Edition 2 | Q2 2026

نشرة مستجدات مجتمع الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

PFL Connect Newsletter

مقدمة

مرحباً بكم في الإصدار الثاني لعام 2026 من النشرة الدورية الخاصة 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 احتفاءً بالمؤسسات من القطاعين شبه الحكومي والخاص والقطاع الثالث التي تكرّس سياساتها المبتكرة لدعم الوالدين العاملين.

Introduction

Welcome to the second edition of 2026 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 for their innovative policies that support working parents.

الأثر والمستجدات
Impact & Progress

25
قطاعاً
sectors represented

176
مؤسسة تقدّمت
organizations applied

105,000
والد ووالدة عاملين مستفيدين
working parents impacted

311,000
موظف مستفيد
employees impacted

Year عام
2026
مرحلة تجريبية التوسع للقطاع الحكومي
Pilot government sector expansion

48,000+
طفل مستفيد
children impacted

أيام قليلة على إغلاق باب المشاركة في الدورة الرابعة

باب التقديم للدورة الرابعة من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين ما زال مفتوحاً حتى 31 يوليو 2026، ويقترب موعد إغلاقه. في حال كانت مؤسستكم تتبنى السياسات والممارسات الداعمة للوالدين العاملين، سارعوا للتقديم للحصول على المستوى الأول أو الثاني من العلامة، والانضمام إلى مجتمع متنام من المؤسسات الحاملة على العلامة التي تسهم في رسم ملامح مستقبل بيئات العمل في دولة الإمارات.

وبالتزامن مع احتفاء دولة الإمارات بعام الأسرة 2026، تتضمن الدورة الرابعة مرحلة تجريبية لتوسعة البرنامج ليشمل الجهات الحكومية، بالتعاون مع وزارة الأسرة. والآن هو الوقت الأمثل لبدء رحلتكم نحو الحصول على العلامة.

ابدأ رحلتك الآن!

Few Days Left to Close Cycle 4 Application Window

Applications for Cycle 4 of the Parent-friendly Label is open to July 31, 2026, and the window is closing fast. If your organization adopts parent-supportive policies, you are invited to apply, free of charge, to earn Level 1 or Level 2 of the Label and join a growing community of label earners shaping the future work in the UAE.

Launched during the UAE's Year of the Family 2026, Cycle 4 also introduces a pilot phase to extend the program to government entities in collaboration with the Ministry of Family. There has never been a better moment to begin your journey.

Start your journey NOW!

احتفاءً بالآباء العاملين في يوم الأب

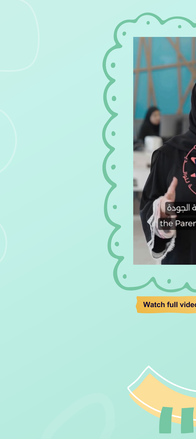
بمناسبة يوم الأب، سلّط برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين الضوء على الدور الحيوي الذي يؤديه الآباء في تنشئة أطفالهم خلال سنواتهم الأولى، بما ينسجم مع مستهدفات عام الأسرة 2026 في دولة الإمارات، الذي يحتفي الممارسات التي تعزز جودة الحياة الأسرية.

بمناسبة يوم الأب، تواصل فريق برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين مع عدد من الآباء العاملين في المؤسسات الحاملة على العلامة للتعرف على آرائهم وتجاربهم حول الأبوة، وتمت مشاركة اقتباساتهم وقصصهم عبر منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بالبرنامج.

Celebrating Working Fathers on Father's Day

This Father's Day, the Parent-friendly Label shines a light on fathers and the everyday role they play in their children's early years, a natural fit with the UAE's Year of the Family 2026, which celebrates the small, daily behaviors that strengthen family life.

On Fathers' Day, the PFL team approached fathers at label earner organizations to know their views on fatherhood, which was featured on PFL's owned social media platforms.



كما تعاون البرنامج مع **الدكتورة فريدة الحوسني،** التي تحدثت عن أهمية دور الأب وحضوره في حياة أبنائه، وسلطت الضوء على دور برنامج علامة الجودة في دعم الأمهات والآباء لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الأسرية.

