نشرة مستجدات مجتمع الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين

PFL Connect Newsletter

مــقدمــة

مرحباً بكم في الإصدار الثالث لعام 2026 من النشرة الإخبارية لمجتمع علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين.

تسلط هذه في هذه النشرة الضوء على أحدث تطورات البرامج وإنجازاته ومحطاته الرئيسية. وهذه برنامج **علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين** برنامجاً تطوعياً أطلقته هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة لتقدير المؤسسات التي تتبنى سياسات وممارسات تعمل مبتكرة تدعم الوالدين العاملين. ويشمل البرامج مؤسسات القطاع شبه الحكومي والقطاع الخاص والقطاع الثالث، كما دخل في عام 2026 مرحلة تجريبية للتوسع إلى الجهات الحكومية.

Introduction

Welcome to the third edition of the PFL Connect Newsletter for 2026.

In this quarterly edition, we highlight the latest developments, achievements and milestones of the **Parent-friendly Label™**, a voluntary program launched by the Abu Dhabi Early Childhood Authority to recognize organizations that adopt innovative workplace policies and practices supporting working parents. The program covers the semi-government, private and third sectors and entered a pilot phase of expansion to government entities in 2026.

الدورة الرابعة للبرنامج تدخل مرحلة التقييم

مع إغلاق باب التقديم للدورة الرابعة من برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، حظت المؤسسات من القطاع شبه الحكومي والقطاع الخاص والقطاع الثالث، إلى جانب الجهات المشاركة في المرحلة التجريبية لتوسيع البرنامج إلى القطاع الحكومي، خطوة مهمة نحو تقدير الدعم المقدم للوالدين العاملين في بيئات العمل.

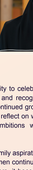
وتخضع الطلبات حالياً للمراجعة من قبل مقيّمين مستقلين لتقييم مدى أستيفاء المؤسسات للمعايير المعتمدة للبرنامج. وكعادة ترحبه البرامجية بدعم الوالدين العاملين وإرساء سياسات وممارسات وثقافة مؤسسية ذات أثر ملموس.

PFL Cycle 4 Moves to the Next Stage

With the application window for Cycle 4 of the Parent-friendly Label now closed, organizations across the semi-government, private and third sectors, together with entities participating in the government pilot phase, have taken an important step towards strengthening workplace support for working parents.

Applications are now being reviewed by independent assessors against the program's approved criteria. The assessment examines how each organization translates its commitment to supporting working parents into meaningful workplace policies, practices and culture.

التقديم
Application



التقييم
Assessment

النتائج
Results

تمكين المرأة الإماراتية من خلال بيئات عمل داعمة للوالدين

بقلم فاطمة راشد الكعبي، مدير برنامج «علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين» ومستشار في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

Empowering Emirati Women Through Parent-friendly Workplaces

By Fatmah Rashed Alkaabi, Parent-friendly Label Program Manager and Advisor at the Abu Dhabi Early Childhood Authority

يمثل يوم المرأة الإماراتية مناسبة للاحتفاء بإنجازات المرأة الإماراتية وتقدير إسهاماتها المهمة في مسيرة النمو والتطور في الدولة. كما يتيح فرصة للتأمل في الوصول الذي تمكنها من تحقيق طموحاتها المهنية والإسهام في بناء أسرة قوية ومزدهرة.

وترتبط الطموحات المهنية والأسرية لدى كثير من النساء ارتباطاً وثيقاً. ومع استمرار المرأة الإماراتية في تولي أدوار قيادية في مختلف القطاعات، تزداد أهمية توفير بيئات عمل تراعي واقع الحياة الأسرية.

وتؤدي بيئات العمل الداعمة للوالدين دوراً مهماً في هذه المسيرة، فترتبط أحداث العمل المرنة، وإجازات الوالدية، ودعم مسؤوليات الرعاية، وثقافة العمل المتفهمة، تساعد الموظفين على التفاعل مع مختلف مراحل الحياة مع الحفاظ على مشاركتهم وإنتاجيتهم في العمل.

وتؤمن في برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بأن دعم الوالدين يتجاوز توفير السياسات والإجراءات. ليشمل بناء ثقافة عمل يشعر فيها الموظفون بالثقة والدعم والتمكين للنجاح في أدوارهم المهنية والأسرية.

وتكتسب هذه المسألة أهمية خاصة بالتزامن مع احتفال دولة الإمارات بعام الأسرة 2026. فالأسرة القوية وبيئات العمل المزدهرة ترتبطان ارتباطاً وثيقاً. ودعم الوالدين العاملين يسهم في تعزيز تلكيهما.

