

خسارة الحمل وفقدان الطفل في العمل



ساندز (مؤسسة وفيات الأجنة ووفيات الأطفال حديثي الولادة). مؤسسة خيرية مسجلة في اسكتلندا رقم SC042789، إنجلترا وويلز 299679. وممارس صقلنا أيضا في أيرلندا الشمالية شركة محدودة بالضمان رقم 2212082. عنوان التسجيل: 10-18 Union Street, London, SE1 1SZ

الحنن هو أمر شخصي للغاية، ويستجيب له الجميع بطرق مختلفة. ويهدف هذا الدليل أن يكون مصدر دعم لك ولصاحب العمل.

الصفحة 4-15 هي الدليل الخاص بك. ويتضمن نصائح قد تجدها مفيدة إذا كنت في العمل أو تفكر في العودة إلى العمل.

الجزء
1

الصفحة 16-31 هي دليل لصاحب العمل، لذلك قد ترغب في مشاركتها مع مكان عملك. يشعر العديد من المديرين بالامتنان لتلقي إرشادات، خاصة إذا لم يسبق لهم العمل مع زملائهم الذين عانوا من خسارة الحمل أو فقدان الطفل.

الجزء
2



يرجى استخدام هذا الدليل بأي صورة تحقق بها أقصى استفادة.

يتم استخدام كلمة "مدير" في جميع أجزاء هذا الدليل. ويعني هذا شخص أكثر خبرة في مكان عملك يكون مسؤولاً عنك مباشرة. اعتماداً على مكان عملك، يمكن أن يكون هذا الشخص رئيس قسم أو ضابط قائد أو ببساطة الشخص الذي تسميه "رئيسك".

للمزيد من المعلومات حول التحديات الجسدية والعاطفية لخسارة الحمل، ومشاعر الفجعية، وتذكر طفلك، وتوفير الدعم لأفراد الأسرة المختلفين، يلقي الاطلاع على كتاب مؤسسة ساندز لدعم مشاعر الفجعية Sands Bereavement Support [sands.org.uk/book](https://www.sands.org.uk/book) والذي يتناول هذه المجالات وغيرها بمزيد من التفصيل.

للحصول على دعم فوري، يمكنك الاتصال بفريق دعم الفجعية على **08081643332** أو helpline@sands.org.uk، أو الاستفادة من منصات الوسائط الاجتماعية الخاصة بنا وكذلك المجموعات عبر الإنترنت ومجموعات الدعم المحلية.

نحن هنا من أجلك طالما كنت في حاجة إلينا.

إبلاغ صاحب العمل والزملاء

أن خسارة الحمل وفقدان الطفل تجربة شخصية للغاية، والأمر متروك لك تماما لمشاركته مع الزملاء. سيحتاج مديرك وقسم الموارد البشرية (إذا كان لديك واحد) إلى معرفة سبب غيابك عن العمل، ولكن يمكنك مشاركة الكثير أو القليل من التفاصيل إذا شعرت بالراحة في فعل ذلك.

يجد بعض الناس أنه من المفيد أن يعرف الآخرون ما حدث، حيث من المرجح أن يتصرفوا بحساسية ويقدمون الدعم، وبخلاف ذلك فقد لا يعرفون ما تحتاجه. ومع ذلك، يرغب الآخرون ويحتاجون إلى المزيد من الخصوصية. لا توجد طريقة صحيحة أو خاطئة للتعبير عن المشاعر ولكن، من المهم أن تفعل ما تشعر أنه مناسب لك.

قد تؤدي مشاركة تجربتك في العمل إلى فتح محادثات غير متوقعة حيث قد يكون هناك آخرون في مكان عملك عانوا أيضا من خسارة الحمل وفقدان الأطفال، لكنهم لم يعلنوا عن ذلك مطلقا.

حتى لو كنت تريد أن يعرف زملاءك ما حدث، فقد تكون غير متأكد من كيفية مشاركة الأخبار. إذا كنت تفضل عدم القيام بذلك بنفسك، فيمكنك أن تطلب من مديرك إخبار الآخرين نيابة عنك.

اتفق مع مديرك على المعلومات التي يجب أن يشاركها، ومتى يجب أن يشاركها، ولمن يجب أن يعلنها. على سبيل المثال، إذا قمت بتسمية طفلك، فقد ترغب في إخبار زملائك بأسمائهم وطمأنتهم إلى أنك ترغب في أن يستخدموه. وبالمثل، إذا كنت لا تريد أن يعرف الآخرون ذلك، فتأكد من أخبار مديرك برغبتك.



إذا كنت بحاجة إلى دعم في الإفصاح عن احتياجاتك إلى مديرك أو صاحب العمل، فقد يتمكن فريق خدمات دعم الفجيرة في ساندز Sands من مساعدتك في التفكير في أفضل طريقة للقيام بذلك. يوجد نموذج لبريد إلكتروني في الصفحة 14 من هذا الدليل قد يساعدك أنت أو مديرك في العثور على الصياغة الملائمة لإخبار زملائك.



كن صادقا مع نفسك ومديرك

يمكن أن تكون المراحل المبكرة من الفجيرة صعبة للغاية. قبل كل شيء، كن لطيفا مع نفسك، ولكن كن صادقا أيضا مع نفسك ومديرك بشأن العمل الذي يمكنك القيام به. فليس عليهم أن يضعوا افتراضات حول ما تشعرين به بناء على ما حدث لك، ومدة الحمل، وما إذا كنت قد أنجبت أو كنت شريكا.