تم اختيار الدكتورة الحوسني سفيرة لبرنامج علامة الجودة، تقديراً لالتزامها الراسخ بتعزيز الصحة العامة ورفاه الأسرة، ودورها في دعم مستقبل أكثر صحة للأطفال والعائلات في دولة الإمارات.

Moreover, PFL collaborated with **Dr. Farida Al Hosani,** who also highlighted the benefits of the father's presence in their children's lives and how PFL is playing a role in enabling parents to achieve life-work balance.

Dr. Al Hosani was selected as an ambassador of the PFL program for her unwavering commitment to public health, family wellbeing, and championing healthier futures for children and families across the UAE.

Watch full video here ساهد الفيديو هنا

الآباء خارج حدود مكان العمل

كثيراً ما يُنظر إلى أن يكون الرجل أباً حاضراً في حياة أبنائه أو موظفاً ملتزماً في عمله وكأنهما هويتان متنافستان، وتُبرز دراسة ميدانية جديدة تناولت آباءً يعملون في مهن عالية الضغط، نُشرت في مجلة "Human Relations"، هذا التوتر بوضوح؛ فبدلاً من الموازنة العلنية بين الدورين، يجتهد كثير من الآباء في إبقاء دورهم الأبوي شبه خفيٍّ في مكان العمل، فيقدّمون أنفسهم بوصفهم "الموظف المتالي" المنتاج دائماً، بينما يحتفظون بدورهم كآباء حاضرين للمنزل وحده.

وتصف الدراسة كيف لا تزال صورة "المعيل" التقليدية حاضرة في كثير من المؤسسات، رغم تنامي تقدير المجتمع للأبوة الحاضرة والمنخرطة في تربية الأبناء. وبين هتين النظرتين، قد يشعر الآباء بضغط يدفعهم إلى التقليل من شأن مسؤولياتهم الأسرية وسط بيئة العمل، وهي تكلفة نفسية كبيرة على رفاههم وأسرهم، وعلى المؤسسات التي يعملون بها في نهاية المطاف.

Fathers Beyond the Workplace

Becoming a more involved father and being seen as a fully committed professional are too often treated as competing identities. A recent ethnographic study of fathers in a high-pressure profession, published in the journal "Human Relations", captures this tension vividly: instead of openly balancing the two, many fathers worked hard to keep their parenting almost invisible at the office — presenting themselves as the always-available "ideal worker" while reserving their role as an engaged parent for home.

The researchers describe how the traditional "breadwinner" expectation persists in many organizations, even as society increasingly celebrates hands-on, involved fatherhood. Caught between the two, fathers can feel pressure to play down their caregiving responsibilities at work; a quiet cost that affects their well-being, their families, and ultimately the organizations they serve.

وهذه تحديداً هي الفجوة التي صُمّمت بيئات العمل الداعمة للوالدين لسدّها. فعندما تتيح المؤسسات أنماط العمل المرنة وإجازات الوالدية الداعمة والثقافة المؤسسية الشاملة، يتمكّن الآباء من أن يكونوا أكثر انفتاحاً حول حياتهم الأسرية، وتتحوّل الرعاية من دور خفيّ إلى جزء من هوية مهنية صحية ومنتجة. ومع احتفاء دولة الإمارات بعام الأسرة 2026، يظل دعم الآباء، لا الأمهات وحدهن، ركيزةً أساسية لبناء بيئات عمل يزدهر فيها كل والد ووالدة.

This is precisely the gap that parent-friendly workplaces are designed to close. When flexible work, supportive parental leave, and an inclusive culture make it safe for fathers to be open about family life, caregiving stops being a hidden "backstage" role and becomes part of a healthy, productive professional identity. As the UAE marks the Year of the Family 2026, supporting fathers; not only mothers, is central to building workplaces where every parent can thrive.