ولدى يوم المرأة الإماراتية، يحتفي بالسيدات اللواتي يواصلن رسم ملامح حاضر دولة الإمارات ومستقبلها، ودوكة مجدداً أهمية توفير بيئات عمل تتيح لهن النمو والقيادة والإسهام في مختلف مراحل حياتهن.

Emirati Women's Day is an opportunity to celebrate the achievements of Emirati women and recognize their vital contribution to the UAE's continued growth and development. It also invites us to reflect on what enables women to pursue their ambitions while building strong and thriving families.

For many women, professional and family aspirations are closely connected. As Emirati women continue to assume leadership roles across sectors, it becomes increasingly important to create workplaces that recognize the realities of family life.

Parent-friendly workplaces play an important role in this journey. Flexible working arrangements, parental leave, caregiving support and an understanding workplace culture can help employees navigate different stages of life while remaining engaged and productive at work.

At the Parent-friendly Label, we believe that supporting parents goes beyond providing policies and benefits. It requires a workplace culture where employees feel trusted, supported and empowered to succeed in their professional and family roles.

This is particularly relevant as the UAE marks the Year of the Family 2026. Strong families and thriving workplaces are closely connected, and supporting working parents contributes to both.

On Emirati Women's Day, we celebrate the women shaping the UAE's present and future and reaffirm the importance of workplaces that enable them to grow, lead and contribute throughout every stage of their lives.

شاركت موظفات من المؤسسات الحاصلة على علامة الجودة تجاربهن بهذه المناسبة

Perspectives from employees of Parent-friendly Label earners

ETHARA

أن أكون جزءاً من بيئة عمل داعمة للوالدين

يعني أن أتمكن أحياناً أيضاً من تلبية احتياجات أطفالي دون أن أضطر إلى التضحية بمسؤوليات أخرى خارج نطاق العمل.

وهذا يعني بدء اليوم الدراسي بالهدوء والثقة لأنهم يعلمون أن أمهم تبذل جهدها لتكون حاضرة مع أسرتي. كما أن هذا الدعم يمتد إلى الكتب والزيارات وحضور حفلات، وإلى أن أتمكن من التركيز في عملي بثقة وتركيز وحضور بشغف. وإلى أن أتمكن من تقديم مساهمة أكثر تأثيراً في فريقي.

وهو أيضاً يهيئ للمساهمة في مستقبل هذا الإمارات، من خلال دعم بيئات عمل تدعم قيم الأسر والكفاءات وتنمية المجتمع أيضاً.

وفاء العامري
مدير أول - تطوير الكفاءات
إثراء

Being part of a parent-friendly+ workplace

means having the opportunity to build a meaningful career while contributing to something bigger than myself. As a working parent, I value being part of a culture that recognizes the importance of family alongside career growth. It means being able to spend meaningful and valuable time to focus on my family and return to work with confidence. Throughout my journey, SLB has encouraged me to take on new opportunities, develop my skills, and contribute in new ways. I am motivated by the opportunity to contribute to the UAE's future and to be an example to the next generation.

Wafaa Al-Ameri
Senior Talent Development Manager, Specialist, Ethara

أن أكون امرأة إماراتية في إس إل بي

أن أعمل بدوام جزئي يمنحني فرصة بناء مسار مهني هادف مع البقاء قادرة على المساهمة في بيئة عمل داعمة للوالدين. وهذا يعني أن أتمكن أحياناً من تلبية احتياجات أطفالي دون أن أضطر إلى التضحية بمسؤولياتي الأخرى خارج نطاق العمل. وهذا يعني بدء اليوم الدراسي بالهدوء والثقة لأنهم يعلمون أن أمهم تبذل جهدها لتكون حاضرة مع أسرتي. كما أن هذا الدعم يمتد إلى الكتب والزيارات وحضور حفلات، وإلى أن أتمكن من التركيز في عملي بثقة وتركيز وحضور بشغف. وإلى أن أتمكن من تقديم مساهمة أكثر تأثيراً في فريقي.

وهو أيضاً يهيئ للمساهمة في مستقبل هذا الإمارات، من خلال دعم بيئات عمل تدعم قيم الأسر والكفاءات وتنمية المجتمع أيضاً.

خديجة الخاطري
مديرة مشروع SLB

Being an Emirati woman at SLB

is a core strategic priority that directly drives our long-term growth and national contribution. To fully leverage this commitment, we must ensure that our workplace culture fosters human baseline inclusion or building an operational ecosystem optimized for advanced career progression. Implementing parent-friendly infrastructure and flexible working models is fundamental to this mandate, ensuring professional advancement and family responsibilities thrive together.

By cultivating an environment of trust, opportunity, and structural support, we optimize talent retention, eliminate organizational friction, and empower Emirati women to lead our future and advance the nation.