قد تكون هناك أوقات أو تواريخ تجدونها صعبة بشكل خاص، مثل عيد ميلاد طفلك أو تاريخ ولادته أو الذكرى السنوية. يمكن أن تكون الأيام التي تسبق هذه التواريخ أمرا صعبا أيضا. قد ترغب في أخذ إجازة سنوية في هذه الأوقات لمنح نفسك بعض المساحة. ولا تعد المشاعر التي يمكن أن تحيط بهذه التواريخ الرئيسية علامة على أن حزنك يزداد "سوءا"، لأنه من الطبيعي أن يكون لديك العديد من المشاعر المختلفة عندما تكون ثكلى، وأن تنتقل بين المشاعر المختلفة بسرعة.

قد تحتاجين إلى الحصول على الدعم الطبي أو النفسي بعد الحمل. إذا كانت هناك مراجعة طبية أو تحقيق لمعرفة سبب وفاة طفلك، فقد يكون ذلك أيضا تحديا عاطفيا. إذا أخبرت مديرك بما يحدث وأيضاً عندما تحتاجين إلى إجازة، فسوف يفهمك ويدعمك بشكل أفضل.





عند عودتك إلى العمل

يمكن أن تثير العودة إلى العمل مجموعة من المشاعر المختلفة. فقد يتطلع بعض الزملاء التكلي إلى العودة إلى العمل كوسيلة لتشتيت انتباههم أو الشعور بأن الأمور "طبيعية"، بينما يجد آخرون أن الأمر يفوق طاقة إحتمالهم.

من المهم أن تأخذ الكثير من الوقت الذي تحتاجه. يجد العديد من الزملاء التكلي أن العودة إلى العمل على مراحل أو تقليل ساعات العمل مفيدة. سيدرك صاحب العمل الجيد أنه من الأفضل للجميع أن تعودي عندما تكونين مستعدة، وأنه إذا حاولت القيام بالكثير في وقت مبكر جدا، فلن تعلمي بفعالية، وأنت قد تحتاجين أيضا إلى أخذ المزيد من الوقت على المدى الطويل. هناك بعض المهن التي قد تشكل تحديات إضافية. قد يشمل ذلك العمل البدني وعندما يكون جسمك ما زال يتعافى من الولادة أو كنت تعاني من الإرهاق الذي يمكن أن يأتي مع الحزن، أو العمل الذي تتذكرين المواقف التي تستنزفك عاطفيا أو التي تعكس تجربتك في الحمل أو الولادة، أو العمل في مجال الرعاية الصحية أو مع الأطفال الصغار، أو العمل الذي يتطلب منك السفر والانفصال عن شريكك أو أفراد الأسرة الآخرين.

مرة أخرى، من المهم أن تكون صادقا مع مديرك وأن تستكشف المهام المختلفة التي قد تكون أسهل أو أكثر ملاءمة لك للقيام بها. إذا كنت تشعر بالقلق من رؤية زملائك مرة أخرى، فيمكنك الترتيب للذهاب إلى العمل لتناول قهوة بصورة غير رسمية قبل العودة أو الطلب من زميل موثوق به مقابلتك خارج العمل.

مستحقات مكان العمل

تختلف الاستحقاقات قليلا بين البلدان المختلفة في المملكة المتحدة، وقد تتغير القوانين، لذا تحقق من أحدث المعلومات واسأل مديرك عن الإجازة والراتب والمزايا والتسويات التي يحق لك الحصول عليها.

سيقدم لك بعض أصحاب العمل الحد الأدنى من الاستحقاقات القانونية، لكن البعض الآخر سيكون أكثر سخاء ومرونة. مع وجود الكثير مما يجب مراعاته، فقد يكون من الصعب تذكر كافة التفاصيل، لذا اطلب من مديرك كتابة كل شيء حتى تتمكن من مراجعة ما قيل وأخذ الوقت الكافي لاتخاذ القرارات.



الشعور بالأمان والدعم في العمل

ينبغي على مكان عملك أن يشعرك بالأمان. إذا كنت تعملين في مكتب، فقد تختارين أن يكون لديك صورة، أو شيء يحمل اسم طفلك، حتى تشعرين أنهم قريبون منك. قد يكون هذا مهما بشكل خاص إذا لم يمكنك القيام بهذا في المنزل.

يرجى ملاحظة ما يلي

يمكنك مشاركة مساحة مع الآخرين الذين يقلقون من رؤية الصور. قد يكون هذا لمجموعة متنوعة من الأسباب.



يفضل بعض الزملاء التخلي عن عرض أي شيء يتسم بالخصوصية على المساحات العامة.



قد لا يتوفر في مكان عمل البعض مساحة لعرض الصور الفوتوغرافية.



طرق أخرى للحفاظ على الذكريات قريبة تشمل ارتداء قطعة خاصة من المجوهرات، أو حمل شيء شخصي لطفلك في جيب أو محفظة.