تعرفوا على المزيد من المعلومات المهمة في هذه الدراسة الأكاديمية
Learn more from this academic research

برنامج علامة الجودة داعمة للوالدين بواصل تعزيز الوعي عبر سلسلة من الندوات التعريفية

في إطار الدورة الرابعة، نظم فرق برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للعائلات سلسلة من الندوات الافتراضية التعريفية، بالتزامن للمؤسسات المرشحة للحصول على العلامة، وللأطاع العسكريين على نفس التقدم للبرنامج وكيفية القيام بذلك.

وقد تم تنظيم سلسلة من ورش العمل والندوات الموجهة بشكل مباشر لممثلي الموظفين وشملت المؤسسات على نمس معايير الجودة التي تضمن كبرة ملائمتها المؤسسية. وتستهدف هذه الجلسات أكثر من 500 مشارك عبر مختلف المؤسسات، مما ساهم في تعزيز تبادل المعرفة وتشجيع التبني للممارسات الداعمة للوالدين في نبات العمل.

تقدم الفريق لربع جلسات، حضرت ممثلين من مختلف المؤسسات من القطاع شبه الحكومي والخاص وشملت الثالث، واستهدف فريق البرنامج خلالها زيادة التفاعل، وتقديم التمهيد الحيوي، ولفهمة المعطالة لبيئة نبات عمل داعمة للوالدين.

بالإضافة إلى ذلك، تم تنظيم بودوس افتراضيين للقطاع الحكومي، إلى جانب ورشة تفاعلية تمت موجهة عمل لممثلي قطاع من طبقة عمل القطاع الحكومي خلال عام الأسرة.

كما تم تنظيم ندوة افتراضية بالتعاون مع غرفة تجارة دبي وشمل المشاركين من مختلف القطاعات في الدورة الرابعة. وسلطت الضوء على الفوائد العملية لبنى السياسات الداعمة للأسرة، بما في ذلك الحوافز الضريبية المتوسية في نبات عمل الداعمة للوالدين، إلى جانب ورشة تفاعلية تمت موجهة عمل لممثلي قطاع من طبقة عمل القطاع الحكومي خلال عام الأسرة.

PFL Connect Session

جلسة ملتقى الحاضلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

On April 15, the PFL Connect community came together for a session with Cycle 3 label earners. The conversation focused on the innovative ways organizations have supported working parents during exceptional and demanding times, with earners sharing practical examples from their own workplaces.

The session also briefed label earners on the upcoming check-in meeting; held one year after earning the Label, and how organizations can best prepare for it, ensuring their parent-friendly commitments continue to deepen over time.

The PFL team hosted another PFL Connect session on 25 June as part of a broader workshop dedicated to the government pilot phase. Building on the earlier announcement of the expansion to government entities, the workshop brought together representatives from participating government entities, alongside members of the Cycle 3 PFL and PFL+ earners. The session served as a platform for knowledge exchange, enabling participants to share experiences, discuss best practices, and strengthen collaboration in advancing parent-friendly workplaces across the government sector.

A key highlight of the workshop was the PFL Connect panel discussion, titled "From Commitment to Culture: Adopting Parent-friendly Practices Across the Organization." The session featured representatives from Cycle 3 Label Earner organizations, including Ethara, ADNOC, and TAQA Transmission, who shared their experiences of adopting parent-friendly practices within their organizations.

The discussion explored the organisations' journeys towards earning the label, the positive impact of parent-friendly policies on their workplace culture and employees, the challenges they encountered, and the strategies that contributed to their success. By sharing practical experiences and lessons learned, the session aimed to equip government entities participating in the pilot phase with valuable insights and actionable guidance to support their own journey towards becoming Parent-friendly Label earners.

في 15 أبريل، اجتمع مجتمع الحاضلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين في جلسة ضمت المؤسسات الحاصلة على العلامة في الدورة الثالثة. وركز الحوار على الطرق المبتكرة التي دعمت بها المؤسسات الوالدين العاملين خلال الأوقات الاستثنائية حيث شاركت المؤسسات أمثلة عملية من بيئات عملها.