Danny Rahal
Geo Unit Managing Director, SLB

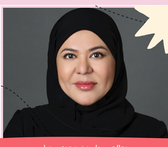
تعد تطوير الكفاءات النسائية الإماراتية

أولوية استراتيجية أساسية تدفع مباشرة مسارنا طويل الأجل للنمو والمساهمة الوطنية. ولضمان الاستفادة الكاملة من هذه التعهدات الثقافية للمؤسسة يجب أن نضمن أولاً وأساسياً أن بيئة عملنا تعزز الدمج الأساسي للجميع، وصولاً إلى بناء نظام بيئي تشغيلي مُحسّن لتحقيق التقدم المهني المتقدم. وتمثل البنية التحتية الداعمة للأسرة ونماذج العمل المرنة أساسًا لهذا التفويض، ضمانًا لتزدهر المسؤوليات المهنية والعائلية معًا.

من خلال تنمية بيئة قائمة على الثقة والفرص والدعم الهيكلي، نعزز الاحتفاظ بالمواهب، ونزيل الاحتكاك التنظيمي، ونمكن النساء الإماراتيات من قيادة مستقبلنا وتعزيز الأمة.

دني رحال
المدير العام للوحدة الجغرافية SLB

العودة إلى المدارس
Back-to-School



معالي سناء سب محمد سهيل
وزيرة الأسرة، مدير عام هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة
Her Excellency Sana bint Mohammad Suhail,
Minister of Family and Director General of the Abu Dhabi Early Childhood Authority

أبناؤنـــا هم مستقبل وطننـــا

ودعم الوالدين الذين يرعونهم ويسهمون في تشكيلهم هو جزء أساسي من بناء هذا المستقبل. ومع بداية العام الدراسي الجديد، تلعب المؤسسات في دولة الإمارات دوراً مهماً في دعم الأسرة، من خلال توفير بيئات عمل داعمة للوالدين تمنحهم المرونة والتفهم والدعم الذي يحتاجونه ليكونوا حاضرين في اللحظات التي تهم أسرهم.

فدعم الوالدين العاملين ليس التزاماً موسمياً، بل مسؤولية مستمرة تسهم في بناء أمم أكثر تماسكاً، وبيئات عمل أقوى، ومستقبل أكثر ازدهاراً لدولة الإمارات.

Our children are the future of our nation

and supporting the parents raising them is essential to building that future. As a new school year begins, organizations across the UAE have an important role to play alongside families and schools by creating parent-friendly workplaces that provide the flexibility, understanding, and support parents need to be present for the moments that matter.

Supporting working parents is not a seasonal effort, but an ongoing commitment to stronger families, stronger workplaces, and a stronger future for the UAE.

دعم الوالدين خلال موسم العودة إلى المدارس

Supporting Parents Through the Back-to-School Season

بقلم عائشة الجسمي،
مدير برامج في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

By Ayesha Al Hosani, Programs Manager,
Abu Dhabi Early Childhood Authority

تمثل بداية العام الدراسي محطة مهمة للأسر، إذ تصاحبها تغييرات في الروتين اليومي ومسؤوليات جديدة للوالدين العاملين. كما تذكّر المجتمع ككل، وأصحاب العمل على وجه الخصوص، بأهمية بيئات العمل الداعمة للوالدين.

وينبغي ألا يضطر الوالدان إلى الاختيار بين حضور اللحظات المهمة لأطفالهم والوفاء بمسؤولياتهم المهنية. سواء تعلق الأمر بأيوم الأول في المدرسة، أو التكيف مع روتين جديد، أو التفاعل مع احتياجات غير متوقعة. ويمكن للمرونة والتفهم والثقة أن تساعد الوالدين على التعامل مع هذه اللحظات، مع الحفاظ على مشاركتهما وإنتاجيتهما في العمل.

ولا يقتصر مفهوم بيئة العمل الداعمة للوالدين على تقديم مجموعة من المزايا، بل يشمل بناء ثقافة عمل تتفهم واقع الحياة الأسرية وتدعم الموظفين في أدوارهم المهنية والأسرية.

وتتيح فترة العودة إلى المدارس لأصحاب العمل فرصة لتطبيق تدابير بسيطة، مثل توضيح خيارات العمل المرن المتاحة. ويمكنهم الحدّ من الاستجابة لاحتياجات الوالدين العاملين، والاستماع إلى الموظفين لفهم ما يناسب أسرهم.

وتمضي في برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين بأن دعم الوالدين لحضور اللحظات المهمة لأطفالهم يحقق فائدة مشتركة للأسر وبيئات العمل.

