Edition 3 | Q3 2025

نشرة مستجدات مجتمع الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

PFL Connect Newsletter

Introduction

Welcome to the third edition of 2025 of the PFL Connect Newsletter! In this quarterly newsletter, we are committed to providing comprehensive coverage of the latest developments, achievements, milestones, and updates related to the Parent-friendly Label — a voluntary program launched by the Abu Dhabi Early Childhood Authority to recognize organizations across the semi-government, private, and third sectors.

The program aims to drive a transformative shift in workplace culture across the UAE by outlining a set of standards that organizations can adopt to earn Level 1 or 2 of the Label. This recognition is granted by the ECA in appreciation of the organization's commitment to implementing parent-friendly policies and practices that promote employee well-being and support work-life balance.

مقدمة

مرحباً بكم في الإصدار الثالث لعام 2025 من التقرير الدوري الخاص بمجتمع الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين. في هذه النشرة، نحرص على تقديم تغطية شاملة لأحدث التطورات والإنجازات والمحطات الرئيسية المرتبطة ببرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين — البرنامج التطوعي الذي أطلقته هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة لتكريم المؤسسات من القطاعين شبه الحكومي والخاص والقطاع الثالث.

يهدف البرنامج إلى إحداث نقلة نوعية في ثقافة بيئات العمل على مستوى دولة الإمارات، من خلال تحديد مجموعة من المعايير التي يمكن للمؤسسات تبنيها للحصول على علامة الجودة بمستوييها الأول والثاني، تقديراً لالتزامها بتطبيق سياسات وممارسات عمل داعمة للوالدين العاملين، تعزز من رفاه الموظفين وتدعم التوازن بين الحياة المهنية والأسرية.

Parent-friendly Label Cycle 3 Highlights

Since its launch, the Parent-Friendly Label Program has established itself as a key driver of positive change in workplace culture across the UAE. The program has proven effective in encouraging organizations to adopt innovative policies and practices that support working parents, reflecting a growing commitment to more flexible and inclusive work environments.

In its third cycle, organizations awarded the Label continue to lead by example, developing new solutions to strengthen their support for working parents. At the same time, new institutions are joining the movement, eager to implement best-in-class parent-friendly practices — further expanding the program's positive impact nationwide.

أبرز إنجازات الدورة الثالثة لبرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

منذ انطلاقه، رسّخ برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين مكانته كمحفّز رئيسي للتغيير الإيجابي في ثقافة بيئات العمل داخل دولة الإمارات. وقد أثبت البرنامج فعاليته في تشجيع المؤسسات على تبني سياسات وممارسات مبتكرة تدعم الوالدين العاملين، مما يعكس التزاماً متزايداً نحو بيئة عمل أكثر مرونة وإنسانية.

وفي الدورة الثالثة، يواصل الحاصلون على العلامة تميزهم من خلال تطوير حلول جديدة تعزز من دعمهم للوالدين، بالتوازي مع انضمام مؤسسات جديدة حريصة على تطبيق أفضل الممارسات الرائدة في هذا المجال، ما يعكس اتساع نطاق التأثير الإيجابي للبرنامج على مستوى الدولة.

Leading Examples of Best Practices in Maternity Leave from Cycle 3 Label Earners:

Organizations that earn the Parent-friendly Label are selected through a rigorous and anonymous evaluation process, during which they are assessed against 19 comprehensive criteria across five key pillars: Parental Leave, Flexible Work, Family Care, Family Well-being, and Organizational Culture.

In Cycle 3, several Label Earners have excelled in the Parental Leave category, particularly in maternity leave policies, going above and beyond in supporting working mothers in their organization. For instance, Kraft Heinz provides fully paid 182 calendar days of maternity leave. Strategy& Middle East follows, with offering up to 140 calendar days of fully paid maternity leave, with an additional 28 calendar days in cases of multiple or premature births. Meanwhile Ethara grants 136 calendar days of fully paid maternity leave, which can be utilized flexibly. As for HSBC, they provide up to 126 calendar days of fully paid maternity leave and 54 calendar days on non-paid leave.