كما أطلعت المؤسسات الحاصلة على العلامة على الجلسة على تفاصيل جلسة المتابعة المقبلة، التي تعقد بعد عام من الحصول على العلامة، وكيفية استعداد المؤسسات لها، بما يضمن استمرار ترسيخ التزاماتها الداعمة للوالدين مع مرور الوقت.

كما استضاف فريق البرنامج جلسة جديدة عن بتاريخ 25 يونيو وذلك ضمن ورشة عمل أوسع مخصصة للجهات المشاركة في المرحلة التجريبية للقطاع الحكومي. واستكمالاً للإعلان السابق عن توسيع نطاق البرنامج ليشمل الجهات الحكومية، وجاءت هذه الورشة امتداداً للإعلان عن توسيع نطاق البرنامج ليشمل القطاع الحكومي، حيث جمعت ممثلين عن الجهات الحكومية المشاركة في المرحلة التجريبية، إلى جانب ممثلين عن الجهات الحاصلة على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين وعلامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بلس من الدورة الثالثة. وقد شكلت الجلسة منصة لمبادلة الخبرة والمعرفة، بما أتاح للمشاركين مشاركة تجاربهم، ومناقشة أفضل الممارسات، وتعزيز التعاون في ترسيخ بيئات عمل داعمة للوالدين في القطاع الحكومي.

وكانت إحدى أبرز محطات الورشة جلسة نقاشية ضمن ملتقى الحاضلين على علامة الجودة بعنوان "من الالتزام إلى الأثر: تجارب الجهات الحاصلة على العلامة". وشارك في الجلسة ممثلون عن الجهات الحاصلة على علامة الجودة في الدورة الثالثة، وقد شكلت الجلسة منصة لمبادلة الخبرة المعرفة، بما أتاح للمشاركين مشاركة تجاربهم، ومناقشة أفضل الممارسات، وتعزيز التعاون في ترسيخ بيئات عمل داعمة للوالدين في القطاع الحكومي.

PFL in National Dialogue

الدوراتي في الحوار الوطني

The Integrator — In a feature titled "The Productivity Dividend: How Supporting Parents Powers Better Business," the UAE business publication explored how family-friendly workplace policies translate into measurable gains in employee engagement, retention, and performance — reinforcing the core case behind the Parent-friendly Label.

THE PRODUCTIVITY DIVIDEND: HOW SUPPORTING PARENTS POWERS BETTER BUSINESS

Attributed by Tamlin Kassar, Editorial Director, Integrator Media

The belief that organisations must make a choice between supporting families and driving performance in workplaces has now been proven an misconception. Workplaces worldwide prove that complete opposite, with a supportive work culture and a well-designed parent-friendly workplace boosting productivity.

In the UAE, the Parent-friendly Label (PFL) helps leaders empowering organisations to transform their workplace culture by adopting parent-friendly policies that support employees and strengthen family well-being.

PFL Cycle 3 impact Report, Thriving Through Talent, how parent-friendly policies drive measurable impact, shows how organisations implementing these policies have seen parent-friendly judicial, and employee productivity. The report's data captured the responses from 5,000+ employees through a comprehensive employee survey. The findings state that 74% of employees city feeble work is promoted and 64% feel more productive at work. 73% feel comfortable requesting it, 78% are satisfied with support for task minute collective emergencies.

تناولت مجلة ذا إنتيغريتر المتخصصة في الأعمال في مقال بعنوان "العائد على الإنتاجية: كيف يعزز دعم الوالدين أداء الأعمال"، دور السياسات الداعمة للأسرة في بيئة العمل في تحقيق مكاسب ملموسة في اندماج الموظفين والاحتفاظ بهم وإنتاجيتهم، بما يعزز الغرض الجوهري لبرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

المقال كاملة متوفر هنا The full article is available here

The National

The National Newspaper interviewed Ali Aljneibi, Strategy Success Director at the ECA to learn more about the policies and practices that PFL promotes to support fathers. The interview also featured several fathers from Label Earner organizations.

Parent-friendly plan encourages fathers in UAE to put family first

"Fatherhood in the UAE is no longer defined by provision alone. It is increasingly shaped by presence, participation and partnership in raising the next generation."