ويمثل العام الدراسي الجديد فرصة للمؤسسات للتفكير في كيفية دعم الوالدين، ليس خلال الفترات الأكثر انشغالاً فحسب، بل على مدار العام.

شاركت المؤسسات الحاصلة على علامة الجودة آراءها حول أهمية سياسات العمل الداعمة خلال موسم العودة إلى المدارس

PFL earners shared their perspectives on supportive work policies during the back-to-school season

TAQA TRANSMISSION

إن كـــوني جزءاً من بيئة عمل داعمة للـــوالدين

يعني اختيارك بين الدعم والبيئة المازمين لتحقيق النجاح في العمل والحياة الأسرية على حد سواء. وقد أتاحت لي بيئة العمل الداعمة في طاقة للمشاركات العمل مواصلة تطوري المهني وتولي مسؤوليات أكبر وتأسيسها بثقة وطاقة، مع الحفاظ على توازن صحي بين مسؤولياتي المهنية والأسرية.

ويمنحني كمة أستاذي هذه الثقة على أن أكون حاضرة في حياة أطفالي وداعمة لهم. فدعم الآباء والأمهات العاملين لا يعكس على أبنائهم وحده، بل يسهم في تعزيز مجتمع أقوى، وإنتاج أعمال أكثر تماسكاً، ويدعم رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة مع مستقبل أكثر استدامة.

ريم عادل الهوسني
كبيرة مسؤولي العمليات والسلامة والبيئة والجودة
طاقة للمشاركات النقل

Being part of a parent-friendly workplace

means having the support and flexibility to thrive both at work and home. It has allowed me to develop professionally by pursuing opportunities, taking on leadership responsibilities, and contributing confidently to my organization while balancing family commitments.

As a parent, it allows me to be present for my children and support their development. By empowering working parents, organizations help build stronger families, develop future generations, and contribute to the UAE's vision of a sustainable, inclusive, and prosperous future."

Reem Adel AlHosani
Lead, HSEQ Operations,
TAQA Transmission

Kraft Heinz

منحني خيار العمل من المنزل

خلال الأسبوع الأول لعودة ابني إلى المدرسة فرصة التواجد إلى جانبه في هذه المرحلة المهمة في الحضانة وأسعده في كل حقوق وكان الدعم والتفهم الذين وجدتهما في كرافت هاينز أثر كبير في قدرتي على التوفيق بين مسؤولياتي المهنية والأسرية براحة وثقة.

إيكاترينا أورسو
مديرة أول للمواهب وشركة أعمال
شؤون المسيرة، كرافت هاينز

Being able to work from home

during my son's first week back at school meant I could be there for every question, every worry, and every milestone. The flexibility and support I experienced at Kraft Heinz made all the difference, allowing me to balance work and family with confidence and peace of mind.

Ecaterina Ursu
Sr Talent Manager MEA &
HRBP UAE, Kraft Heinz

ETHARA إثارة

بـــصفتي أباً عاملاً في إثـــارة

أكثر كثيراً للبيئة والدعم اللذين توفرهما الشركة للموظفين فيما يتعلق بخيارات الأسرة.

وساعدني سياسة العمل المرن في الحركة على إدارة رحلة البحث عن المدرسة الشبه قدمي الباقية من العمر لربع سنوات بدءا من البحث وزيارة المدارس وصولاً إلى استكمال إجراءات التسجيل وحضور المقابلة النهائية وإجراءات القبول.

وقد أحدث هذا الدعم فارقاً ملموساً في حياتي الأسرية. إذ أتاح لي أن أكون إلى جانب ابني وأنا في قمة الأسرية، الذي أحاطته خلال هذه المرحلة المهمة مع بدء رحلته التعليمية الجديدة.

محمد عبدي
مدير الفني، إثارة

As a working parent at Ethara

I truly value the flexibility and support provided to employees when it comes to family needs. The company's flexible working policy helped me manage the lengthy process of finding a school for my son, a four-year-old daughter, from researching and visiting schools to completing registration and attending the final physical interview and approval process.

This support made a meaningful difference by giving my daughter the emotional support she needed during this important transition as she begins her exciting schooling journey.

Mohammad Abdi
Art Director, Ethara

World Breastfeeding Week

During World Breastfeeding Week, Professor Nawal Al Kaabi, Early Childhood Development Expert and Panel Member of Pediatric Infectious Diseases, shared her expert insights in a series of videos highlighting the importance of breastfeeding for children's health and wellbeing. She shared how breastfeeding supports children's immunity and healthy development, while fostering a strong and lasting bond between mother and child.

