب العمل في أبوظبي على تطبيق سياسات وممارسات داعمة تُعزز بيئة عمل صديقة للأسرة. ومن خلال ذلك، يهدفون إلى خلق ثقافة عمل شاملة تُقدّر الأمهات المرضعات وتدعمهن.

ينقسم هذا الدليل إلى ثلاثة محاور رئيسية، يُلخص كلٌّ منها الجوانب الأساسية لدعم الرضاعة الطبيعية في مكان العمل. تُقدّم هذه الأقسام لمحةً عامة موجزة، بينما تتوفر معلومات مُفضّلة في الأقسام الأخرى من الوثيقة.





Scope of the Guidance

Benefits of Supporting Breastfeeding

Supporting breastfeeding in the workplace offers significant health benefits for both infants and mothers, which also extend to employers and society at large.

Support Strategies

Effective strategies can create a supportive environment for breastfeeding mothers in the workplace. These include flexible work arrangements, establishing appropriate physical environments, raising awareness through educational programs, and ensuring job protection and legal compliance.

Tools and Resources

Providing the right resources is crucial for the successful implementation of breastfeeding support policies. This includes assessment tools, leveraging local and international resources, and offering practical guidance on managing breastfeeding alongside work commitments.



نطاق التوجيه

فوائد دعم الرضاعة الطبيعية

يقدم دعم الرضاعة الطبيعية في مكان العمل فوائد صحية كبيرة لكل من الرضع والأمهات، والتي تمتد أيضًا إلى أصحاب العمل والمجتمع على نطاق واسع.

استراتيجيات الدعم

يمكن للاستراتيجيات الفعالة أن تُهيئ بيئة عمل داعمة للأمهات المرضعات. وتشمل هذه الاستراتيجيات ترتيبات عمل مرنة، وتهيئة بيئات عمل مناسبة، ورفع مستوى الوعي من خلال برامج تثقيفية، وضمان حماية العمل والامتثال القانوني.

الأدوات والموارد

يُعدّ توفير الموارد المناسبة أمرًا بالغ الأهمية لنجاح تنفيذ سياسات دعم الرضاعة الطبيعية. ويشمل ذلك أدوات التقييم، والاستفادة من الموارد المحلية والدولية، وتقديم إرشادات عملية حول إدارة الرضاعة الطبيعية إلى جانب التزامات العمل.



Benefits for Infants

Optimal Nutrition

Breast milk provides all the nutrients needed by infants in the right quantities and at the right temperature. It contains bioactive components that cannot be replicated by formula milk, making it the best source of nutrition for infants.

Disease Protection

Breast milk acts as a baby's first vaccine, providing critical protection against diseases. Breastfed infants have a 3.6 times lower risk of hospitalization for lower respiratory tract infections and a reduced risk of ear infections by 50%. Globally, breastfeeding can prevent 13% of all deaths in children under five years of age in developing countries. ,

Cognitive Development

Breastfeeding contributes to better cognitive development and secure attachment, leading to improved mental and emotional health for the child.



فوائد للرضع

التغذية المثالية

يوفر حليب الأم جميع العناصر الغذائية التي يحتاجها الرضيع بالكميات المناسبة وفي درجة الحرارة المناسبة. ويحتوي على مكونات حيوية نشطة لا يمكن تعويضها في الحليب الصناعي، مما يجعله المصدر الأمثل لتغذية الرضع.

الحماية من الأمراض

يُعدّ حليب الأم بمثابة اللقاح الأول للطفل، إذ يوفر حمايةً أساسيةً من الأمراض. ويقلّ خطر دخول المستشفى بسبب التهابات الجهاز التنفسي السفلي لدى الرضع الذين يرضعون رضاعةً طبيعيةً بمقدار 3.6 مرات، وينخفض خطر إصابتهم بالتهابات الأذن بنسبة 50%. عالمياً، يمكن للرضاعة الطبيعية أن تمنع 13% من وفيات الأطفال دون سن الخامسة في البلدان النامية.

التنمية المعرفية

تساهم الرضاعة الطبيعية في تحسين النمو الإدراكي والارتباط الآمن، مما يؤدي إلى تحسين الصحة العقلية والعاطفية للطفل.



Benefits for Mothers

Health Benefits

Breastfeeding helps mothers recover more quickly from childbirth and reduces the risk of chronic diseases such as breast and ovarian cancers, type 2 diabetes, and heart disease. Women who breastfeed are at 28% lower risk of developing these conditions, with breastfeeding reducing the risk of breast cancer by up to 20,000 global cases annually

Emotional Well-being

Breastfeeding can reduce stress and promote a calming effect on mothers, which helps in better stress management and overall well-being.

Cost Savings

Breastfeeding saves money that would otherwise be spent on formula and healthcare costs due to reduced illness in both mother and child. Additionally, for every 1,000 infants who are exclusively breastfed for six months, it results in 2,033 fewer office visits, 212 fewer hospitalization days, and 609 fewer prescriptions



فوائد للأمهات

الفوائد الصحية

تساعد الرضاعة الطبيعية الأمهات على التعافي من الولادة بشكل أسرع، وتقلل من خطر الإصابة بالأمراض المزمنة، مثل سرطان الثدي والمبيض، وداء السكري من النوع الثاني، وأمراض القلب. وتخفض الرضاعة الطبيعية خطر الإصابة بهذه الأمراض بنسبة 28%، حيث تُقلل من خطر الإصابة بسرطان الثدي بما يصل إلى 20,000 حالة إصابة عالمية سنويًا.

الرفاهية العاطفية

يمكن أن تساعد الرضاعة الطبيعية على تقليل التوتر وتعزيز التأثير المهدئ على الأمهات، مما يساعد على إدارة التوتر بشكل أفضل وتحسين الصحة العامة.

توفير التكاليف:

توفر الرضاعة الطبيعية المال الذي كان من الممكن إنفاقه على الحليب الصناعي وتكاليف الرعاية الصحية، وذلك بفضل انخفاض معدلات المرض لدى الأم والطفل. بالإضافة إلى ذلك، لكل 1000 رضيع يرضعون رضاعة طبيعية خالصة لمدة ستة أشهر، يؤدي ذلك إلى انخفاض عدد زيارات العيادات بمقدار 2033 زيارة، و212 يوم إقامة في المستشفى، و609 وصفات طبية أقل.