By exceeding minimum requirements, these organizations demonstrate a firm commitment to building healthy workplace cultures where working parents are supported, reinforcing the UAE's vision of family cohesion and sustainable social development.

نماذج رائدة من أفضل الممارسات في إجازة الأمومة لدى الجهات الحاصلة على علامة الجودة في الدورة الثالثة

تخضع المؤسسات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين إلى عملية تقييم شاملة ودقيقة، يتم خلالها قياس أدائها وفقاً لـ 19 معياراً شاملاً يغطي خمس فئات رئيسية، وهي: إجازة الوالدية، وأنماط العمل المرنة، والرعاية الأسرية، والرفاهية الأسرية، والثقافة المؤسسية.

وفي الدورة الثالثة، تميّزت عدة مؤسسات حاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين ضمن فئة إجازة الوالدية، لا سيما في سياسات إجازة الأمومة، حيث أظهرت مستويات عالية من الدعم للأمهات الموظفات في مؤسساتهن. وعلى سبيل المثال، تمنح شركة كرافت هاينز إجازة أمومة مدفوعة بالكامل لمدة 182 يوماً تقويمياً، تليها شركة ستراتيجي& الشرق الأوسط التي تقدم ما يصل إلى 140 يوماً من إجازة الأمومة المدفوعة بالكامل، مع 28 يوماً إضافياً في حالات الولادات المتعددة أو المبكرة. كما توفر شركة إثارة إجازة أمومة مدفوعة بالكامل لمدة 136 يوماً تقويمياً، يمكن الاستفادة منها حسب الحاجة، في حين يقدم بنك إتش إس بي سي إجازة أمومة مدفوعة بالكامل تصل حتى 126 يوماً تقويمياً إلى جانب 54 يوماً إضافياً غير مدفوعة الأجر.

وتعكس هذه المؤسسات التزاماً راسخاً ببناء ثقافة عمل صحية وداعمة للوالدين العاملين تتجاوز الحد الأدنى من المتطلبات الرئيسية، بما يعزز رؤية دولة الإمارات المتمثلة بترسيخ التماسك الأسري والتنمية الاجتماعية المستدامة.

maternity leave days

Kraft Heinz	strategy&	ETHARA إثارة	HSBC
182	140	136	126

إجازات الأمومة السنوية

Leading best practices:

أبرز السياسات:

Local organizations — المؤسسات المحلية

ETHARA إثارة

Maternity leave days can be utilized **flexibly at employees' discretion** during pre and post delivery periods

تمكن الأمهات العاملات من استخدام أيام إجازة الأمومة **بمرونة، وفق ما هو مناسب لحالاتهن،** سواء خلال فترات ما قبل الولادة أو ما بعدها

DP WORLD

Provides female employees **100 calendar days of fully paid** maternity leave, with the option to extend by an additional **90 days of unpaid leave.**

تمنح الموظفات إجازة **أمومة مدفوعة بالكامل لمدة 100 يوم تقويمي،** مع خيار التمديد **لمدة 90 يوماً إضافياً** غير مدفوعة الأجر.)

HSBC

HSBC has enhanced its parent-friendly policies locally and extended them to **all employees across its international offices.**

عمل بنك إتش إس بي سي على **تحسين سياساته الداعمة للوالدين محلياً،** وتوسيع نطاقها لتشمل جميع **موظفي البنك في مكاتبه العالمية.**

International organizations — المؤسسات العالمية

Kraft Heinz

(Offer female employees **6 months (182 calendar days)** of fully paid maternity leave. Maternity leave can be extended with annual leave and **2 months of unpaid,** and can start within **30 days before the due date.**

تمنح المؤسسة للموظفات إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة **6 أشهر (182 يوماً تقويمياً).** كما يمكن تمديدها باستخدام الإجازة السنوية، بالإضافة إلى شهرين **(2) غير مدفوعين،** ويمكن بدء الإجازة قبل **30 يوماً من موعد الولادة المتوقع).**

strategy&

Offer female employees **additional** 4 weeks paid (28 calendar days) in cases of **multiple or premature births**

يتم منح الموظفات أربعة أسابيع **إضافية** مدفوعة الأجر (28 يومًا) في **حالات الولادات المتعددة أو المبكرة**

Parental Voices

تجارب الوالدين

In its third cycle, PFL program has awarded three organizations the PFL+ level for meeting or exceeding global standards in parent-friendly policies and practices, namely HSBC, Ethara and TAQA Transmission. However, the real impact and success of the PFL program can best be measured by the satisfaction of the working parents, who are at the core of the PFL program. And this is best to be heard by the working parents themselves.