من المهم أن تمنحي نفسك الإذن "بالغاء الاشتراك" في احتفالات مكان العمل التي تجديها صعبة. قد يكون لديك زملاء حوامل أو لديهم أطفال جدد، ويرغبون في مشاركة سعادتهم بذلك. قد تشكل التجمعات الاجتماعية، خاصة في الأوقات الحساسة مثل أعياد الكريسماس أو الأعياد الدينية الأخرى أو التي تتزامن مع الذكرى السنوية، تحدياً أيضاً.

وقد تشعرين أيضاً بالعزلة، إما لأنك تعملين عن بعد أو لأن زملاءك غير متأكدين مما إذا كانوا سيشركونك في الترتيبات أو الأنشطة، ربما في محاولة لكي يكونوا حصفاً. إذا كنت تشعر بالراحة، فتحدث إلى مديرك أو زميلك المؤازر حول ما تشعر به وما تحتاجه. إذا كنت بحاجة إلى دعم في توصيل احتياجاتك، فقد يتمكن فريق خدمات دعم الفجوة في Sands من مساعدتك في التفكير في أفضل طريقة للقيام بذلك.

سيكون لدى أصحاب العمل والمؤسسات المتوسطة والكبيرة أقسام موارد بشرية يمكنها تقديم المشورة، ولدى بعض أماكن العمل أيضاً برامج مخصصة لمساعدة الموظفين أو موظفي الرعاية الاجتماعية أو رجال الدين أو غيرهم ممن يمكنهم تقديم الدعم. إذا لم تكن متأكداً إذا كانت هذه هي الحالة في مكان عملك، فيمكنك أن تسأل مديرك.

إذا كنت تعمل في مؤسسة أصغر وكان هناك القليل من الدعم المتاح أو لا يتوفر على الإطلاق، يرجى الاتصال بنا في مؤسسة ساندز Sands، فنحن هنا لمساعدتك.

إظهار المشاعر في مكان العمل

يشعر بعض الناس بالقلق من أن إظهار المشاعر ليس سلوكا "احترافيا"، لكن المدير الجيد سيرغب في دعمك بأفضل ما في وسعه. قد تجد أنه من المفيد الذهاب إلى مكان عملك لرؤية زملائك بشكل غير رسمي قبل العودة إلى العمل، حيث يمكن أن يساعد ذلك في التغلب على أي مخاوف لديك بشأن رؤيتهم لأول مرة. إذا كنت قلقا بشأن البكاء أمام زميل أو مدير، فحاول أن تتخيل كيف سيكون رد فعلك إذا كان أحد زملائك تكلى ويبيكي أمامك. قد ترغب في دعمهم، لذا؛ تذكر أن الآخرين سيرغبون في دعمك أيضا. قد لا يعرفون دائما أفضل طريقة للقيام بذلك، وفي بعض الأحيان قد يخطئون، لكن معظم الناس سيكونون قلقين حقا، ويتوقون إلى المساعدة، ويسعدهم أخذ زمام المبادرة منك.

أحد المشاعر التي يمكن أن تصاحب الحزن هو الشعور بالذنب. قد تشعر بالذنب أو كما لو كنت تخذل زملائك إذا كنت لا تعتقد أنك تقوم بعملك بشكل صحيح، أو إذا لم تكن منتجا كما كنت في السابق. وهذا سبب آخر يجعلك أنت ومديرك بحاجة إلى مناقشة عبء العمل والمسؤوليات وساعات العمل، بحيث تكون التوقعات واقعية وأن لا يعرضك العمل الذي يتم تكليفك به أو بأي شخص آخر للخطر. حتى المهام اليومية البسيطة قد تشعرك أحيانا بالإرهاق، لذا؛ حاولي أن ترى كل خطوة تتخذها على أنها إنجاز إيجابي.



قد تجد أنه من المفيد الذهاب إلى مكان عملك لرؤية زملائك بشكل غير رسمي قبل العودة إلى العمل، حيث يمكن أن يساعد ذلك في التغلب على أي مخاوف لديك بشأن رؤيتهم لأول مرة.



نماذج الرسائل

الصياغة هنا هي مجرد اقتراح: يمكنك تكييفها كما ترغب، لأنه من المهم أن تشعر بالراحة مع الكلمات المستخدمة.

نموذج 1: خطاب أولي أو بريد إلكتروني إلى مدير

عزيزي [اسم المدير]

أنا آسف جدا لاضطراري إلى مشاركة بعض الأخبار السيئة.

ولد طفلي [اسم الطفل، إذا كنت قد أعطيته أسما وتريد مشاركته] في [التاريخ] ولكن للأسف توفي عند الولادة/بعد الولادة بوقت قصير.

[أو]

للأسف تعرضت أنا/شريكتي للإجهاد [في عدد من الأسابيع] في [التاريخ].

من الواضح أن هذا وقت محزن بالنسبة لي/لنا، لكنني أدرك أنني وأنت سنحتاج إلى إجراء مناقشة عملية حول الإجازة والدعم وحول مقدار المعلومات التي يجب مشاركتها مع الزملاء الآخرين الذين قد يجدون ذلك صعبا أيضا. لست متأكدا متى سأشعر بأنني مستعدة/للتحدث، لكن يرجى البقاء على اتصال معي.