Benefits for Employers

Reduced Absenteeism

Breastfed infants have a significantly lower incidence of illnesses compared to formula-fed infants, with illness rates reported at 58% for breastfed infants versus 90% for formula-fed infants. Consequently, mothers who breastfeed tend to have fewer work absences, with absenteeism for mothers of formula-fed infants reported to be six times higher than for those who breastfeed, as their babies are generally healthier

Increased Productivity and Loyalty

Supporting breastfeeding in the workplace leads to higher job satisfaction, loyalty, and productivity among employees. Mothers feel more supported and are thus more likely to return to work and remain with the organization. Another study showed that 71% of employees want more flexible work options to stay at their current employer. Research shows that organizational support for work-life balance is more than a 'nice to have.' 87% of employees expect their employer to support them in balancing work and personal commitments.

Improved Reputation and Image

Workplaces that provide breastfeeding support are viewed more favorably, enhancing their public image and making them more attractive to potential talent as well as clients and customers

Cost-Benefit Advantage: The financial benefits of supporting breastfeeding employees—through reduced recruitment costs, lower healthcare expenses, and decreased absenteeism—outweigh the costs of providing breastfeeding facilities and support policies. Employers can save about AED 3 for every dirham invested in breastfeeding support.



فوائد لأصحاب العمل

انخفاض الغياب

يُلاحظ انخفاض ملحوظ في معدل الإصابة بالأمراض لدى الرضع الذين يرضعون رضاعة طبيعية مقارنةً بالرضع الذين يرضعون حليبًا صناعيًا، حيث بلغت معدلات الإصابة 58% لدى الرضع الذين يرضعون رضاعة طبيعية مقابل 90% لدى الرضع الذين يرضعون حليبًا صناعيًا. ونتيجةً لذلك، تميل الأمهات اللواتي يرضعن رضاعة طبيعية إلى التغيب عن العمل بشكل أقل، حيث يُبلغ معدل التغيب لدى أمهات الرضع الذين يرضعون حليبًا صناعيًا ستة أضعاف معدل التغيب لدى الأمهات اللواتي يرضعن رضاعة طبيعية، نظرًا لأن أطفالهن يتمتعون بصحة أفضل عمومًا.

زيادة الإنتاجية والولاء

يؤدي دعم الرضاعة الطبيعية في مكان العمل إلى زيادة الرضا الوظيفي والولاء والإنتاجية بين الموظفين. تشعر الأمهات بمزيد من الدعم، وبالتالي تزداد احتمالية عودتهن إلى العمل والبقاء في المؤسسة. أظهرت دراسة أخرى أن 71% من الموظفين يرغبون في خيارات عمل أكثر مرونة للبقاء في جهة عملهم الحالية. تُظهر الأبحاث أن دعم المؤسسة للتوازن بين العمل والحياة الشخصية أكثر من مجرد أمر "مُرصٍ". يتوقع 87% من الموظفين من جهة عملهم دعمهم في الموازنة بين العمل والالتزامات الشخصية.

تحسين السمعة والصورة

يتم النظر إلى أماكن العمل التي تقدم دعم الرضاعة الطبيعية بشكل أكثر إيجابية، مما يعزز صورتها العامة ويجعلها أكثر جاذبية للمواهب المحتملة وكذلك العملاء والزبائن.

ميزة التكلفة والفائدة: تفوق الفوائد المالية لدعم الموظفات المرضعات - من خلال خفض تكاليف التوظيف، وخفض نفقات الرعاية الصحية، وخفض معدلات التغيب - تكاليف توفير مرافق الرضاعة الطبيعية وسياسات الدعم. ويمكن لأصحاب العمل توفير حوالي 3 دراهم مقابل كل درهم يُستثمر في دعم الرضاعة الطبيعية.



Benefits for Society

Public Health Improvement

Increased breastfeeding rates significantly contribute to public health by reducing childhood obesity rates. Exclusive breastfeeding for the first six months of infancy, as recommended by WHO, helps regulate appetite and promote healthy growth. According to Abu Dhabi's Department of Health and Public Health Center, approximately 40% of mothers in Abu Dhabi exclusively breastfeed for six months, below the UAE average of 59%. Additionally, only 36% of mothers breastfeed for at least two years, highlighting ongoing efforts to improve breastfeeding practices in the region

Environmental Benefits

Breastfeeding is environmentally friendly as it requires no packaging, transport, or waste disposal compared to formula milk, thereby reducing the ecological footprint

- ≡ Promoting breastfeeding within the workplace supports these efforts, potentially lowering healthcare costs associated with childhood obesity, strengthening immunity, reducing the risk of infections, and fostering a strong bond between mother and child



فوائد للمجتمع

تحسين الصحة العامة

تُسهم زيادة معدلات الرضاعة الطبيعية بشكل كبير في تحسين الصحة العامة من خلال خفض معدلات السمنة لدى الأطفال. تُساعد الرضاعة الطبيعية الحصرية خلال الأشهر الستة الأولى من الرضاعة، وفقاً لتوصيات منظمة الصحة العالمية، على تنظيم الشهية وتعزيز النمو الصحي. ووفقاً لدائرة الصحة ومركز الصحة العامة في أبوظبي، تُرضع حوالي 40% من الأمهات في أبوظبي رضاعة طبيعية حصرية لمدة ستة أشهر، وهي نسبة أقل من المتوسط في الإمارات البالغ 59%. بالإضافة إلى ذلك، تُرضع 36% فقط من الأمهات رضاعة طبيعية لمدة عامين على الأقل، مما يُبرز الجهود المبذولة لتحسين ممارسات الرضاعة الطبيعية في المنطقة.

الفوائد البيئية

الرضاعة الطبيعية صديقة للبيئة لأنها لا تتطلب أي تغليف أو نقل أو التخلص من النفايات مقارنة بالحليب الصناعي، وبالتالي تقليل البصمة البيئية.

إن تعزيز الرضاعة الطبيعية في مكان العمل يدعم هذه الجهود، مما قد يؤدي إلى خفض تكاليف الرعاية الصحية المرتبطة بالسمنة لدى الأطفال، وتعزيز المناعة، والحد من خطر الإصابة بالعدوى، وتعزيز الرابطة القوية بين الأم والطفل.



≡ Overview of the Laws and Regulations in Abu Dhabi

منظومة
الموارد
البشرية
الحكومة أبوظبي

هيئة الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES AUTHORITY



**اللائحة التنفيذية
للقانون رقم (6) لسنة 2016**
بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي وتعديلاته

تاريخ الإصدار : 5 إبريل 2020



≡ Overview of the Laws and Regulations in Abu Dhabi

In Abu Dhabi, several laws and regulations support breastfeeding mothers, ensuring they receive the necessary support to balance their professional and personal responsibilities effectively. Below is a snapshot of this support:

Executive Regulations of Law No. (6) of 2016 regarding human resources in the Emirate of Abu Dhabi and its amendments 2020

Article (89) Maternity Leave

1. A female employee is granted three months of fully paid maternity leave, based on a certificate issued by a physician and approved by the competent health authority.
2. The employee's service during maternity leave is considered continuous and is therefore included in her entitlement to an end-of-service gratuity or retirement pension, as applicable.
3. The duration of maternity leave is calculated on the basis of calendar days, and weekly and official holidays falling during it are considered part of the leave.
4. Maternity leave is not considered part of sick leave, but is separate from it.
5. Subject to the provisions stipulated in these regulations, the unused period of maternity leave is not considered an acquired right for the employee, and it may not be carried over, postponed, or replaced with cash compensation.