These testimonials show how parent-friendly policies make a real difference in helping working parents balance work and family. They also highlight how supportive workplaces can build stronger families, happier employees, and more successful organizations.

حصلت ثلاث مؤسسات على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بلس في الدورة الثالثة من البرنامج، بعد استيفائها أو تجاوزها المعايير والسياسات العالمية الرائدة، وهي إتش إس بي سي، وإثارة، وطاقة لشبكات النقل. ويعد الحصول على العلامة تتويجاً للجهود الكبيرة التي بذلتها تلك المؤسسات في تبني أفضل الممارسات الداعمة للوالدين العاملين، حيث يعد رضاهم المقياس الأهم لمدى تأثير البرنامج ونجاحه، فهم المحور الرئيس والركيزة الأساسية في برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

تعرفوا معنا على آراء عدد من الوالدين العاملين، حول هذا الموضوع، والتي تسلّط الضوء على دور السياسات وأطر العمل الداعمة للوالدين في إحداث فرق حقيقي في مجال تمكينهم من تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. كما تعكس دور بيئات العمل الداعمة للوالدين في تعزيز التماسك الأسري، ومستويات السعادة لدى الموظفين، وتحقيق النجاح في المؤسسات.

As a working mother, the flexibility provided by TAQA Transmission has been invaluable. The option to adjust my hours for important family moments or work remotely when needed allows me to balance my personal and professional life without guilt. This policy doesn't just support parents, it reflects a broader commitment to inclusivity, understanding that everyone's situation is unique and deserving of respect.

لقد أتاحت لنا الأنشطة العائلية التي تنظمها الشركة قضاء أوقات ممتعة مع أسرتنا وأبنائنا كما ساهمت في الوقت ذاته في توطيد علاقاتنا مع زملاء العمل بطرق لم أكن أتوقعها. من الرائع أن أكون جزءاً من بيئة عمل تقدر الأسرة وتخلق لنا الفرصة خارج نطاق العمل لقضاء أوقات ممتعة لتعزز العلاقات العملية والأسرية.

Imane Islam, VP Legal, TAQA Transmission

إيمان إسلام، نائب رئيس الشؤون القانونية، طاقة لشبكات النقل

It was a huge support to have HSBC's fertility support when growing our family - it eased the financial burden and gave me the confidence that my employer was there for me, in all life's journeys. The tremendous support I've received during pregnancy and now on maternity leave has been in no small part due to HSBC's policies. The comprehensive maternity leave, support for complex births and of course the surprise baby box delivery have been fabulous. Plus, the support network extended by our Nurture ERG has allowed me to connect with colleagues and build a broader community.

كان لدعم بنك HSBC لبرنامج معالجة مشاكل الخصوبة دور كبير جداً خلال فترة نمو أسرتنا - فلقد خفّف عني العبء المالي ومنحني الثقة بأن جهة عملي كانت مساندة لي في جميع مراحل الحياة. ويعود الفضل في الدعم الكبير الذي تلقيته خلال فترة حملي والآن في إجازة الأمومة إلى سياسات بنك HSBC. لقد كانت إجازة الأمومة الشاملة، والدعم في حالات الولادات المعقدة، وبالطبع مفاجأة توصيل صندوق هدايا الطفل، رائعة حقاً. وبالإضافة إلى ذلك، أتاحت لي شبكة الدعم التي وفرتها مجموعة Nurture ERG إمكانية التواصل مع زملائي وبناء مجتمع أوسع."

Rebecca McKillop-Haigh, Associate Director, HSBC

ريبكا ماكيلوب-هاي، مدير استشاري، بنك HSBC

Being able to work from home when needed allows me to focus better, reduce commute-related stress, and structure my day in a way that boosts both productivity and well-being. This flexibility has made it easier to handle personal responsibilities without compromising on professional performance. It also reflects a culture of trust and support that motivates me to bring my best to work every day. Ethara's commitment to flexible working is a clear example of how the company prioritizes employee well-being while still driving excellence.