أنا/نحن قادرون على الحصول على دعم الفجيرة من مؤسسة ساندز Sands الخيرية لفقدان الأطفال. لقد اقترحوا على أن أبلغك أنهم يوفرون أيضا الموارد والإرشادات العملية للمديرين، والتي قد تجدها مفيدة للنظر فيها قبل أن نتحدث [أدخل الرابط] حيث أنهم يقدمون الدعم لأي شخص يتأثر بفقدان الطفل وخسارة الحمل.

تفاصيل الاتصال الخاصة بالمؤسسة هي: الخط الساخن المجاني لمؤسسة ساندز: 0808 164 3332 أو helpline@sands.org.uk الموقع الإلكتروني: sands.org.uk

شكرا لتفهمك

خالص تحياتي

نموذج 2: خطاب أو بريد إلكتروني إلى زملاءك، إذا كنت ترغبين في مشاركة الأخبار معهم بنفسك.

عزيزي [فريق]

أنا آسف جدا لاضطراري إلى مشاركة بعض الأخبار السيئة.
ولد طفلي [اسم الطفل، إذا كنت قد أعطيته أسما وترغب في مشاركته] في
[التاريخ] ولكن للأسف توفي عند الولادة/بعد الولادة بوقت قصير.

[أو]

للأسف تعرضت أنا/شريكتي للإجهاض [في عدد من الأسابيع] في [التاريخ].
من الواضح أن هذا وقت محزن بالنسبة لي/ لنا، وأدرك أنك قد تجد هذه
الأخبار صعبة أيضا، لكنني أردت أن أشارككم ما حدث.
أنا/نحن قادرون على الحصول على دعم الفجاعة من مؤسسة ساندز Sands
الخيرية لفقدان الأطفال.

لقد اقترحوا أن أبلغك أنهم يوفرّون أيضا موارد لزملاء العمل، والتي قد تجدها
مفيدة للنظر فيها [أدخل الرابط] وأنهم يقدمون الدعم لأي شخص يتأثر بفقدان
الطفل وفقدان الحمل. تفاصيل الاتصال الخاصة بالمؤسسة هي:

الخط الساخن المجاني لمؤسسة ساندز: 0808 164 3332 أو

helpline@sands.org.uk الموقع الإلكتروني: sands.org.uk

أنا حاليا في إجازة ولكنني أمل وأخطط للعودة إلى العمل [في تاريخ X إذا
كنت تعرف ذلك] و

سيكون من الجيد رؤيتك بعد ذلك. قد أكون أنا أو [اسم المدير] على اتصال بك
في وقت قريب لشرح المزيد من التفاصيل حول عودتي إلى العمل.

شكرا لتفهمك

خالص تحياتي

جزء 2: ارشادات لصاحب العمل

قد يكون من الصعب معرفة ما يجب فعله أو قوله عندما يعاني أحد الزملاء فقدان الحمل أو فقدان الطفل، سواء كانت زميلتك أو شريكة زميلك حامل. من الطبيعي أيضا أن تشعر بعدم الارتياح عند الحديث عن مثل هذه الأمور الشخصية في العمل، لكن الكثير من الناس يخبروننا بمدى أهمية مكان العمل لدعم سلامتهم. يسعى هذا الدليل إلى مساعدتك على فهم خسارة الحمل وفقدان الطفل، وتأثير ذلك على مكان العمل وكيفية دعم زميلي/تي التكلّي.



بالإضافة إلى هذا الدليل، تقدم ساندز Sands أيضا خدمة دعم مكان العمل ومجموعة متنوعة من التدريبات والموارد الخاصة بالتعامل مع الفجوة في مكان العمل. تم صياغة هذه الموارد لمساعدتك أنت وفريقك على الشعور براحة أكبر في التعامل مع خسارة الحمل وفقدان الطفل والمساعدة في بناء بيئة عمل داعمة: sands.org.uk/BITW

الاستماع إلى الأخبار

قد تكون أخبار فقدان حمل زميلتك أو فقدان الطفل بمثابة صدمة لك. من الطبيعي أن تشعر بمزيج من المشاعر، لذا اعتني بنفسك واتصل بخدمات دعم الفجيرة في مؤسسة ساندز Sands إذا كنت ترغب في التحدث بسرية.

غالبًا ما يكون العثور على كلمات الدعم المناسبة أمرا صعبا. حاول استخدام عبارات تعبر عن التعاطف وتظهر أنك موجود لدعم زميلتك/زميلك، على سبيل المثال:

"أنا آسف جدا لسماع ما حدث"

"افعل ما هو مناسب لك، نحن هنا لدعمك."

"اتخذ خطوة واحدة/يوم في كل مرة."

"هذا الدعم متاح ... استخدم ما هو مفيد لك واترك ما هو غير مفيد"

"ماذا كان اسم طفلك؟ أود أن أسمع عنه إذا كنت تشعر بالراحة؟"

من الأفضل تجنب عبارات مثل:

"ربما كان من المفترض أن يكون."

"على الأقل يمكنك إنجاب المزيد من الأطفال."

"على الأقل لم تتعرف عليه بشكل صحيح."

"كل شيء يحدث لسبب ما."

"ستعودين إلى طبيعتك قريباً."



غالبًا ما تصدر هذا النوع من العبارات بنية خالصة، وغالبًا ما نستخدمها عندما نريد مساعدة شخص يمر بوقت عصيب. ومع ذلك، يمكن أن تشير إلى نقص التعاطف أو الفهم، لذا؛ من الأفضل تجنبها.