She also highlighted the importance of enabling working mothers to be present with their children and continue breastfeeding, while sharing simple, practical ways organizations can support them through family-friendly policies and practices. She emphasized that leaders and colleagues also play an important role in creating supportive workplaces that enable working mothers to thrive, contributing to healthier children and stronger families.

الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية

خلال الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية، شاركت البروفسور نوال الكعبي، استشاري طب الأطفال والأمراض المعدية، عضو شبكة خبراء الطفولة المبكرة وأخصائي التمريض في سلسلة من الفيديوهات التي تسلط الضوء على أهمية الرضاعة الطبيعية لصحة الأطفال وعافيتهم. وأوضحت كيف تسهم الرضاعة الطبيعية في دعم مناعة الأطفال ونموهم الصحي، وتعزيز رابطة قوية ومستدامة بين الأم وطفلها.

كما أكدت أهمية تمكين الأمهات العاملات من التواجد مع أطفالهن ومواصلة الرضاعة الطبيعية، إلى جانب تسليط الضوء على ممارسات بسيطة وعملية يمكن للمؤسسات اعتمادها لدعمهن من خلال سياسات وممارسات داعمة للأسرة. وأشارت إلى الدور المهم الذي يؤديه القادة والزملاء في ترسيخ بيئات عمل أكثر دعماً ومرونة، بما يمكّن الأم العاملة من تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، ويسهم في دعم صحة الأطفال وتعزيز رفاه واستقرار الأسر.

شاهد سلسلة الحلقات هنا
Watch the episodes here

First episode الحلقة الأولى

Second episode الحلقة الثانية

Third episode الحلقة الثالثة

Care Beyond the Workplace
Breast Cancer Awareness Month

> A parent-friendly workplace should make space not only for parenthood, but also for the health of the parent.
>
> When a mother's health is protected, the well-being and stability of the whole family are protected too.

October is a reminder that breast cancer awareness must lead to access and action. Workplaces can help women find the time, confidence and practical support to seek professional advice, access appropriate screening and navigate health concerns without feeling that they must choose between their well-being and their responsibilities.

رعاية تتجاوز بيئة العمل
شهر التوعية بسرطان الثدي

> بيئة العمل الداعمة للوالدين ينبغي أن تفسح المجال، لا للوالدية فحسب، بل لصحة الوالدين أيضاً.
>
> فعندما يُصان صحة الأم، يُصان معها رفاه الأسرة بأكملها واستقرارها.

يذكّرنا شهر أكتوبر بأن التوعية بسرطان الثدي يجب أن تقود إلى إتاحة الرعاية وإتخاذ خطوات عملية. وإمكان بيئات العمل أن تساعد المرأة على إيجاد الوقت والثقة والدعم العملي لطلب المشورة المتخصصة، والحصول على فحوصات الكشف المبكر المناسبة، والتعامل مع المخاوف الصحية، من دون أن تشعر بأن عليها الاختيار بين عافيتها ومسؤولياتها.

Turn awareness into access and action

A supportive employer moves beyond wearing pink. It provides credible education, clear referral information and flexibility or protected time for medical appointments.

تحويل التوعية إلى رعاية متاحة وخطوات عملية

بيئات العمل الداعمة لا تكتفي بارتداء موظفيها اللون الوردي. بل توفّر تثقيفاً موثوقاً، ومعلومات واضحة عن مسارات الإحالة، ومرونة أو وقتاً مخصصاً للمواعيد الطبية.

BANKING SECTOR EXAMPLE

A Label earner provides breast cancer screening as part of comprehensive women's well-being support, alongside a Women's Health Program and healing sessions.

OCTOBER ACTION

Enable one concrete step, such as a breast-health session, protected appointment time or a verified screening referral pathway.

مثال من قطاع البنوك

توفّر إحدى المؤسسات العاملة على علامة الجودة فحوصات الكشف المبكر عن سرطان الثدي ضمن محفوظة شاملة من برامج دعم صحة المرأة، إلى جانب برنامج للصحة النسائية وجلسات للتعافي والدعم النفسي.

فرصتكم في شهر أكتوبر

اتخذوا خطوة عملية واحدة، مثل جلسة توعية عن صحة الثدي، أو وقت مخصص للمواعيد الطبية، أو مسار إحالة معتمد لفحوصات الكشف المبكر.

2

Give women time, privacy and practical support

Support may be needed during assessment, treatment, recovery or caregiving. Privacy, confidentiality, flexibility, leave and empathetic management can make workplace care real.

منح المرأة الوقت والخصوصية والدعم العملي

قد تبرز الحاجة إلى الدعم خلال مراحل التقييم الطبي أو العلاج أو التعافي أو تولي مسؤوليات الرعاية. والخصوصية والسرية والمرونة والإجازة والإدارة المتعاطفة كفيلة بأن تجعل الرعاية في بيئة العمل واقعاً ملموساً.