- Ali Aljneibi
Strategy Success Director at ECA

The full article is available here المقال الكامل متوفر هنا

Aletihad

His Excellency Dr. Yousef Al Hammadi, Executive Director of the Knowledge and Impact Sector at the ECA and Fatmah Rashed Alkaabi, Acting Advisor at the Director General's Office at ECA spoke to Aletihad News about how the UAE is fostering more supportive workplace environments that enable fathers to take an active caregiving role in their children's lives, supported by parent-friendly policies such as PFL.

تحدث سعادة الدكتور يوسف الحمادي، المدير التنفيذي لقطاع المعرفة والأثر في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، وفاطمة راشد الكعبي، مدير برنامج «علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين» ومستشار مكتب المدير العام – هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة في صحيفة الاتحاد حول جهود دولة الإمارات في ترسيخ بيئات عمل أكثر دعماً للعائلات، بما يتيح لهم المجال بدور أكبر فاعلية في رعاية أبنائهم، وذلك من خلال سياسات داعمة للأسرة مثل برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

Dubai Eye – Helen Farmer show hosted Ali Abdulla Aljneibi who also showcased the importance of workplace policies that enable fathers to be more present and engaged in their families' lives, and the positive impact this has on the wellbeing and stability of the entire family.

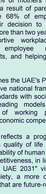
"PFL is not only a policy written in paper, it's a culture. "
Strategy Success Director at ECA

Know more about it, here
اعرف عن البرنامج وكيف يدعم الرعاية الأسرية

Parent-friendly Workplaces: From an Organizational Initiative to a National Priority

By Fatmah Rashed Alkaabi

Program Manager of the Parent-friendly Label and Advisor to the Director General's Office at Abu Dhabi Early Childhood Authority



Parent-friendly policies are no longer viewed merely as employee wellbeing initiatives or corporate social responsibility measures. Today, they have become a fundamental pillar of building competitive organizations and a strategic investment in human capital. Global evidence consistently demonstrates that organizations adopting such policies not only enhance employee wellbeing but also achieve stronger performance and greater sustainability. Numerous international studies have linked family-friendly workplace practices to higher productivity, lower absenteeism, and reduced employee turnover.

In the UAE, this approach aligns with a national vision that recognizes that building a more competitive future begins with building stronger and more stable families. By empowering working parents to balance their professional and family responsibilities, the Parent-friendly Label Program has emerged as a pioneering national model that transforms support for working parents from a social concept into a comprehensive institutional approach translated into measurable policies, practices, and outcomes.

The program has demonstrated a positive impact on both productivity and talent sustainability. 73% of fathers and 67% of mothers reported higher daily productivity as a result of parent-friendly workplace practices, while 68% of employees linked these benefits to their decision to stay in their current workplace for more than two years. This highlights the role of supportive workplace environments in strengthening employee retention, reducing recruitment costs, and helping organizations retain critical skills.

What distinguishes the UAE's Parent-friendly Label is its comprehensive national framework that combines institutional standards with societal impact, making it one of the leading models that connects the empowerment of working parents with family wellbeing and economic competitiveness.

This approach reflects a progressive development vision that links quality of life and family prosperity with the sustainability of human capital and enhanced economic competitiveness, in line with the objectives of the "We the UAE 2031" vision to' build a more competitive economy, and institutions that are future-ready.

Over the past years, the program has demonstrated that parent-friendly policies are not additional benefits but strategic tools that improve employee experience, strengthen retention, and foster organizational commitment. International research, including analyses of hundreds of academic studies, continues to show that such policies are associated with higher employee satisfaction, improved performance, and stronger talent attraction and retention.

The program's Impact Report further highlights that participation has gone beyond raising awareness to driving tangible institutional transformation in workplace policies and practices. To date, 83 organizations from 25 different sectors have participated in the program, with its impact extending to more than 48,000 children. This serves as clear evidence that the benefits of these initiatives extend beyond the workplace to positively influence families, communities, and future generations.