الحزن هو شعور فريد من نوعه ويختبره الجميع بشكل مختلف، لذا؛ من المهم عدم افتراض كيف يمكن للشخص أن يفكر أو يشعر أو ما قد يحتاجه في العمل. يشعر بعض الناس بالقلق من أن إظهار المشاعر في العمل لا يعد سلوكًا "احترافيًا"، لكننا جميعًا بشر وأحيانًا يحدث هذا. إذا كان أحد الزملاء يبكي أو يشعر بالانزعاج، امنحه مساحة ليشرح بما يشعر به دون إحراج، واستمع بشكل داعم. مزيج من المشاعر فمن الطبيعي أن يشعر بمزيج من المشاعر، وقد ترى زميلتك/ زميلك أكثر إحباطًا أو غضبًا أو يأسًا من المعتاد. مرة أخرى، حاول أن تكون متفهمًا وداعمًا.

يجد بعض الأشخاص أنه من المفيد مشاركة تفاصيل ما حدث لهم، حتى يتمكن الزملاء من تقديم الدعم، لكن البعض الآخر قد يرغب ويحتاج إلى مزيد من الخصوصية. من المهم أن تسأل عما يحتاجونه منك وأن ترد باحترام.

قد يطلب منك مشاركة الأخبار مع زملاء آخرين نيابة عنهم. يوجد نموذج بريد إلكتروني لهذا الغرض في الصفحة 30 من هذا الدليل. اتفق مع زميلتك/زميلك على المعلومات التي تود منك مشاركتها، ومتى يجب عليك مشاركتها، ومن يجب أن تخبره. على سبيل المثال، قد يرغبون في مشاركة اسم طفلهم وحقيقة أنهم مرتاحون للحديث عنه/عنها. وبالمثل، قد لا يرغبون في أن يعرف الآخرون، لذلك من المهم أن تنقل هذه الرغبة.

قد يكون هناك آخرون في مكان عملك عانوا من خسارة الحمل أو فقدان الطفل ولكنهم لم يكشفوا عن ذلك أبدا في العمل. ضع ذلك دائما في الاعتبار عند مشاركة الأخبار السيئة وتقديم الدعم. تأكد من أن جميع الزملاء على دراية بالدعم المتاح لهم من مؤسسة ساندز Sands. يمكن العثور على التفاصيل في الصفحة 32.

يمكنك أيضا التفكير في بعض اللفات العملية للدعم مثل إرسال بطاقة أو هدية من الزملاء، أو حضور جنازة طفلهم، أو عرض عقد حملة لجمع التبرعات لدعم المؤسسة الخيرية التي اختاروها.

دعم العودة إلى العمل

يرحب بعض الموظفين بفكرة روتين العمل والعودة إلى نوع من الحياة الطبيعية. بالنسبة للآخرين، يكون احتمال الأمر عسيرا للغاية. لذلك، قد تختار زميلتك/زميلك الحصول على استحقاق الإجازة الكاملة أو العودة إلى العمل في وقت أقرب.

قد يكون من الضروري الاتصال بهم قبل عودتهم إلى العمل لمناقشة استحقاقاتهم وإعداد خطة لعودتهم. اختر طريقة الاتصال التي يفضلونها، وقد تكون هذه هي الهاتف أو الرسائل النصية أو البريد الإلكتروني. يتم تضمين نموذج بريد إلكتروني في الصفحة 28 من هذا الدليل، لمساعدتك في العثور على الكلمات الصحيحة. سيكون لدى زميلتك/زميلك الكثير من الأمور للتفكير فيها وقد يؤثر الحزن على ذاكرتها وقدرتها على معالجة المعلومات، لذا، من المهم تسجيل كل شيء كتابيا وإعطاء الوقت الكافي للنظر في الخيارات.

تعتمد الإجازة القانونية والأجور والمزايا والتسويات على عوامل مختلفة، بما في ذلك ظروف فقدانها والتعاريف القانونية. من المهم أن تفهم هذه الأمور وأن تشعر بالراحة عندما تطلب من زميلك المعلومات التي تحتاجها.

الإجهاض هو فقدان الحمل قبل 24 أسبوعا من الحمل. يجد بعض الأشخاص الذين عانوا من الإجهاض أن المصطلح صعب لأنه لا يعترف بوجود طفلهم أو مدى عمق حزنهم. بينما سيستخدم الآخرون هذا المصطلح بحرية، لذا فإن النصيحة هي استخدام نفس اللغة التي يستخدمها الزميل لتجنب أي ضيق. لا يوجد حاليا أي استحقاق قانوني للحصول على إجازة مدفوعة الأجر بعد الإجهاض في المملكة المتحدة. ومع ذلك، فإن أفضل الممارسات أن تكون الإجازة مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين لكلا الوالدين. أي إجازة مرضية يتم أخذها محمية بموجب القانون مثل أي مرض آخر مرتبط بالحمل. وتعد إجازة الرأفة أو إجازة للإعالة هي أيضا خيارات بعد الإجهاض، وذلك اعتمادا على الظروف الفردية.