القدرة على العمل من المنزل عند الحاجة تُمكنني من التركيز بشكل أفضل، وتخفيف ضغط التنقل، وتنظيم يومي بطريقة تعزز من الإنتاجية والرفاه. هذه المرونة سهّلت التعامل مع المسؤوليات الشخصية دون التأثير على الأداء المهني، وهي تعكس ثقافة قائمة على الثقة والدعم، مما يدفعني لتقديم أفضل ما لدي في كل يوم عمل. إن التزام إثارة بالعمل المرن هو دليل واضح على أن الشركة تضع رفاه الموظف في مقدمة أولوياتها، دون التنازل عن التميز.

Hamda Al Qemzi, Human Capital, Ethara

حمدة القمزي، الموارد البشرية، شركة إثارة

Embracing Fatherhood in the Workplace

دعم الآباء في مكان العمل

Modern workplaces are increasingly recognizing the evolving role of fathers, moving beyond traditional expectations of men as sole provider. Today, fathers are seeking to be more actively involved in their children's lives, and this highlights the need for balancing professional responsibilities with caregiving duties. To help working fathers achieve this balance, workplaces need to adapt by offering policies that help their working fathers share parenting responsibilities, such as flexible hours, parental leave, and other family-friendly benefits.

Supporting fatherhood in the workplace benefits both employees and organizations. When fathers are empowered to participate fully in the parenting journey, the overall employee engagement is improved, and turnover is reduced. Organizations that implement father-friendly policies foster a more inclusive culture, promote gender equality, and encourage shared caregiving responsibilities, which strengthens family bonds and builds a healthier society.

تولي أماكن العمل العصرية اهتماماً متزايداً لدور الآباء، بما يتجاوز المفهوم التقليدي لدور الأب بوصفه المعيل الوحيد للأسرة. ويتجه الآباء في يومنا هذا إلى المشاركة بشكل أكبر في رعاية الأطفال، مما يزيد الحاجة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والأسرية. وينبغي على أماكن العمل التكيف مع هذا التوجه المتنامي لمساعدة الآباء في تجربة الأبوة، وذلك عبر اعتماد سياسات تتيح للآباء العاملين المشاركة في الواجبات الأسرية. وتشمل هذه السياسات ساعات العمل المرنة، وإجازات الأبوة، وغيرها من المزايا الداعمة للأسرة.

ويعود دعم الآباء في مكان العمل بالنفع على الوالدين والمؤسسات على حدّ سواء. فعندما يتم تمكين الآباء من المشاركة بشكل كامل في رحلة رعاية الأطفال، ترتفع معدلات تفاعلهم في العمل، وتنخفض نسب الاستقالة بينهم. كما تسهم المؤسسات التي تعتمد سياسات داعمة للآباء في إرساء بيئة عمل أكثر شمولية، وتعزيز التوازن بين الجنسين، وتشجع على التشاركية في واجبات رعاية الأطفال، ما يسهم بتعزيز الروابط الأسرية وبناء مجتمع أكثر صحة وتماسكاً.

This focus is particularly important for fathers of children of determination (COD), who often face unique caregiving challenges. Flexible work arrangements, extended parental leave, and supportive workplace programs enable these fathers to dedicate time and resources to their children's development, while maintaining professional responsibilities. ECA's research shows that active paternal involvement in the care and education of their children with special needs significantly improves both the child's and the family's overall well-being.

Beyond organizational policies, workplace culture plays a critical role in empowering fatherhood. By embracing fatherhood, organizations not only support individual employees but also contribute to a broader societal shift toward balanced parenting and stronger family cohesion.

ويحظى هذا الموضوع بأهمية إضافية عند آباء الأطفال من أصحاب الهمم، الذين يواجهون تحديات خاصة في الرعاية. وتتيح أنماط العمل المرنة، وإجازات الوالدية الطويلة، وبرامج الدعم في مكان العمل، للآباء العاملين تخصيص الوقت والموارد لرعاية أطفالهم ودعم نموهم، مع الحفاظ على مسؤولياتهم المهنية. وتظهر أبحاث هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة أن المشاركة الفعالة للآباء في رعاية وتعليم أطفالهم من أصحاب الهمم تسهم في تحسن كبير في نتائج نمو الطفل ومستويات الرفاهية لدى الأسرة.