Article (90)

A breastfeeding employee is entitled to two hours of leave per day (at her discretion) after the end of maternity leave and for a period of one year from the date of delivery to care for her newborn. These leave hours are considered part of the official working hours, even if official working hours are reduced during the month of Ramadan.

Article (91) Paternity Leave

An employee who has a child is granted paternity leave with full pay for three consecutive or intermittent working days during the first six months after the birth of his child.



نظرة عامة على القوانين واللوائح في أبوظبي

في أبوظبي، تدعم العديد من القوانين واللوائح الأمهات المرضعات، وتضمن لهن الحصول على الدعم اللازم لتحقيق التوازن بين مسؤولياتهن المهنية والشخصية بفعالية. فيما يلي لمحة عن هذا الدعم:

اللائحة التنفيذية للقانون رقم (6) لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي وتعديلاته 2020

المادة (89) إجازة الوضع

1. تمنح الموظفة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ثلاثة أشهر بناءً على شهادة صادرة عن طبيب ومعتمدة من الجهة الصحية المختصة.
2. تعتبر خدمة الموظفة خلال إجازة الوضع مستمرة ومن ثم تدخل في استحقاقها لمكافأة نهاية الخدمة أو المعاش التقاعدي، بحسب الأحوال.
3. يتم احتساب مدة إجازة الوضع على أساس الأيام الميلادية وتعتبر العطلات الأسبوعية والرسمية التي تقع خلالها جزء منها.
4. لا تعتبر إجازة الوضع جزء من الإجازة المرضية، وتعد منفصلة عنها.
5. مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في هذه اللائحة، لا تعتبر المدة التي لم تستنفذ من إجازة الوضع حقا مكتسبا للموظفة، ولا يجوز ترحيلها أو تأجيلها أو استبدالها بالبدل النقدي.

المادة (90)

يحق للموظفة المرضع أن تحصل على ساعتي مغادرة يومية (حسب اختيارها)، وذلك بعد انتهاء إجازة الوضع ولمدة سنة من تاريخ الوضع للعناية بمولودها، وتعد ساعات المغادرة هذه جزء من ساعات الدوام الرسمي وإن تم تخفيض ساعات العمل الرسمي في شهر رمضان.

المادة (91) إجازة الأبوة

يُمنح الموظف الذي يُرزق بمولود إجازة أبوة براتب إجمالي لمدة ثلاثة أيام عمل متصلة أو متقطعة خلال الستة أشهر الأولى من ولادة طفله.



≡ Overview of the Laws and Regulations in Abu Dhabi

Federal Law No. 3 of 2016 on Child Rights ([Wadeema's Law](#))

Article 20:

The competent authorities and concerned bodies shall provide health care to mothers before and after giving birth in accordance with the legislation in force. In addition, the competent authorities and concerned bodies shall take the possible measures to:
Protect the child from the risks and harms of environmental pollution and combat the same.

(Play a constructive and effective role in awareness in the fields of child health and nutrition, advantages of breastfeeding, protection from disease and accidents and disadvantages of smoking; and develop the policies and programs necessary to improve health media in this regard.



≡ نظرة عامة على القوانين واللوائح في أبوظبي

قانون اتحادي رقم (3) لسنة 2016 في شأن حقوق الطفل (قانون وديمة)

المادة 20:

تتولى السلطات المختصة والجهات المعنية توفير الرعاية الصحية للأمهات قبل الولادة وبعدها وفق التشريعات النافذة. وبالإضافة إلى ذلك، يجب على السلطات المختصة والجهات المعنية اتخاذ الإجراءات الممكنة من أجل:
حماية الطفل من مخاطر وأضرار التلوث البيئي ومكافحتها.

(القيام بدور بناء وفعال في التوعية في مجالات صحة الطفل وتغذيته، ومزايا الرضاعة الطبيعية، والحماية من الأمراض والحوادث وأضرار التدخين، ووضع السياسات والبرامج اللازمة لتحسين الإعلام الصحي في هذا الصدد).



≡ Overview of the Laws and Regulations in Abu Dhabi

Abu Dhabi Occupational Safety and Health System Framework (ADOSH-SF)- Code of Practice CoP 9.1 – New and Expectant Mothers

- Employers shall ensure that employees who are breastfeeding are not exposed to hazards or chemicals that could damage health or safety of an infant/child for as long as they continue to breastfeed.
- Employers shall provide a private room for breastfeeding mother to extract breast milk and a refrigerated location specifically for storage of extracted breast milk.
- Employers shall provide appropriate rest, meal and refreshment breaks for women who have given birth in the previous six months and/or are breastfeeding



نظرة عامة على القوانين واللوائح في أبوظبي

الإطار العام لنظام إمارة أبوظبي للصحة المهنية أدلة الممارسة الفنية دليل الممارسة الفني (9.1) الأمهات حديثات الولادة والحوامل

- يتعين على أصحاب العمل التأكد من عدم تعرض الأمهات المرضعات إلى أي أخطار أو مواد كيميائية قد تضر بصحة أو سلامة الأطفال/الرضع طالما استمروا بالرضاعة الطبيعية.
- يتعين على أصحاب العمل توفير غرفة خاصة للأم المرضعة لضخ لبن الثدي ومكان مبرد مخصص لتخزين ما ضخته من لبن الثدي.
- يتعين على أصحاب العمل تأمين فترات استراحة مناسبة للراحة والأكل وتناول المرطبات للأمهات اللاتي وضعن أطفالهن خلال الأشهر الستة الماضية و/أو يرضعن أطفالاً



≡ Overview of the Laws and Regulations in Abu Dhabi

Abu Dhabi Occupational Safety and Health System Framework (ADOSH-SF)

ADOSH-SF Technical Guideline

New and Expectant Mothers – A guide for Employers

- There are other risks to consider for workers who are breastfeeding. For example, organic mercury can be transferred from blood to milk causing a potential risk to the newborn baby if the mother is highly exposed before and during pregnancy.
- The employer will need to ensure, following written notification that an employee is breastfeeding, that she is not exposed to risks that could damage her safety and health and that of her child for as long as she continues to breastfeed. ADOSH-SF – Cop 9.1 – New and Expectant Mothers does not put a time limit on breastfeeding as this is individual to each new mother.
- It is good practice to provide a healthy and safe environment for nursing mothers to express and store milk. These facilities could be included in the suitable resting facilities you must provide for pregnant and breastfeeding mothers. Where employees continue to breastfeed for many months after birth, the employer should review the risks regularly. Where risk have been identified, continue to implement control measures identified through risk assessment to avoid exposure to risk for as long as it threatens the safety and health of the breastfeeding employee and her child.