ولادة جنين ميت وهي وفاة طفل بعد 24 أسبوعا من اكتمال الحمل، قبل الولادة أو أثناءها. عندما يولد طفل ميت، يحق للوالدين الحصول على نفس الأجر والإجازة كما لو كان طفلهما قد عاش. ويشمل ذلك الأجر والإجازة القانونية للأمومة/الأبوة، أو الأجر والإجازة المشتركة المخصصة للوالدين، اعتمادا على معايير الأهلية. يحق للوالدين أيضا الحصول على إجازة حداد أسرية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين، والتي يمكن أخذها في أي وقت خلال 56 أسبوعا من الوفاة.

وفاة حديثي الولادة هي وفاة طفل بعد الولادة بفترة وجيزة بغض النظر عن طول فترة الحمل. والاستحقاق القانوني للوالدين اللذين توفي طفلهما بعد الولادة هو نفس الحق القانوني لولادة جنين ميت كما هو موضح أعلاه.

الإنهاء لأسباب طبية (TFMR) هو عندما ينتهي الحمل بسبب حالة طبية تحد من الحياة أو توافر الظروف المهددة للحياة والتي تؤثر على الطفل أو الأم/القابلة. يمكن أن يكون هذا في أي مرحلة من مراحل الحمل، وبالتالي فإن الاستحقاقات القانونية للوالدين هي على النحو الوارد أعلاه اعتمادا على ما إذا كانت تجربتهم محددة قانونا على أنها إجهاض أو ولادة جنين ميت أو وفاة حديثي الولادة.

الموت المفاجئ غير المتوقع في مرحلة الطفولة (SUDI) هو عندما يموت طفل دون سن عام واحد فجأة وبشكل غير متوقع. وعندما يتوفى طفل يقل عمره عن سنة واحدة، ينبغي أن يكون لوالديه الحق في إجازة أمومة أو أبوة قانونية وأجر، حسب الظروف الفردية. يحق لهؤلاء الأمهات والآباء أيضا الحصول على إجازة فجيعة مدفوعة الأجر لمدة 2 أسابيع، والتي يمكن أخذها في أي وقت خلال 56 أسبوعا من الوفاة.

اتصل بخدمات دعم الفجيرة في مؤسسة ساندرز إذا كنت ترغب في ذلك إذا كنت ترغب في مناقشة حالة معينة أو ترغب في الحصول على المشورة حول كيفية التعامل مع موقف معين. يمكن العثور على تفاصيل الاتصال في ص 32.

يمكن أن يكون التواجد في العمل أمرا مربكا لأولئك الذين مروا بتجربة خسارة الحمل أو فقدان الطفل. وقد تحتاج زميلتك/زميلك إلى بعض الوقت للتكيف، وقد يستغرق الأمر عدة أسابيع أو أشهر قبل أن تصل إلى طاقتها الكاملة في العمل.

لذلك من المهم مناقشة عبء العمل والمسؤوليات وساعات العمل، بحيث تكون التوقعات واقعية ولا تتعرض سلامتهم للخطر. إذا كان العمل المرن خيارا، ففكر في أشياء مثل العودة على مراحل، والعمل لساعات أقل، والأدوار الوظيفية البديلة والعمل من المنزل للسماح لزميلتك/زميلك بالوقت والمساحة التي تحتاجها.

قد تشعر بعض النساء بالقلق من العودة إلى العمل ورؤية الزملاء لأول مرة بعد الحمل. للمساعدة في ذلك، قد يكون تنظيم زيارة غير رسمية إلى مكان العمل قبل العودة رسمياً، أو تنسيق اجتماع خارج بيئة العمل، أمرا داعما. قد يجدن أنه من المفيد التحدث إلى زميل داعم قبل العودة إلى العمل أو مقابلة زميل في موقف السيارات أو منطقة الاستقبال أو ما شابه ذلك، حتى لا يضطرن إلى المشي إلى مكان العمل بمفردهم. اسأل الزملاء دائما عما قد يكون مفيدا لهم وقم بإرشادهم لدعم قنوات مثل برامج مساعدة الموظفين أو مسؤولي الرعاية الاجتماعية أو رجال الدين في حالة توافرها.



بناء مكان عمل داعم

بعد عودة زميلتك/زميلك إلى العمل، هناك العديد من الأشياء التي يجب مراعاتها لضمان الحفاظ على بيئة عمل داعمة ومتفهمة.

قد يحتاج الزملاء إلى إجازة لحضور مواعيد الدعم الطبي أو النفسي. يمكن أن تكون المراجعة الطبية أو التحقيق لمعرفة سبب وفاة الطفل أمورا مستنزفة عاطفيا. حاول أن تكون متفهما لتحدياتهم ومرنا في الدعم الذي يمكنك تقديمه.

لا يوجد أمر طبيعي عندما يتعلق الأمر بالحزن، وقد تلاحظ بعض السلوكيات التي لم تختبرها من قبل. قد يعرض بعض الزملاء صورة لطفلهم أو رسم وشم أو ارتداء قطعة مجوهرات مهمة لتذكّر طفلهم. حاول فهم هذه السلوكيات باعتبارها صادرة من والدين والرد بلطف وفضول رحيم.





إذا كان لديها أطفال آخرون، فستقوم زميلتك أيضا بدعم أطفالها أثناء التعامل مع مشاعر الحزن. ويمكن لهذه المسؤولية الإضافية أن تكون شاقّة للغاية. ولذا، قد يكون من المفيد الموافقة على منحهم إجازة لمساعدة أطفالهم الآخرين مفيدا.