وبالإضافة إلى السياسات المؤسسية، تلعب ثقافة مكان العمل دوراً محورياً في تمكين رحلة الأبوة أيضاً؛ حيث يسهم دعم المؤسسات للآباء في مساعدة موظفيها وترسيخ تحول اجتماعي أوسع نحو تربية أكثر توازناً، وتعزيز أواصر التماسك الأسري.

Click here to read more

للاطلاع على المزيد، يرجى الضغط هنا

برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين في وسائل الإعلام

Parent-friendly Label in the Media

On the occasion of Emirati Women's Day, observed annually on 28 August, Emirates News Agency – WAM featured a number of distinguished Emirati women, including Fatmah Alkaabi, Parent-Friendly Label Program Manager at the Abu Dhabi Early Childhood Authority, who played an instrumental role in promoting parent-friendly work-culture and early childhood development in the UAE.

سلطت وكالة أنباء الإمارات (وام) بمناسبة يوم المرأة الإماراتية في 28 أغسطس، الضوء على إنجازات مجموعة من النساء الإماراتيات الرائدات، ومن بينهن فاطمة راشد الكعبي، مديرة برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، التي تركت بصمة مؤثرة في مسيرة تمكين بيئات العمل الداعمة للوالدين العاملين، وتنمية الطفولة المبكرة في دولة الإمارات.

وكالة أنباء الإمارات WAM
EMIRATES NEWS AGENCY - WAM

المرأة الإماراتية رائدة وطنية ومؤثرة عالمية

الخميس 28 أغسطس 2025 | 4:29 PM +4 GMT

أبوظبي في 28 أغسطس: وام: يواصل اتحاد المرأة الإماراتية تسجيل حضوره في مختلف ميادين العمل الوطني ومنها المجال التنمائي الذي يعد أحد أهم المجالات التي تظهر فيها قدرة المرأة على قيادة عملياته.

وأكدت المرأة الإماراتية أنها شريك فاعل في بناء مجتمع متماسك، من خلال مساهمتها في الحياة المجتمعية والعمل التطوعي إلى جانب دورها المحوري داخل الأسرة كشريك وداعم للرجل.

وتلعب سعادة سندة الصميمي، مدير عام هيئة الزوايا الشريفة في الشارقة، أحد أهم الشخصيات التي تقود جهود المجتمعات، وتعتبر المرأة دوراً مهماً في تكوين الجيل وتنشئة الأجيال، الأمر الذي يعكس مدى تحقيق الفوازن بين الشق المعنوي والمادي للتنمية وفق رؤية أبوظبي.

وأشارت السياسات والتشريعات داخلية دائمة، ودعم مؤسسي متكامل، وثقافة مجتمعية تقدر دور المرأة في بدء المبادرات.

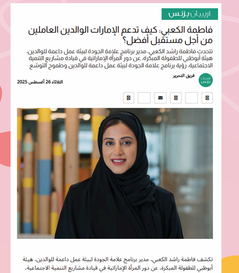
وتعتبر أن قيادة المرأة الأسرية جوهرة على نمطي تكوين المرأة، أصل أصيلها وفي سوق العمل، من خلال تمكينها

للاطلاع على المقال كاملاً، يرجى الضغط هنا

Click here for the full article

من ناحية أخرى، ناقشت مجلة أرسان بزنس دور البرنامج في ترسيخ ثقافة بيئة العمل الداعمة للوالدين في مختلف المؤسسات على امتداد دولة الإمارات العربية المتحدة

On the other hand, Arabian Business discussed the program's role in enhancing the workplace culture across the UAE.


