الخليج

منوعات, محطات

13 مارس 2023 14:52 مساء

«إجازة والدية مدفوعة الأجر لموظفي «أمازون



حددت شركة «أمازون» سياسة الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر التي تعود بالفائدة على جميع موظفيها من الأمهات والآباء الجدد في كلٍّ من الإمارات، والسعودية، ومصر، والأردن، وذلك تزامناً مع اليوم العالمي للمرأة.

وتقدم السياسة الشاملة للوالدين اللذين أكملا سنة من الالتحاق بالعمل لدى الشركة، إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى 6 أسابيع خلال السنة الأولى من ولادة الطفل. ويمكن للأمهات بعد الولادة إضافة الـ 6 أسابيع من الإجازة الوالدية إلى الـ 14 أسبوعاً من إجازة الأمومة بهدف الاستفادة من 20 أسبوعاً من الإجازة مدفوعة الأجر، بما في ذلك شهر واحد قبل الولادة، لقضاء وقت أطول في العناية بالمولود الجديد والتركيز على شؤون الأسرة.

و قال رونالدو مشحور، نائب رئيس «أمازون الشرق الأوسط وشمال إفريقيا»: «تحرص الشركة على توفير الخيارات المفيدة لموظفيها لتمكينهم من تحقيق التوازن بين التزاماتهم المهنية والشخصية. ونسعى دوماً للاستماع إلى موظفينا، وتنفيذ تجاربهم وتطويرها لضمان دعم جميع الأمهات والآباء بكل الوسائل اللازمة لتحقيق حياة مزدهرة في العمل والمنزل. وتُعَد سياسات الإجازة الوالدية الخاصة بنا خطوة أخرى ترمي إلى إطلاق العنان للإمكانات الكاملة للسيدات والرجال. تحقيق المساواة في مكان العمل يشكل عاملاً مهماً لتحفيز النمو الاقتصادي في المنطقة ووسيلة فعالة لبناء

مجتمع مزدهر ومستدام».

وبينما تدعم «أمازون» موظفيها خلال عودتهم إلى المكاتب، تؤكد سياسات الإجازة الوالدية التزام الشركة المستمر بدعم الأمهات والآباء العاملين في خلق التوازن الصحيح بين احتياجات العمل والمنزل. وتقدم «أمازون» أيضاً برنامج Ramp-Back الذي يوفر للوالدين الجديدين 8 أسابيع متتالية من المرونة وساعات العمل الجزئية أثناء تكيفهما مع جداول العمل.

وقال بيكرام واليا، مدير الموارد البشرية في «أمازون الشرق الأوسط وشمال إفريقيا»: «خطة عودة أحد الوالدين إلى العمل بعد استقبال مولود جديد لا تقل أهمية عن الإجازة نفسها، إذ يتيح برنامج Ramp-Back للوالدين الجديدين تسهيل العودة وتخصيص جداول تلائم جميع احتياجاتهم، ما يمنحهم المرونة اللازمة لتحديد الأولويات الأسرية، مع استئنافهم مهام العمل. ونهدف من خلال هذه المبادرة إلى دعم العائلات بتزويدها بالوقت الكافي وإتاحة المجال لها للتركيز على رعاية أطفالها، وكذلك منح الوالدين الثقة الكاملة بأن الشركة تدرك جيداً أهمية هذه المرحلة الخاصة».

وقالت سونام أرورا، مسؤولة إقليمية عن فئات المنتجات في «أمازون الإمارات العربية المتحدة»: «عادةً ما يرافق استقبال مولود جديد الكثير من التغييرات التي تتطلب التكيف مع إجراءات وسلوكيات جديدة سواء في المنزل أو مكان العمل. ما أُقدِّر في «أمازون» هو تفهمها لاحتياجات الأمهات ودعمها لشؤون الأمومة، وكذلك سياسة الشركة التي تسمح لي بالحصول على إجازة تصل إلى خمسة أشهر. كما تلقيت الدعم الكامل من مديري الذي حرص على ضمان عدم تأثير إجازة الأمومة على مسار حياتي المهنية. وعلاوةً على ذلك، ساعدني أعضاء فريقي وزملائي في إكمال مهامي الخاص بي بشكل يمكنني من تخصيص Ramp-Back خلال فترة غيابي عن العمل. صُمِّم برنامج العودة إلى العمل الوقت الذي يحتاجه مولودي الجديد، مع ضمان عودتي السلسة إلى مهامي الوظيفية».

وبالإضافة إلى الإجازة الوالدية، تسعى «أمازون» إلى تعزيز تجربة الموظف للوالدين، وذلك من خلال خلق بيئة عمل شاملة، ووضع أسس سليمة لثقافة عمل تستند إلى تفهم الاحتياجات المختلفة لفريق العمل، فضلاً عن تعزيز شعور الأمهات والآباء الجدد بالدعم المقدم من الشركة من خلال مزايا فريدة تعزز بيئة العمل، وهي:

غرف الأمهات: تشمل جميع مكاتب ومواقع عمليات «أمازون» غرفاً مخصصة ومجهزة للأمهات.

تجربة الاستمتاع بإجازة مريحة: لضمان التخطيط لطلبات إجازة والدية مريحة، يتوفر فريق عمل متخصص للمساعدة للعودة إلى العمل. Ramp-Back في تخطيط وجدولة الإجازات الوالدية، بما في ذلك جداول

دورات تدريبية للمديرين: تُمكِّن الشركة جميع المديرين والقادة من خلال توفير الدورات التدريبية والموارد اللازمة لمساعدة الموظفين خلال هذه المرحلة المهمة في الحياة.

للأمهات والآباء العاملين، والتي تهدف إلى تشارك @Families شبكات الدعم المجتمعي: تضم مجموعة التقارب المعرفة وتعزيز النمو الوظيفي وتنمية الروابط المجتمعية بين الأمهات والآباء.

"حقوق النشر محفوظة "لصحيفة الخليج .2024 ©