Cycle 4 of the program holds particular significance as it coincides with the UAE's Year of Family, reflecting the fundamental role of the family in the nation's development journey. This cycle also marks the launch of a pilot phase to expand the program into the government sector, representing a strategic step towards embedding parent-friendly practices across government entities and broadening the program's national impact.

"As the UAE celebrates the Year of the Family 2026, the Parent-friendly Label program continues to turn national ambition into tangible impact across workplaces. The launch of the government pilot phase marks a pivotal milestone towards establishing parent-friendly support as a national benchmark for organizational excellence."

Today, our ambition extends beyond increasing the number of organizations earning the label. We aim to establish a national institutional culture that recognizes support for working parents as an integral component of organizational excellence, a key enabler of quality of life, and a fundamental driver of human capital development.

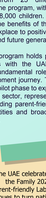
Ultimately, the workplace becomes more than a supporter of families—it becomes a strategic partner in their success and wellbeing. When this commitment is embedded as a national organizational culture, its impact extends from the employee to their family, from the family to the wider community, and eventually to future generations that are more stable, resilient, and prosperous, reflecting the aspirations of a nation that builds its future from within every family.

1. Report by Deloitte, UK Government
2. Journal of Vocational Behavior

بيئات العمل الداعمة للوالدين... من مبادرة مؤسسية إلى أولوية وطنية

بقلم: فاطمه راشد الكعبي

مدير برنامج «علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين»، ومستشار مكتب المدير العام – هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة



لم تعد السياسات الداعمة للوالدين اهتمامًا هامشيًا ضمن مبادرات الرفاه الموظفين أو المسؤولية المجتمعية، بل تحولت إلى أحد ركيزة أساسية في بناء المؤسسات التنافسية. واستثمارًا استراتيجيًا مباشرًا في رأس المال البشري. فقد أثبتت التجارب العالمية أن المؤسسات التي تتبنى هذه السياسات لا تعزز رفاه موظفيها فحسب، بل تحقق آداء أعلى واستدامة أكبر. وتأكد وفقًا لعدد من الدراسات الدولية التي تشير إلى ارتباط هذه السياسات بتحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب ودوران الموظفين.

وفي دولة الإمارات، يأتي هذا التوجه منسجمًا مع رؤية وطنية تؤمن بأن بناء مستقبل أكثر تنافسية يبدأ من بناء أسر أكثر استقرارًا. فمن خلال تمكين الوالدين العاملين من تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية وواجباتهم الأسرية، يبرز برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين كنموذج وطني رائد، يسهم في تحويل تمكين الوالدين العاملين من مفهوم اجتماعي إلى نهج مؤسسي متكامل يترجم إلى سياسات وممارسات قابلة للقياس والأثر.

وقد أظهر البرنامج أثرًا إيجابيًا على كل من الإنتاجية واستدامة المواهب، حيث أفاد 73% من الآباء و67% من الأمهات بارتفاع مستوى إنتاجيتهم اليومية نتيجة الممارسات الداعمة للوالدين في بيئة العمل، بينما ربط 68% من الموظفين هذه المزايا بقرارهم بالاستمرار في جهة عملهم الحالية لأكثر من عامين. وهذا دليل على دور بيئات العمل الداعمة في تعزيز الاحتفاظ بالموظفين، وخفض تكاليف التوظيف، ومساعدة المؤسسات على الحفاظ على الكفاءات والمهارات الأساسية.

ويتميّز البرنامج الإماراتي، بكونه إطارًا وطنيًا شاملًا يجمع بين المعايير المؤسسية والأثر المجتمعي، مما يجعله من النماذج الرائدة التي تربط بين تمكين الوالدين العاملين وتعزيز رفاه الأسرة والتنافسية الاقتصادية.

ويجسد هذا النهج رؤية تنموية متقدمة ترتبط بين جودة الحياة والازدهار الأسري من جهة، وبين استدامة رأس المال البشري وتعزيز التنافسية الاقتصادية من جهة أخرى. استجابةً مع تسهيلات حيحي الإمارات 2031» الراهنة إلى بناء مجتمع أكثر ازدهارًا واقتصاد أكثر تنافسية ومؤسسات أكثر جاهزية للمستقبل.