قد تكون هناك أوقات معينة من السنة أو تواريخ محددة قد تجدها زميلتك/زميلك صعبة بشكل خاص، مثل عيد ميلاد الطفل أو تاريخ الولادة أو الذكرى السنوية. وقد تكون الأيام التي تسبق هذه التواريخ صعبة أيضا. حاول أن توافق على طلبات الإجازة خلال هذه الأوقات المهمة لإظهار التعاطف والدعم.

قد تجد زميلتك صعوبة في التواجد مع النساء الأخريات الحوامل، خاصة في الأسابيع والأشهر الأولى. ولهذا السبب قد يختارون "الانسحاب" من المناسبات الاجتماعية أو التجمعات المتعلقة بالحمل/الأسرة. احترم قرارهم، وحاول أن تكون متفهما ومنفتحا على الحديث عن أي تعديلات قد يحتاجون إلى التعامل معها في هذه الظروف.



بعض النساء سيصبحن حوامل مرة أخرى بعد خسارتهم للحمل السابق. ويمكن أن يكون الحمل اللاحق بعد الخسارة مصدر قلق هائل للعائلات الثكلى. قد لا تكون الأحداث التقليدية المتعلقة بالحمل مثل مواعيد القابلات أو فحوصات أمورا مثيرة لمشاعر الفرح كما كان متوقعا. حاول أن تتفهم إجراء أي تعديلات مناسبة في العمل والسماح بالمرونة لأي مواعيد تتعلق بالدعم الطبي أو أي مواعيد إضافية قد يحتاجون إليها.



نماذج الرسائل

النموذج 3: بريد إلكتروني / خطاب أولي لموظف بعد ولادة جنين ميت أو وفاة حديثي الولادة

عزيزي XXXXX

أنا آسف جدا لمعرفة ما حدث ل [اسم الطفل إذا كان معروفا/ابنك/ابنتك/
طفلك]. أدرك أن هذا وقت صعب وأن قلوبنا معك و [أدخل أفراد الأسرة إذا
كان معروفا] عائلتك.

وسنبذل قصارى جهدنا لدعمك، أن احتجت، ويمكننا تقديم [إحالة إلى خدمة
الصحة المهنية/استشارات الموظفين/خدمة الرفاهية وما إلى ذلك]
نحن نعمل بشكل وثيق مع مؤسسة ساندز Sands الخيرية، والتي تقدم دعم
الفعيعة لك إذا لزم الأمر. تفاصيل الاتصال الخاصة بالمؤسسة هي:

الخط الساخن المجاني لمؤسسة ساندز: 0808 164 3332 أو

helpline@sands.org.uk الموقع الإلكتروني: sands.org.uk

ليست هناك حاجة للتفكير في العمل، لكنني أردت أن أكتب إليك وأخبرك أنه
يحق لك الحصول على إجازة أمومة/أبوة/إجازة والدين قانونية وأجر سألته
لك. مرفق نسخة من سياسة الموارد البشرية الخاصة بفقدان الطفل ولكن
يرجى الاتصال بي مجانا عندما تكون مستعدا حتى نتمكن من التحدث عن
الجوانب العملية. إذا كنت تفضل ذلك، يمكنني الاتصال بك مرة أخرى عبر
البريد الإلكتروني أو الهاتف. واسمحوا لي أن أعرف تفضيلاتك.

[أو]

كما ناقشنا على الهاتف.... [تأكيد ما تم الاتفاق عليه أو تأكيد الخيارات
المتاحة، على سبيل المثال، تاريخ الجنازة ومن سيحضر، ومدة الإجازة،
والدفع المتفق عليه، والاتصال التالي بمن/متى، والعودة على مراحل إلى
العمل وما إلى ذلك]

لقد ذكرت أيضا أنك تريد مني *عدم*/ إخبار زملاءك عن [اسم الطفل أو
ابنك/ابنتك/ طفلك]

لذلك لن أقول أي شيء إلا إذا طلبت مني/سأشارك أخبارك معهم في [أدخل تاريخ اليوم].
يرجى الاتصال بي إذا كان هناك أي شيء آخر يمكنني القيام به لدعمك أنت وعائلتك.
اهتم بنفسك

نموذج 4: بريد إلكتروني/خطاب أولي لموظف عند سماعه عن إجهاضه.

عزيزي XXXXX
أنا أسف جدا لسماع ما حدث، وأدرك أن هذا وقت صعب وأن أفكارنا معك و [أدخل أفراد الأسرة إذا كانوا معروفين] عائلتك.
سنبذل قصارى جهدنا لدعمك وإذا احتجت إليها، فيمكننا تقديم [إحالة إلى خدمة الصحة المهنية / استشارات الموظفين / خدمة الرفاهية وما إلى ذلك]
نحن نعمل بشكل وثيق مع مؤسسة ساندز Sands الخيرية، والتي تقدم الفجيرة لك إذا لزم الأمر. تفاصيل الاتصال الخاصة بالمؤسسة هي:
الخط الساخن المجاني لمؤسسة ساندز: 0808 164 3332 أو
helpline@sands.org.uk الموقع الإلكتروني: sands.org.uk
ليست هناك حاجة للتفكير في العمل الآن، ومع ذلك أردت أن أكتب وأعلمك أنه يحق لك الحصول على إجازة إجهاض مدفوعة الأجر لمدة 2 أسابيع والتي سأرتبها لك. مرفق نسخة من سياسة الموارد البشرية الخاصة بفقدان الطفل ولكن لا تتردد في الاتصال بي عندما تكون مستعدا حتى تتمكن من التحدث من خلال الجوانب العملية. إذا كنت تفضل ذلك، يمكنني الاتصال بك مرة أخرى عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف، فيرجى إبلاغي بتفضيلاتك.