نظرة عامة على القوانين واللوائح في أبوظبي

الإطار العام لنظام إمارة أبوظبي للصحة المهنية الدليل الإرشادي الفني دليل أصحاب العمل بشأن الأمهات حديثات الولادة والحوامل

- هناك مخاطر أخرى ينبغي مراعاتها فيما يتعلق بالمرضعات من النساء العاملات. وعلى سبيل المثال، فإن الزئبق العضوي قد ينتقل من الدم إلى لبن الأم بما يتسبب في مخاطر محتملة على الجنين وذلك في حال تعرض الأم لجرعات عالية من الزئبق العضوي قبل أو أثناء الحمل.
- على صاحب العمل أن يتأكد - عقب تلقيه بلاغاً مكتوباً بوجود امرأة عاملة مرضعة - من عدم تعريض تلك المرأة لمخاطر قد تهدد سلامتها وصحتها وسلامة وصحة رضيعها طوال فترة الإرضاع الطبيعي. علماً بأن دليل الممارسة الفني (9.1) بشأن الأمهات حديثات الولادة والحوامل، والوارد ضمن الإطار العام لنظام إمارة أبوظبي للصحة المهنية، لا ينص على فترة زمنية معينة للإرضاع الطبيعي، لأن هذه مسألة خاصة بكل أم حديثة الإنجاب.
- من الممارسات الجيدة في هذا الشأن توفير بيئة صحية وآمنة تتيج للأمهات المرضعات استحلاب اللبن وتخزينه. ويمكن توفير هذه المرافق ضمن الاستراحات المناسبة المطلوب من صاحب العمل توفيرها للحوامل والمرضعات من النساء العاملات. وفي حال استمرار النساء العاملات في الإرضاع الطبيعي لشهور عديدة بعد الولادة، ينبغي على صاحب العمل مراجعة المخاطر بانتظام. وفي تلك الحالات التي تم فيها رصد أحد المخاطر، فإنه يجب مواصلة تطبيق إجراءات التحكم التي حددتها عملية تقييم المخاطر لتفادي التعرض لتلك المخاطر، وذلك طالما استمرت في تهديد سلامة وصحة المرأة العاملة المرضعة أو رضيعها.



Extended Maternity Leave

Providing extended maternity leave is a crucial component of supporting breastfeeding mothers in the workplace. Extended leave allows mothers to recover from childbirth, establish a breastfeeding routine, and bond with their newborns without the pressure of returning to work too soon. The following subsections outline the essential elements and practical considerations for implementing extended maternity leave.



Duration and Flexibility

- **Minimum Duration:** Employers should consider offering a minimum of 90 days of paid maternity leave based on local laws and regulations
- **Flexibility in Leave:** Maternity leave should be flexible, allowing mothers to defer leave days to later or spread them over a longer period. This flexibility helps mothers manage their time and responsibilities more effectively.



Additional Leave for Complications

Additional maternity leave should be provided in cases of multiple births or complications including premature birth, low birth weight (less than 2,499 grams according to WHO), illness, anomalies, or a miscarriage (loss before 24 weeks). This ensures that mothers receive the necessary time to recover and care for their infants under challenging circumstances.



Option for Unpaid Leave

Employees should have the option to take unpaid leave to extend their maternity leave as circumstances require. This additional time can be critical for mothers who need more time to establish breastfeeding or manage other postnatal health issues.



تمديد إجازة الأمومة

يعد توفير إجازة أمومة ممتدة عنصرًا حاسمًا في دعم الأمهات المرضعات في مكان العمل. تسمح الإجازة الممتدة للأمهات بالتعافي من الولادة، وإنشاء روتين للرضاعة الطبيعية، والتواصل مع أطفالهن حديدي الولادة دون ضغوط العودة إلى العمل في وقت مبكر جدًا. توضح الأقسام الفرعية التالية العناصر الأساسية والاعتبارات العملية لتنفيذ إجازة أمومة ممتدة.



المدة والمرونة

الحد الأدنى للمدة: يجب على أصحاب العمل التفكير في تقديم إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن 90 يومًا بناءً على القوانين واللوائح المحلية
المرونة في الإجازة: ينبغي أن تكون إجازة الأمومة مرنة، مما يسمح للأمهات بتأجيل أيام الإجازة إلى وقت لاحق أو توزيعها على مدى فترة أطول. وتساعد هذه المرونة الأمهات على إدارة وقتهم ومسؤولياتهن بشكل أكثر فعالية.



إجازة إضافية للمضاعفات

وينبغي توفير إجازة أمومة إضافية في حالات الولادات المتعددة أو المضاعفات بما في ذلك الولادة المبكرة، أو انخفاض الوزن عند الولادة (أقل من 2499 جرامًا وفقًا لمنظمة الصحة العالمية)، أو المرض، أو التشوهات، أو الإجهاض (الخسارة قبل 24 أسبوعًا). وهذا يضمن حصول الأمهات على الوقت اللازم للتعافي ورعاية أطفالهن الرضع في ظل ظروف صعبة.



خيار الإجازة غير مدفوعة الأجر

يجب أن يكون لدى الموظفين خيار أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر لتمديد إجازة الأمومة حسب ما تقتضيه الظروف. يمكن أن يكون هذا الوقت الإضافي بالغ الأهمية للأمهات اللاتي يحتجن إلى مزيد من الوقت لبدء الرضاعة الطبيعية أو إدارة المشكلات الصحية الأخرى بعد الولادة.