ENERGY, UTILITIES AND LEISURE SECTOR EXAMPLES

Label earners have introduced private women's well-being spaces, medical escort leave and women-only rooms for rest and well-being. These are broader health-support practices, not breast-cancer-specific programs, but they show how workplaces can respond humanely during a health concern.

OCTOBER ACTION

Publish a simple support promise covering confidentiality, appointment flexibility, manager empathy and routes to available health or employee-assistance benefits.

أمثلة من قطاعات الطاقة والمرافق والترفيه

استحدثت مؤسسات خاصة على علامة الجودة مساحات خاصة لعافية المرأة، وإجازة مرافقة للعلاج، وغرفاً مخصصة للسيدات للراحة والعافية. وهذه ممارسات أشمل لدعم الصحة وليست برامج خاصة بسرطان الثدي، لكنها تبين كيف يمكن لبيئات العمل أن تستجيب بإنسانية عند ظهور مخاوف صحية.

فرصتكم في شهر أكتوبر

انشروا تعهداً مبسطاً بالدعم يشمل السرية، والمرونة للمواعيد الطبية، وتفهم المديرين، وسبل الوصول إلى المزايا الصحية أو مزايا مساعدة الموظفين المتاحة.

3

Make support inclusive and year-round

A breast cancer diagnosis can affect the whole family. Partners, relatives, colleagues and managers can help women seek advice, attend appointments and remain supported beyond October.

حمل الدعم شاملاً وعلى مدار العام

قد يؤثر تشخيص الإصابة بسرطان الثدي على الأسرة بأكملها. وإمكان الأزواج والأقارب والزملاء والمديرين أن يساعدوا المرأة على طلب المشورة، وحضور المواعيد الطبية، والبقاء محافظة بالدعم بعد شهر أكتوبر.

HEALTHCARE AND ENERGY SECTOR EXAMPLES

Label earners demonstrate wider family support through flexible arrangements, family health coverage, employee-assistance services, psychological support, health applications and ongoing well-being campaigns.

OCTOBER ACTION

Include women and men in medically approved awareness sessions and maintain a clear year-round pathway for advice, screening and follow-up support.

أمثلة من قطاعي الرعاية الصحية والطاقة

تجسد مؤسسات حاصلة على علامة الجودة فهمًا لأهمية الدعم الأسري عبر ترتيبات العمل المرنة، والتغطية الصحية للأسرة، وخدمات مساعدة الموظفين، والدعم النفسي، والتطبيقات الصحية، والحملات التوعوية المستمرة لتعزيز الرفاهية.

فرصتكم في شهر أكتوبر

أشركوا النساء والرجال في جلسات توعوية معتمدة طبيًا، وحافظوا على مسار واضح على مدار العام للمشورة، والكشف المبكر، والدعم في مرحلة المتابعة.

A pink ribbon can begin the conversation

A parent-friendly workplace can help change what happens next, by giving every woman the confidence to act and the time and support to do so.

الشريط الوردي يمكن أن يفتح باب الحوار

لكن بيئة العمل الداعمة للوالدين تساعد على تغيير ما يحدث بعد ذلك، بأن تمنح كل امرأة الثقة للمبادرة، والوقت والدعم اللازمين لذلك.

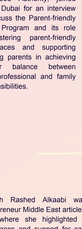
- Know your risk
- Seek professional advice when needed
- Follow the screening guidance appropriate to you
- Build workplaces where protecting health is supported, not postponed

- اعرفوا عوامل الخطر لديكم
- اطلبوا المشورة المتخصصة عند الحاجة
- اتبعوا إرشادات الكشف المبكر المناسبة لكم
- ابنوا بيئات عمل تدعم حماية الصحة ولا تؤجلها

PFL in National Conversation

مكتب أبوظبي الإعلامي
Abu Dhabi Media Office

In an exclusive interview with Abu Dhabi Media Office, Her Excellency Sana bint Mohammad Suhail, Minister of Family and Director General of the Abu Dhabi Early Childhood Authority, highlighted the positive impact the Parent-friendly Label Program has had over the years, while representatives from organizations that have earned the Label shared their perspectives on how parent-friendly workplaces can contribute to stronger family wellbeing and stability.



شاهد المقابلة الأولى هنا
Watch the first interview here

شاهد المقابلة الثانية هنا
Watch the second interview here

حضور البرنامج في النقاشات الوطنية

في مقابلة حصرية مع مكتب أبوظبي الإعلامي، سلّطت معالي سنا بنت محمد سهيل، وزيرة الأسرة ومدير عام هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، الضوء على الأثر الإيجابي الذي حققه برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على مدى السنوات الماضية. فيما شارك عدد من ممثلي المؤسسات الحاصلة على العلامة تجاربهم ووجهات نظرهم حول دور بيئات العمل الداعمة للوالدين في تعزيز رفاه الأسرة واستقرارها.