أرابيان بزنس

فاطمة الكعبي كيف تدعم الإمارات الوالدين العاملين من أجل مستقبل أفضل؟

تتحدث فاطمة راشد الكعبي، مدير برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، عن دور المرأة الإماراتية في قيادة مشاريع التنمية الاجتماعية، وأهمية رؤية برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، وطموح التوسع

فيق المصري

الثلاثاء 26 أغسطس 2025

تكشف فاطمة راشد الكعبي، مدير برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، عن دور المرأة الإماراتية في قيادة مشاريع التنمية الاجتماعية. وتحدث عن استفسار أرسان بزنس حول المآلات المحتملة للأسبوع والأسبوعين القادمين الذي تأمل هيئة أبوظبي للطفولة في تحقيقه من خلال تحفيز الشركات على أن تصبح أكثر تركيزاً على الأسرة بدءاً من الأسبوع الثالث من سبتمبر وما بعده وما تحمله الوالدين. وقال: "يضطر الوالدين العاملين غالباً إلى تقديم تنازلات كبيرة، فإما أن يصبحا بوقت الأسرة والوقت المخصصين لرعاية أطفالهما لقضية مستقلات العمل. أو أن يضاعفا عبء دخل مالي مهم ليكرسا الوقت

للاطلاع على المقال كاملاً، يرجى الضغط هنا

Click here for the full article

كما تناولت صحيفة خليج تايمز برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، خلال فعاليات الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية، وسلطت الضوء على دوره في تعزيز الأمهات العاملات ودعمهن لمواصلة رحلة الأمومة وتوفير الرعاية المثلى لأطفالهن حديثي الولادة.

Meanwhile, Gulf News featured the Parent-friendly Label program during the World Breastfeeding Week, highlighting the program's role in supporting working mother breastfeed their newborns.

GULF NEWS
DUBAI 35°C GOLD/FOREX
UAE / Health

Supporting breastfeeding: A business standard or employee perk in UAE?

Breastfeeding support in the workplace is becoming a game-changer for UAE businesses

Last updated: August 06, 2025 | 12:40
Ashfaq Ahmed, Senior Assistant Editor

3 MIN READ

Follow us

UAE workforce see an improvement in their work culture with more attention to supporting nursing mothers

Supplied

Abu Dhabi: As the world marks World Breastfeeding Week, a crucial question is surfacing in workplaces around the globe: Is supporting breastfeeding mothers an optional perk or a business imperative?

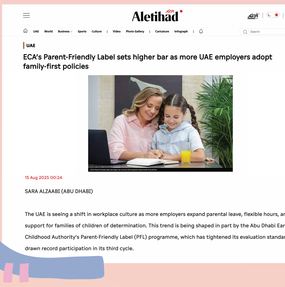
In the UAE, this question is being tackled head-on and redefined by a growing number of organisations guided by the Parent-Friendly Label (PFL) program, spearheaded by the Abu Dhabi Early Childhood Authority (ECA).

المقال الكامل متوفر هنا

The full article is available here

The Parent-friendly Label was also featured in Alethiad News, highlighting the ongoing evolution of the Parent-Friendly Label program and how the initiative continues to raise the bar for workplace support for parents across the UAE.

عقّبت صحيفة الاتحاد برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، مسلطة الضوء على التطور المستمر للبرنامج، ودوره في الارتقاء بالممارسات الهادفة إلى توفير بيئة عمل أكثر دعماً للوالدين في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.


Aletihad
UAE World Business Sports Culture Video Photo Gallery Caricature Infographic
UAE
ECA's Parent-Friendly Label sets higher bar as more UAE employers adopt family-first policies

19 Aug 2025 00:24

SARA ALZAABI (ABU DHABI)

The UAE is seeing a shift in workplace culture as more employers expand parental leave, flexible hours, and support for families of children of determination. This trend is being shaped in part by the Abu Dhabi Early Childhood Authority's Parent-Friendly Label (PFL) programme, which has tightened its evaluation standards and drawn record participation in its third cycle.

للاطلاع على المقال كاملاً الرجاء اضغط هنا

Click here for the full article

Another article in Emarat Al Youm showcases how the UAE has emerged as a leading example of how to create work environments that empower and support working parents.

كما نشرت صحيفة الإمارات اليوم تغطية أخرى حول البرنامج، أبرزت فيها مكانة دولة الإمارات العربية المتحدة كنموذج رائد في تهيئة بيئات عمل تمكّن الآباء والأمهات العاملين وتوفر لهم الدعم اللازم.