≡ Deep-dive on Accommodations for C-section and Post-natal Complications (1/2)

Accommodations for C-section/ post-natal complications

1. Legal Framework & Policy Compliance

- **Maternity Leave:** 60 days total (45 days fully paid + 15 days half-paid) for private sector employees; public sector employees may receive 90 days. Extended leave for medical complications (e.g., C-section recovery, postpartum depression) with a medical certificate
- **Lactation Breaks:** Two 30-minute paid breaks daily for 6 months (extendable to 18 months). Private pumping spaces (non-bathroom) mandated by UAE Labor Law

2. Workplace Accommodations for Medical Complications

- **Physical Recovery:**
 - Modified duties: Exempt from heavy lifting (>10 lbs) or prolonged standing for 6–12 weeks post-C-section
 - Ergonomic adjustments: Supportive seating, footrests, and flexible breaks for pain management
- **Mental Health:**
 - postpartum depression support: Access to counseling (e.g., via Employee Assistance Programs), quiet spaces for therapy calls, and reduced workload
 - Peer networks: Employee resource groups (ERGs) for parental support

3. Lactation Support Initiatives

- **On-Site Facilities:**
 - Designated "Mommy's Expressing Lounges" (hygienic, private rooms with pumps/fridges)
- **Consultant Access**
- **Partnerships with IBCLC-certified** lactation specialists to address breastfeeding challenges (e.g., pain, low supply)

4. Education & Cultural Shifts

- **Manager Training:**
- **Employee Awareness:** distribute guides on UAE/WHO/UNICEF postnatal care standards and workplace policies



نظرة متعمقة عن العملية القيصرية ومضاعفات ما بعد الولادة

1- الإطار القانوني والامتثال للسياسة

- **إجازة الأمومة:** إجمالي 60 يومًا (45 يومًا مدفوعة بالكامل + 15 يومًا نصف مدفوعة الأجر) لموظفي القطاع الخاص؛ قد يحصل موظفو القطاع العام على 90 يومًا. إجازة ممتدة بسبب المضاعفات الطبية (على سبيل المثال، التعافي من العملية القيصرية، اكتئاب ما بعد الولادة) مع شهادة طبية
- **استراحات الرضاعة:** استراحة مدفوعة الأجر مدتها 30 دقيقة يوميًا لمدة 6 أشهر (قابلة للتמיד إلى 18 شهرًا). مساحات الضخ الخاصة (غير الحمامات) التي يفرضها قانون العمل الإماراتي.

2- أماكن العمل الخاصة بالمضاعفات الطبية

- **التعافي الجسدي:**
- إعادة النظر في المهام الوظيفية: الإعفاء من رفع الأحمال الثقيلة (< 10 أرطال) أو الوقوف لفترات طويلة لمدة 6-12 أسبوعًا بعد الولادة القيصرية.
- توفير بيئة عمل مريحة: مقاعد داعمة، ومساند للقدمين، وفواصل مرنة لإدارة الألم.
- **الصحة النفسية:**
- توفير الدعم للحالات الاكتئاب ما بعد الولادة: تمكين الوصول إلى الاستشارة النفسية (على سبيل المثال، عبر برامج مساعدة الموظفين)، توفير المساحات الهادئة لدعم الصحة النفسية وتقليل عبء العمل.
- **شبكات الأقران:** مجموعات موارد الموظفين لدعم الوالدين

3- مبادرات دعم الرضاعة الطبيعية

- **توفير مرافق في موقع العمل:**
- مرافق خاصة بالأمهات (غرف صحية خاصة مزودة بمضخات شفط الحليب/ ثلاجات)
- **سهولة الوصول لأخصائية الرضاعة الطبيعية:**
- العمل على عقد شراكات مع أخصائيي الرضاعة المعتمدين لمناقشة التحديات التي قد تواجه الأم المرضعة مثال (ألم الثدي أو قلة إدرار الحليب).

4- التعليم والتحول الثقافي

- **الدورات التدريبية:**
- **توعية الموظفين:** توزيع أدلة حول معايير رعاية ما بعد الولادة وسياسات مكان العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة ومنظمة الصحة العالمية واليونيسيف



≡ Ensuring Compliance with Local and International Standards and Policies

Implementing Leading Practices



Training for Managers

Employers should arrange training for managers on the benefits of breastfeeding, including higher employee retention, lower turnover costs, health benefits to the child and mother, and lower absenteeism due to a child's illness..



Regular Reviews and Updates

Policies should be regularly reviewed and updated to ensure they remain in line with the latest legal requirements and leading practices. This includes seeking feedback from employees and making necessary adjustments to support breastfeeding mothers effectively.



Pursuing the Parent-Friendly Label (PFL):

Employers in the private sector, semi-government, or third sector in the UAE are encouraged to apply to earn the Parent-friendly Label. This recognition, awarded by the Abu Dhabi Early Childhood Authority, signifies a commitment to leading practices in supporting working parents and promoting a family-friendly workplace.



ضمان الالتزام بالمعايير والسياسات المحلية والدولية

تنفيذ الممارسات الرائدة



التدريب المدراء:

يجب على أصحاب العمل عقد تدريب المدراء حول فوائد الرضاعة الطبيعية، بما في ذلك زيادة معدل الاحتفاظ بالموظفين، وانخفاض تكاليف استبدال الموظفين، والفوائد الصحية للطفل والأم، وتقليل التغيب عن العمل بسبب مرض الطفل.



المراجعات والتحديثات المنتظمة:

وينبغي مراجعة السياسات وتحديثها بانتظام للتأكد من أنها تظل متوافقة مع أحدث المتطلبات القانونية والممارسات الرائدة. ويشمل ذلك طلب التعليقات من الموظفين وإجراء التعديلات اللازمة لدعم الأمهات المرضعات بشكل فعال.



اتباع العلامة الصديقة للوالدين:

يتم تشجيع أصحاب العمل في القطاع الخاص أو شبه الحكومي أو القطاع الثالث في دولة الإمارات العربية المتحدة على التقدم للحصول على علامة صديقة للوالدين. ويدل هذا التكرم، الذي منحه هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، على الالتزام بالممارسات الرائدة في دعم الآباء العاملين وتعزيز مكان العمل المناسب للأسرة.



≡ Implementation Strategies

Effective implementation strategies are crucial for adopting and sustaining breastfeeding support policies in the workplace. These strategies ensure that the policies are integrated smoothly into the organizational framework and that all stakeholders are engaged and supportive.

Step-by-Step Guidance for Adopting Policies

Adopting policies to support breastfeeding in the workplace involves several key steps. The following guidance provides a structured approach to implementing these policies effectively

Assessment and Planning



Identify Needs

Conduct surveys and focus groups with employees to understand their needs and preferences regarding breastfeeding support.



Set Goals

Define clear objectives for the breastfeeding support program, such as improving employee retention, reducing absenteeism, and enhancing employee well-being.



Engage Stakeholders

Involve key stakeholders, including HR, management, and employee representatives, in the planning process to ensure broad support and input.



استراتيجيات التنفيذ

تعتبر استراتيجيات التنفيذ الفعالة ضرورية لاعتماد واستدامة سياسات دعم الرضاعة الطبيعية في مكان العمل. وتضمن هذه الاستراتيجيات دمج السياسات بسلاسة في الإطار التنظيمي ومشاركة جميع أصحاب المصلحة ودعمهم.