شاهد المقابلة الأولى هنا
Watch the first interview here

شاهد المقابلة الثانية هنا
Watch the second interview here

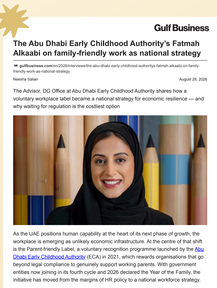
Abdulla Al Hosani, Director of the Executive Affairs Office at the Abu Dhabi Early Childhood Authority, joined Sama Dubai for an interview to discuss the Parent-friendly Label Program and its role in fostering parent-friendly workplaces and supporting working parents in achieving greater balance between their professional and family responsibilities.

انضم عبدالله الحوسني، مدير مكتب الشؤون التنفيذية في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة، إلى قناة سما دبي في لقاء للحديث عن برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين ودوره في تعزيز بيئات عمل داعمة للوالدين وتمكين الوالدين العاملين من تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والأسرية.

Watch here شاهد هنا

Fatmah Rashed Alkaabi was featured in an Entrepreneur Middle East article on Emirati Women's Day, where she highlighted how parent-friendly workplaces and support for caregivers can enable women's professional growth while strengthening families, workplaces and the wider economy.

شاركت فاطمة راشد الكعبي في مقال نشرته مجلة "إنتربرينور الشرق الأوسط" بمناسبة يوم المرأة الإماراتية، حيث سلّطت الضوء على إسهام بيئات العمل الداعمة للوالدين ودعم مقدمي الرعاية في تمكين المرأة من تحقيق النمو على الصعيد المهني، فضلاً عن دعم استقرار الأسر والارتقاء ببيئات العمل، وتعزيز الاقتصاد بشكل عام.



Entrepreneur
MIDDLE EAST

Emirati Women's Day 2026

How the UAE Is Reframing the Gender Equality Debate Beyond The 'Men vs. Women' Discourse

For the first time in the 21 years since Emirati Women's Day was celebrated, the annual event will be marked by a dedicated Parent-friendly Workplaces Day, underscoring how the UAE is shifting the spotlight on the lasting partnerships and connections across the support and empowerment of both their personal and professional lives. Four Emirati business leaders unpack how these elements go beyond the annual event to create a gender-equity blueprint that has bolstered the UAE's growth and innovation. **by ALICIA MUSSER GOMES**

When the UAE's 2026, when the UAE celebrates its 21st year of progress, it will be a moment of unprecedented national pride, with a dedicated 21-day-long special celebration and a unique concept emerged as a voice of calm and reflection for people within the country, who have come back to their homelands, and those who have left to seek to continue to support our infrastructure and our people, those who live here. H.E. Sama bint Ibrahim Al Hashimi, Director General of International Cooperation, Abu Dhabi Inspire, interviews with CNN's Richard Quest, Hala Gorani and Bryan Mealer, Al Hashimi's trademark calm and composure replies left to many questions, from the four grace and assertive-ness of the UAE's leaders who are another traits – dating one of its most difficult years in its history – leadership has represented on a global scale by an Emirati woman, to the implications of this moment for the wider context of dispelling many of the gender inequalities, this particular feature seen is a pulse-point of the UAE's trending within the UAE have always known, that women have always been instrumental, integral and vital to the contributions of the nation's local women.

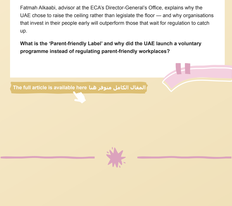
That continuum is perhaps best encapsulated in this year's Women's Day (WD) theme: "Women's Leadership: Stronger and Better". The 2026 edition will mark a pivotal moment in the history of the event, with, PWD 2026 set to run from 21 to 28 March, and annually, another date-specific day dedicated to Parents. During the announcement ceremony, H.E. Sama Fatima Aldhaheri, Mother of the Nation's Generation and Acting General Women's Union, President of the Supreme Council for Motherhood and Childhood, and Chairwoman of the Family Development Foundation, noted that the success of Emirati women has not happened in isolation, but has been supported by families, institutions, communities and men who recognize that women's progress strengthens the foundations of the country as a whole. This year's program, aligned with the UAE's new and, by the administration's own admission, bold vision for women, but also the new vision for the country, underscoring the idea that a stronger societies are built when women's potential is realized.