الإمارات اليوم
الصفحة الرئيسية السياسة المحلية مجتمع خط الصباح الاقتصاد العالم رياضة
الرئيسية / أخبار
الإمارات نموذج رائد لتمكين عمل الوالدين
فاطمة راشد الكعبي
تصميم: فاطمة راشد الكعبي

تشديد بيئات العمل، حيث التعلم دعوًا استراتيجيًا مشروعًا يضع رفاهية الموظفين في صميم أولويات التنمية المؤسسية، باعتبارها أحد أهم محركات استدامة الكفاءات وتميز الإنتاجية.

ومع التوجه نحو تطبيق سياسات مؤخرة لضمان كفاءة سير العمليات، أصبح ضروريًا إيجاد اختيار أنماط حياة الموظفين، خارج أوقات العمل، إلا أنه يمكن مساواة احتياجات الجريمين الحدث بطريق الحياة الموجودين في الوظائف العاملين، فكل منهم مسؤوليات مختلفة، ما يستدعي تطوير بيئات عمل أكثر شمولاً وتلبية أنهوة الحتياجات.

وهي الإمارات، تتهيئ بيئات العمل حلولاً جذرية تعالج مشاكل الأمومة والأبوة، مثل الرعاية الطبية والإجازات وتلبية يومية.

وتأتي برنامج «علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين»، الذي أطلقته هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، نموذجاً رائداً يدمج مؤسسات القطاع ضمن الإطار الوطني لبيئات العمل الداعمة للأسرة، ويؤهلها لتوفير بيئات عمل تدعم الأمومة والأبوة، ويعزز التنمية المؤسسية.

ويعمل البرنامج جهوده في تطبيق المؤسسات الخضراء.

للاطلاع على المقال كاملاً الرجاء اضغط هنا

Read more here

In a recent Khaleej Times feature on how UAE companies are moving beyond traditional job perks, insights and quotes were shared by a few Cycle 3 Label Earners including TAQA Transmission, The Developing Child Centre (TDCC), Procter & Gamble (P&G), and Kraft Heinz.

سلّطت صحيفة "خليج تايمز" في مقالة نشرتها مؤخراً الضوء على كيفية انتقال الشركات في دولة الإمارات إلى تطبيق ممارسات تتخطى الامتيازات التقليدية، متناولة آراء واقتباسات لعدد من الحاصلين على علامة الجودة في الدورة الثالثة، مثل طاقة لشبكات النقل، ومركز تنمية الطفل دبي.م، وشركة بروكتر آند كامبل (P&G)، وكرافت هاينز.

KHALEEJ TIMES | ALQUDRA | ARTS | NATION
Companies go beyond usual workplace perks to make employees feel valued

للاطلاع على المقال كاملاً الرجاء اضغط هنا

The full article is available here

‘Latest Resources from the Abu Dhabi Early Childhood Authority’

Check out the Mental Health Guide for Parents, produced by Abu Dhabi Early Childhood Authority (ECA). This guide offers simple guidance to help parents understand their child’s mental health and how to support them. It includes advice for parents on how to talk to their children about their feelings and when to seek professional help.

Click HERE to read the full report

آخر المستجدات من هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

أصدرت هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة دليلاً إرشادياً للوالدين بعنوان "دعم الصحة النفسية لطفلكم"، يوفر إرشادات بسيطة لمساعدة الوالدين على فهم صحة أطفالهم النفسية وكيفية تقديم الدعم لهم، حيث يشمل نصائح موجهة لهم حول التحدث مع أطفالهم عن مشاعرهم ومتى ينبغي عليهم طلب المساعدة المتخصصة.

اضغط هنا لقراءة التقرير

If you are interested in sharing your story to be featured in the upcoming newsletter, get in touch with us on pfl@eca.gov.ae

يُرجى من الراغبين بمشاركة تجربتهم ضمن نشرتنا الإخبارية المقبلة التواصل معنا عن طريق البريد الإلكتروني pfl@eca.gov.ae

Follow us on socials

تابعونا على وسائل التواصل الاجتماعي