إرشادات خطوة بخطوة لاعتماد السياسات

يتضمن اعتماد سياسات لدعم الرضاعة الطبيعية في مكان العمل عدة خطوات رئيسية. توفر الإرشادات التالية نهجًا منظمًا لتنفيذ هذه السياسات بفعالية

التقييم والتخطيط



تحديد الاحتياجات

قم بإجراء الدراسات الاستقصائية ومجموعات التركيز مع الموظفين لفهم احتياجاتهم وتفضيلاتهم فيما يتعلق بدعم الرضاعة الطبيعية



تحديد الأهداف

تحديد أهداف واضحة لبرنامج دعم الرضاعة الطبيعية، مثل تحسين الاحتفاظ بالموظفين، وتقليل التغيب عن العمل، وتعزيز رفاهية الموظف.



إشراك أصحاب المصلحة

قم بإشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الموارد البشرية والإدارة وممثلي الموظفين، في عملية التخطيط لضمان الدعم والمدخلات الواسعة



≡ Implementation Strategies



Policy Development:

- **Draft the Policy:** develop a written policy that outlines the organizations commitment to breastfeeding support, including details on lactation breaks, facilities and support services .
- **Review Legal Requirements:** Ensure that the policy complies with local laws and regulations, such as the Executive Regulations of Law No. (6) of 2016 regarding human resources in the Emirate of Abu Dhabi and its amendments 2020 and the Federal Law No. 3 of 2016 on Child Rights (Wadeema's Law).



Resource Allocation:

- **Budget for Facilities:** Allocate resources for setting up nursing rooms, purchasing necessary equipment, and providing educational materials.
- **Training Programs:** Develop training programs for managers and employees to ensure they understand and support the breastfeeding-friendly policy



Communication and Training:

- **Policy Launch:** Announce the new policy through organization-wide communications, including emails, newsletters, and staff meetings
- **Training Sessions:** Conduct training sessions for managers and employees to explain the policy and its benefits, and to address any questions or concerns.



استراتيجيات التنفيذ ≡

تطوير السياسات:



- **صياغة السياسة:** وضع سياسة مكتوبة تحدد التزام المنظمة بدعم الرضاعة الطبيعية، بما في ذلك تفاصيل حول استراحات الرضاعة والمرافق وخدمات الدعم.
- **مراجعة المتطلبات القانونية:** التأكد من امتثال السياسة للقوانين واللوائح المحلية، مثل اللائحة التنفيذية للقانون رقم (6) لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي وتعديلاته 2020 والقانون الاتحادي رقم 3 لسنة 2016 في شأن حقوق الطفل (قانون وديمة).

تخصيص الموارد:



- **مزايا المرافق:** تخصيص الموارد لإنشاء غرف التمريض، وشراء المعدات اللازمة، وتوفير المواد التعليمية.
- **برامج التدريب:** تطوير برامج تدريبية للمديرين والموظفين للتأكد من فهمهم ودعمهم للسياسة الصديقة للرضاعة الطبيعية.

التواصل والتدريب:



- **إطلاق السياسة:** الإعلان عن السياسة الجديدة من خلال الاتصالات على مستوى المنظمة، بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني والنشرات الإخبارية واجتماعات الموظفين.
- **الدورات التدريبية:** إجراء دورات تدريبية للمديرين والموظفين لشرح السياسة وفوائدها، ومعالجة أي أسئلة أو مخاوف.



≡ Implementation Strategies

Implementation and Monitoring:

- **Rollout:** Implement the policy across the organization, ensuring that all necessary facilities and resources are in place.
- **Monitor and Evaluate:** Regularly monitor the policy's effectiveness through employee feedback, usage logs for nursing rooms, and periodic reviews. Make adjustments as needed based on this feedback..





استراتيجيات التنفيذ

التنفيذ والمراقبة:

الطرح: تنفيذ السياسة في جميع أنحاء المنظمة، والتأكد من توفر جميع المرافق والموارد اللازمة.

المراقبة والتقييم: مراقبة فعالية السياسة بانتظام من خلال تعليقات الموظفين، وسجلات الاستخدام لغرف التمريض، والمراجعات الدورية. قم بإجراء التعديلات حسب الحاجة بناءً على هذه التعليقات. للحصول على إرشادات مفصلة حول الموارد والأدوات المتاحة لدعم هذه العملية،





≡ Implementation Strategies

Roles of Human Resources and Management:



Human Resources:

- **Policy Development and Maintenance:** HR is responsible for developing, updating, and maintaining the breastfeeding support policy. This includes ensuring compliance with legal requirements and leading practices.
- **Employee Training and Support:** HR should provide training sessions for employees and managers on the breastfeeding-friendly policy and available support. They should also offer resources and support to breastfeeding mothers, such as access to lactation consultants and educational materials.
- **Monitoring and Evaluation:** HR should regularly monitor the effectiveness of the breastfeeding support program through employee feedback, usage logs, and other metrics. They should make necessary adjustments to improve the program based on this data.



Management:

- **Support and Advocacy:** Managers should actively support and advocate for the breastfeeding-friendly policy. This includes creating a supportive work environment and encouraging a positive attitude towards breastfeeding employees.
- **Policy Enforcement:** Managers are responsible for enforcing the breastfeeding-friendly policy within their teams. This includes ensuring that employees are aware of the policy and have access to the necessary facilities and support.
- **Flexibility and Accommodation:** Managers should work with breastfeeding employees to provide flexible work schedules and support as needed. This includes allowing for breastfeeding breaks and adjusting work assignments to support breastfeeding mothers.



استراتيجيات التنفيذ ≡

أدوار الموارد البشرية والإدارة:

الموارد البشرية:

تطوير السياسات وصيانتها: الموارد البشرية مسؤولة عن تطوير وتحديث والحفاظ على سياسة دعم الرضاعة الطبيعية. ويشمل ذلك ضمان الامتثال للمتطلبات القانونية والممارسات الرائدة. تدريب ودعم الموظفين: يجب على قسم الموارد البشرية توفير دورات تدريبية للموظفين والمديرين حول السياسة الملائمة للرضاعة الطبيعية والدعم متاح. ويجب عليهم أيضاً توفير الموارد والدعم للأمهات المرضعات، مثل الوصول إلى استشاري الرضاعة والمواد التعليمية. المراقبة والتقييم: يجب على الموارد البشرية مراقبة فعالية برنامج دعم الرضاعة الطبيعية بانتظام من خلال تعليقات الموظفين وسجلات الاستخدام والمقاييس الأخرى. وينبغي عليهم إجراء التعديلات اللازمة لتحسين البرنامج بناءً على هذه البيانات.