[أو]

كما ناقشنا على الهاتف.... [تأكيد ما تم الاتفاق عليه أو تأكيد الخيارات المتاحة، أي مدة الإجازة، والأجر المتفق عليه، والاتصال التالي بمن / متى، والعودة إلى العمل على مراحل

[الخ....]

لقد ذكرت أيضا أنك تريد مني *عدم / *إخبار زملائك بما حدث، لذا لن أقول أي شيء ما لم تطلب مني / سأشارك أخبارك معهم في [أدخل اليوم].

يرجى الاتصال بي إذا كان هناك أي شيء آخر يمكنني القيام به لدعمك أنت وعائلتك.

اهتم بنفسك

النموذج 5: إرسال بريد إلكتروني لإبلاغ الزملاء بما حدث (إذا طلب منك زميلك مشاركة الأخبار - اطلب منهم الموافقة على المسودة قبل إرسالها)

عزيزي [فريق]

أنا أسف جدا لاضطراري إلى مشاركة بعض الأخبار المحزنة.

ولد طفل [اسم الزميل] [اسم الطفل، إذا كان معروفا] في [التاريخ] لكنه توفي للأسف عند الولادة / بعد الولادة بوقت قصير. [اسم الزملاء وشريكهم] محطمون بشكل مفهوم وقد طلبوا مني مشاركة الأخبار معك.

[أو]

للأسف تعرضت [الاسم] للإجهاد في [التاريخ]. [الاسم وشريكهم] محطمون وطلبوا مني مشاركة الأخبار معك.

من الواضح أن هذا وقت محزن ل [الاسم] وقلوبنا معهم و [أدخل أفراد الأسرة إذا كانوا معروفين]، ونحن نبذل كل ما في وسعنا لدعمهم.

سيكون [الاسم] في إجازة حتى ... [ما تم الاتفاق عليه]
طلب [الاسم] ذلك ... [ما تم الاتفاق عليه حول الاتصال، والتحدث عن طفلهم،
وما حدث وما إلى ذلك]
أدرك أن هذه الأخبار قد تكون مزعجة لك أيضا. نحن نعمل بشكل وثيق مع
مؤسسة ساندز Sands الخيرية لفقدان الأطفال، والتي تقدم الدعم لك إذا
كنت ترغب في التحدث إلى شخص ما بثقة.
الخط الساخن المجاني لمؤسسة ساندز: 0808 164 3332 أو
ands.org.uk helpline@sands.org.uk الموقع الإلكتروني:
يرجى الاتصال بي إذا كان هناك أي شيء يمكنني القيام به لدعمك. أنا متأكد
من أنك ستنضم إلي في إرسال التعازي إلى [الاسم] وعائلاتهم.
تحياتي الحارة

تدعم مؤسسة ساندز أي شخص يتأثر بوفاة طفل، وتعمل على تحسين رعاية الفجيرة وتمول الأبحاث لإنقاذ حياة الأطفال.

الدعم

0808 164 3332 📞

helpline@sands.org.uk 📞

ساندز على الأنترنت

sands.community 🌐

الدعم المحلي المتاح لك

sands.org.uk/groups 🍷

sands.org.uk/sandsunited 🌐

استفسارات عامة

020 7436 7940

info@sands.org.uk

sands.org.uk

العنوان البريدي

Sands

10–18 Union Street

London

SE1 1SZ



النسخة الأولى Sands 2024 ©

لا يجوز استنساخ أي جزء من هذا الكتاب كلياً أو جزئياً، بأي شكل أو بأي وسيلة إلكترونية أو ميكانيكية دون إذن كتابي مسبق من مؤسسة ساندز Sands. جميع الحقوق محفوظة

في حين يتم اتخاذ كل العناية لتوفير المعلومات، يرجى ملاحظة أنها ذات طبيعة عامة وأنه يجب على القراء طلب المشورة المهنية أو نصيحة الخبراء حسب الاقتضاء. لا تتحمل مؤسسة ساندز أي مسؤولية، بما في ذلك المسؤولية عن أي خطأ أو إغفال.

جميع المعلومات صحيحة في وقت الطباعة: أبريل 2024

إنقاذ حياة الأطفال حديثي الولادة.
دعم العائلات الثكالي.



ساندز (مؤسسة وفيات الأجنة ووفيات الأطفال حديثي الولادة) مؤسسة خيرية مسجلة في اسكتلندا رقم SC042789. إنجلترا وويلز 299679. وتمارس عملها أيضا في أيرلندا الشمالية شركة محدودة بالضمان رقم 2212082. عنوان التسجيل: 10–18 Union Street, London, SE1 1SZ.