وخلال السنوات الماضية، أثبت البرنامج أن السياسات الداعمة للوالدين ليست مزايا إضافية، بل أدوات استراتيجية تسهم في تحسين تجربة الموظف، وتعزيز مستويات الاستبقاء، والارتباط المؤسسي. كما تشير البيانات والدراسات الدولية، بما في ذلك تحليلات تضم مئات الدراسات الأكاديمية، إلى أن هذه السياسات ترتبط بزيادة رضا الموظفين، وتحسين الأداء، وتعزيز استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها.

وتعكس تقارير تأثير البرنامج أن الممارسة قد تم تجاوز مجرد رفع مستوى الوعي، إلى إحداث تحول مؤسسي ملموس في السياسات والممارسات الداخلية. فقد شاركت 83 مؤسسة من 25 قطاعًا مختلفًا، وامتد أثر البرنامج ليشمل أكثر من 48 ألف طفل، في دلالة واضحة على أن ثمرة المبادرات يتجاوز نطاق بيئة العمل، ويصل إلى الأسرة والمجتمع والأجيال القادمة.

وتكتسب الدورة الرابعة أهمية خاصة تزامنها مع عام الأسرة، بما يعكس المكانة المحورية للأسرة في مسيرة التنمية الوطنية. كما تشهد هذه الدورة انطلاق المرحلة التجريبية لتوسيع البرنامج إلى القطاع الحكومي، في خطوة استراتيجية تهدف إلى ترسيخ نهج هذه الممارسات على مستوى المنظومة الحكومية، وتعزيز نطاق الأثر الوطني.

وتطمح الدولة إلى أن يصبح العمل مجرد داعم للأسرة، بل شريكًا فاعلًا في تمكينها، وعندما تترسخ هذه الثقافة كثقافة مؤسسية وطنية، يمتد أثرها من الموظف إلى أسرته، ومن الأسرة إلى المجتمع، وصولًا إلى أجيال أكثر استقرارًا وازدهارًا، تعكس طموح دولة تصنع مستقبلها من داخل كل أسرة.

"بينما نحتفل دولة الإمارات بعام العائلة 2026، يواصل برنامج علامة الوالدين الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين ترجمة الطموح الوطني إلى أثر ملموس في بيئات العمل. ومع إطلاق المرحلة التجريبية للقطاع الحكومي، نخطو خطوة جديدة نحو جعل دعم الأسر كمعيار وطني أساسي للتميز المؤسسي."

1. تقرير صادر عن ديلويت، حكومة المملكة المتحدة
2. مجلة السلوك المهني

أحدث الموارد من هيئة أبوظبي للطفولة

Check out the Safety of Children at Home Guide, produced by Abu Dhabi Early Childhood Authority (ECA) and Abu Dhabi Public Health Centre. This guide highlights several key topics aimed at ensuring the safety of children at home.

اطّلعوا على دليل سلامة الأطفال في المنزل، الذي هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة وهيئة أبوظبي للصحة العامة. يسلّط هذا الدليل الضوء على مجموعة من الموضوعات الرئيسية التي تهدف إلى ضمان سلامة الأطفال في المنزل.

Another guide was produced by ECA, the Summer Safety Guide, which provides tips that can help you keep your family safe during the summer season.

تم إصدار دليل آخر من قبل هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، وهو دليل نصائح لحماية الأطفال خلال العطلة الصيفية. والذي يقدم نصائح التي يمكن أن تساعدك في الحفاظ على سلامة أسرتك خلال فصل الصيف.

المستجدات القادمة في الربع الثالث
Upcoming in Q3

إغلاق باب الدورة الرابعة في 31 يوليو
Cycle 4 application window closes on 31 July

المرحلة التالية التقييم
The upcoming evaluation

فعاليات مجتمع الحاضنين على العلامة
PFL Connect Sessions

For more information, please contact:
pfl@eca.gov.ae

للمزيد من المعلومات، الرجاء التواصل عبر البريد الإلكتروني pfl@eca.gov.ae