الإدارة:

الدعم والترويج: يجب على المديرين أن يدعموا ويروجوا بشكل فعال عن السياسة الملائمة للرضاعة الطبيعية. ويشمل ذلك خلق بيئة عمل داعمة والتشجيع على السلوك الإيجابي تجاه العاملات المرضعات. تنفيذ السياسة: يتحمل المدراء مسؤولية تنفيذ السياسة الملائمة للرضاعة الطبيعية داخل فرقهم. ويشمل ذلك التأكد من أن الموظفين على دراية بالسياسة وإمكانية الوصول إلى المرافق والدعم اللازمين. المرونة والتكيف: يجب على المدراء العمل مع الموظفين اللاتي يرضعن رضاعة طبيعية لتوفير جداول عمل مرنة والدعم حسب الحاجة. ويشمل ذلك السماح بفترات راحة للرضاعة الطبيعية وتعديل مهام العمل لدعم الأمهات المرضعات.



☰ Nursing Room



Privacy & Accessibility

- Located separately from restrooms
- Private and not visible from the outside
- Access controlled for breastfeeding mothers



Hygiene & Maintenance

- Regular cleaning and climate control
- Disinfectant wipes & sanitizers available
- Daily waste disposal and cleanliness reminders



Furnishings & Equipment

- Comfortable, easy-to-clean chairs
- Tables for breast pumps.
- Power outlets for electric pumps
- Proper storage space (at least 20 cm from the floor)



غرفة الرضاعة ≡

الخصوصية وإمكانية الوصول



- تقع بشكل منفصل عن الحمامات
- خاصة وغير مرئية من الخارج
- التحكم في الوصول للأمهات المرضعات

النظافة والصيانة



- التنظيف المنتظم والتحكم في المناخ
- مناديل مطهرة ومعقمات متوفرة
- التخلص اليومي من النفايات والتذكير بالنظافة

المفروشات والمعدات



- كراسي مريحة وسهلة التنظيف
- طاوولات لاستخدام مضخات الثدي
- توفير منافذ كهربائية لاستخدامها في مضخات الثدي الكهربائية.
- توفير مساحة تخزين مناسبة (على الأقل 20 سم من الأرض)



☰ Detailed Specifications for Nursing Rooms

Space Allocation

- Minimum room size: 6 sq.m to accommodate a chair, table, and refrigerator while ensuring comfort and privacy.
- Room quantity based on workforce size: At least one permanent nursing room for every 50-100 female employees.

Usage Scheduling

- If demand is high, implement a scheduling system to ensure availability.
- Maintain a logbook to monitor usage and improve facilities as needed.

Signage & Communication

- Place clear signage inside and outside the nursing room to ensure privacy.
- Inform employees through orientation, handbooks, and internal communication.

Support & Resources

- Gather feedback from nursing mothers to enhance facilities.
- Provide lactation support programs, including access to lactation consultants and educational materials.



المواصفات التفصيلية لغرف الرضاعة الطبيعية

- الحد الأدنى لحجم الغرفة: 6 متر مربع لاستيعاب كرسي وطاولة وثلاجة مع ضمان الراحة والخصوصية.
- عدد الغرف يتم على أساس حجم القوى العاملة: غرفة رضاعة دائمة واحدة على الأقل لكل 50-100 موظفة.

تخصيص المساحة

- إذا كان الطلب مرتفعاً، فقم بتنفيذ نظام جدولة لضمان التوفر.
- احتفظ بسجل لمراقبة الاستخدام وتحسين المرافق حسب الحاجة.

جدولة الاستخدام

- وضع لافتات واضحة داخل وخارج غرفة الرضاعة لضمان الخصوصية.
- إبلاغ الموظفين من خلال التوجيه والكتيبات والتواصل الداخلي.

اللافتات والتواصل

- جمع ردود الفعل من الأمهات المرضعات لتعزيز المرافق.
- توفير برامج دعم الرضاعة، بما في ذلك الوصول إلى استشاريي الرضاعة والمواد التعليمية

الدعم والموارد



≡ Hygiene and Sanitation Considerations

It is essential for a breastfeeding mother returning to work to have a comfortable and safe area where she can express and store milk during the workday. Simple lactation rooms can be created. Companies with a large number of employees may install partitions or curtains in the lactation room to accommodate multiple users, depending on local customs and culture

Hygiene & Sanitation Considerations:

1. Handwashing Station:

Provide soap, water, and sanitizer near pumping areas.

1. Pump Cleaning:

- After Each Use: Rinse parts with cold water, wash with mild detergent, and air-dry
- Disinfection: Use steam bags or boiling water (5 mins) if shared pumps are used
- Cooler Bags: Provide insulated bags with ice packs(must stay $\leq 15^{\circ}\text{C}$)



اعتبارات النظافة والصرف الصحي

من الضروري للأم المرضعة العائدة إلى العمل أن يكون لديها منطقة مريحة وآمنة حيث يمكنها شطف الحليبمن الثدي وتخزينه خلال يوم العمل. يمكن إنشاء غرف رضاعة بسيطة.

يمكن للشركات التي لديها عدد كبير من الموظفين تركيب قواطع أو ستائر في غرفة الرضاعة لاستيعاب عدة مستخدمين، اعتمادًا على العادات والثقافة المحلية

منطقة غسل اليدين:

قم بتوفير الصابون والماء والمطهر بالقرب من مناطق استخدام مضخة شطف حليب الثدي.

تنظيف المضخة:

بعد كل استخدام: اشطف الأجزاء بالماء البارد، واغسلها بمنظف خفيف، وجففها بالهواء.
التطهير: استخدم أكياس البخار أو الماء المغلي (5 دقائق) في حالة استخدام المضخات المشتركة.
أكياس التبريد: قم بتوفير أكياس معزولة بها أكياس ثلج (يجب أن تظل درجة حرارة ≤ 15 درجة مئوية)



≡ Additional Considerations



Key Barriers

1. Inadequate training and knowledge for both mothers and workers on the best practices of hygiene and sanitation
2. Response to any emergency situation (e.g., power cut, fridge failure, etc.)



Recommended Actions

1. Conduct monthly hygiene audits of lactation rooms by HR/Management
2. Develop a training package and awareness plan on food safety and hygiene
3. Develop a check list for setting up the lactation room



اعتبارات إضافية ≡

الحواجز الرئيسية:



1. عدم كفاية التدريب والمعرفة لكل من الأمهات والعاملين بشأن أفضل ممارسات النظافة والصرف الصحي.
2. الاستجابة لأي حالة طوارئ (على سبيل المثال، انقطاع التيار الكهربائي، تعطل الثلاجة، وما إلى ذلك)

الإجراءات الموصى بها:



1. إجراء عمليات تدقيق شهرية للنظافة في غرف الرضاعة الطبيعية من قبل الموارد البشرية/الإدارة
2. تطوير حقيبة تدريبية وخطة توعوية حول سلامة الغذاء والنظافة
3. قم بإعداد قائمة مرجعية لإعداد غرفة الرضاعة الطبيعية



≡ Managerial and Peer Support

Support from Managers

Employers must ensure that fathers feel supported by their managers to take their full paternity leave benefit

Support from Peers

Creating a workplace culture where peers support each other in taking parental leave can significantly enhance the acceptance and utilization of these policies

Workplace Culture and Support

Managerial and Peer Support: A supportive workplace culture is essential. Managers and coworkers should exhibit a positive, accepting attitude towards breastfeeding employees

Policy Communication

Communicate breastfeeding support policies to all employees. This includes providing information about available breastfeeding breaks, nursing facilities, and support services during employee orientations and through internal communications.

Managerial Support

Training for Managers: Managers should be trained in the importance of breastfeeding and how to support breastfeeding employees effectively.

Role of Managers: Managers play a critical role in fostering a supportive environment. They should lead by example and encourage a positive attitude towards breastfeeding among their team members.

Setting a Positive Example

When senior employees use nursery rooms or other support means provided to parents, such as parental leave and childcare services, it sets a positive example and encourages others to take advantage of these supportive organization policies.



الدعم الإداري والأقران

الدعم من المدراء

يجب على أصحاب العمل التأكد من أن الآباء يشعرون بدعم مدراءهم للحصول على إجازة الأبوة الكاملة

الدعم من الأقران

إن خلق ثقافة في مكان العمل حيث يدعم الأقران بعضهم البعض في أخذ إجازة الأبوة يمكن أن يعزز بشكل كبير قبول هذه السياسات والاستفادة منها

ثقافة مكان العمل والدعم

الدعم الإداري ودعم الأقران: تعد ثقافة مكان العمل الداعمة أمراً ضرورياً. يجب على المدراء وزملاء العمل إظهار موقف إيجابي ومقبول تجاه العاملات المرضعات

تعميم سياسة الرضاعة الطبيعية

إبلاغ جميع الموظفين بسياسات دعم الرضاعة الطبيعية. يتضمن ذلك توفير معلومات حول فترات الراحة المتاحة للرضاعة الطبيعية، ومرافق الرضاعة الطبيعية، وخدمات الدعم أثناء الإرشاد الوظيفي للموظفين ومن خلال التواصل الداخلي

الدعم الإداري

تدريب المدراء: يجب تدريب المدراء على أهمية الرضاعة الطبيعية وكيفية دعم لات المرضعات بشكل فعال. دور المدراء: يلعب المدراء دوراً حاسماً في تعزيز بيئة داعمة. يجب أن يكونوا قدوة يحتذى بها وأن يشجعوا الموقف الإيجابي تجاه الرضاعة الطبيعية بين أعضاء فريقهم

وضع مثال إيجابي

عندما يستخدم كبار الموظفين غرف الحضانة أو وسائل الدعم الأخرى المقدمة للآباء، مثل إجازة الأبوة وخدمات رعاية الأطفال، فإن ذلك يشكل مثالاً إيجابياً ويشجع الآخرين على الاستفادة من سياسات المنظمة الداعمة هذه



Ongoing Support and Resources

Ongoing support and resources are essential to ensure that returning mothers and fathers continue to receive the assistance they need to successfully balance work and breastfeeding or other parenthood duties. This support helps maintain the parents' well-being and productivity in the workplace. The following are sample activities to support that:

Access to Lactation Consultants:

Provide access to lactation consultants who can offer personalized advice and support to the breastfeeding mother. This service can be offered through partnerships with local healthcare providers or breastfeeding support organizations.

Peer Support Networks:

Establish peer support networks where returning mothers can connect, share experiences, and provide mutual support with each other. These networks can be facilitated through regular meetings, online forums, or social media groups.

Educational Resources:

Continuously update and provide educational resources related to breastfeeding, childcare, and work-life balance. These resources should be easily accessible to all employees and triggered to be directly shared with beneficiary employees when requesting maternity or paternity leave.

Support for Fathers:

Extend support to fathers to help them engage in parenting duties and face hidden challenges, such as sleep deprivation and other stressors. This can include access to coaches or psychological support tailored to fathers' needs, ensuring they have the resources and guidance to support their partners and balance their work-life responsibilities effectively.



الدعم المستمر والموارد

يعد الدعم والموارد المستمرين ضروريين لضمان استمرار الأمهات والآباء العائدين في تلقي المساعدة التي يحتاجونها لتحقيق التوازن الناجح بين العمل والرضاعة الطبيعية أو واجبات الأبوة الأخرى. ويساعد هذا الدعم في الحفاظ على رفاهية الوالدين وإنتاجيتهما في مكان العمل. فيما يلي نماذج للأنشطة لدعم ذلك:

الوصول إلى استشاري الرضاعة:

توفير إمكانية الوصول إلى استشاري الرضاعة الذين يمكنهم تقديم المشورة الشخصية والدعم للأم المرضعة. يمكن تقديم هذه الخدمة من خلال شركات مع مقدمي الرعاية الصحية المحليين أو منظمات دعم الرضاعة الطبيعية.

شبكات دعم الأقران:

إنشاء شبكات دعم الأقران حيث يمكن للأمهات العائدات التواصل وتبادل الخبرات وتقديم الدعم المتبادل مع بعضهن البعض. ويمكن تسهيل هذه الشبكات من خلال الاجتماعات المنتظمة أو المنتديات عبر الإنترنت أو مجموعات وسائل التواصل الاجتماعي.

الموارد التعليمية:

التحديث المستمر وتوفير الموارد التعليمية المتعلقة بالرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال والتوازن بين العمل والحياة. يجب أن تكون هذه الموارد متاحة بسهولة لجميع الموظفين ويتم تفعيلها لمشاركتها مباشرة مع الموظفين المستفيدين عند طلب إجازة الأمومة أو الأبوة.

دعم الآباء:

تقديم الدعم للآباء لمساعدتهم على الانخراط في واجبات الأبوة والأمومة ومواجهة التحديات الخفية، مثل الحرمان من النوم والضغطات الأخرى. يمكن أن يشمل ذلك الوصول إلى المدربين أو الدعم النفسي المصمم خصيصًا لتلبية احتياجات الآباء، مما يضمن حصولهم على الموارد والتوجيه لدعم شركائهم وتحقيق التوازن بين مسؤولياتهم العملية والحياة بشكل فعال.