H. E. Fatmah Rashed Alkaabi, the Advisor of the Executive Affairs Office of the Abu Dhabi Early Childhood Authority – a voluntary workplace label became a national strategy for economic resilience — and why waiting for regulation is the costliest option

August 31, 2026 | ENTREPRENEUR.COM ✓ ★

الملف الكامل متوفر هنا The full article is available here

In an exclusive interview with Gulf Business, Fatmah Rashed Alkaabi discussed how the Parent-friendly Label is demonstrating the wider role of parent-friendly workplaces in supporting economic resilience.



Gulf Business

The Abu Dhabi Early Childhood Authority's Fatmah Alkaabi on family-friendly work as national strategy

gulfbusiness.com/2026/interview/the-abu-dhabi-early-childhood-authority-fatmah-alkaabi-on-family-friendly-work-as-national-strategy

Neerina Salam August 28, 2026

The Advisor, DG Office at Abu Dhabi Early Childhood Authority shares how a voluntary workplace label became a national strategy for economic resilience — and why waiting for regulation is the costliest option

As the UAE positions human capability at the heart of its next phase of growth, the workplace is emerging as unlikely economic infrastructure. At the centre of that shift is the Parent-friendly Label, a voluntary recognition programme launched by the Abu Dhabi Early Childhood Authority (ECA) in 2021, which rewards organisations that go beyond legal compliance to genuinely support working parents. With government entities now joining in its fourth cycle and 2026 declared the Year of the Family, the initiative has moved from the margins of HR policy to a national workforce strategy.

Fatmah Alkaabi, advisor at the ECA's Director-General's Office, explains why the UAE chose to raise the ceiling rather than legislate the floor — and why organisations that invest in their people early will outperform those that wait for regulation to catch up.

What is the 'Parent-friendly Label' and why did the UAE launch a voluntary programme instead of regulating parent-friendly workplaces?

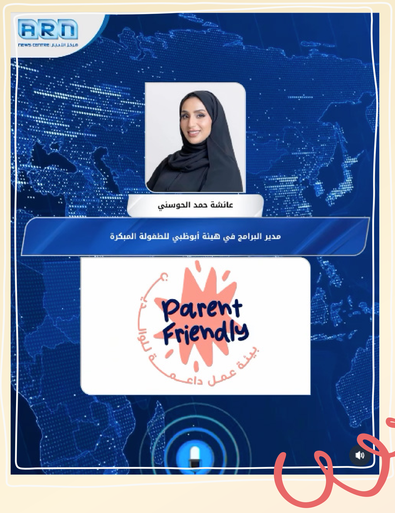
الملف الكامل متوفر هنا The full article is available here

خلال حديثها إلى "شبكة الإذاعة العربية"، سلطت عائشة الحوسني الضوء على دور بيئات العمل الداعمة للوالدين في تمكين المرأة من تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية وحياتها الأسرية، بما يدعم النمو المتواصل لمسيرتها المهنية، ويمكّنها من الإسهام بصورة كاملة في التنمية الوطنية.

Ayesha Al Hosani spoke to ARN, highlighting how parent-friendly workplaces enable women to effectively balance their professional responsibilities with family life, supporting their continued career progression and enabling them to contribute fully to national development.

تمضي الدولة وفق خطة متكاملة لتعزيز التحوّل لبيئات العمل الداعمة للوالدين، حيث يشكّل برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين أحد أبرز ممكّنات هذه الرؤية.

The UAE is taking a comprehensive approach to creating more parent-friendly workplaces, with the Parent-friendly Label Program serving as one of the key enablers of this vision.



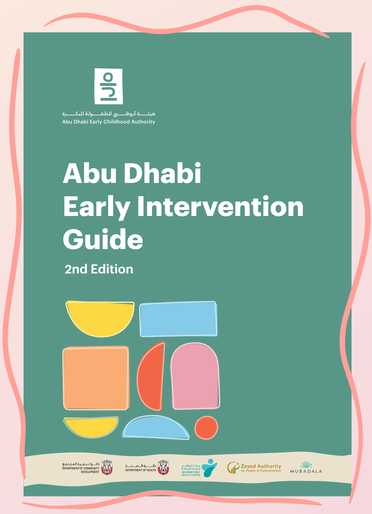
Know more about it, here
لمزيدٍ من التفاصيل، يُرجى زيارة الرابط التالي

أحدث الموارد من هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

اطّلعوا على دليل أبوظبي للتدخل المبكر، الصادر عن هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة. ويوفر هذا الدليل معلومات حول خدمات التدخل في مرحلة الطفولة المبكرة المتاحة لعائلات الأطفال المصابين بالتأخر النمائي أو الإعاقات في أبوظبي.

Latest Resources from the Abu Dhabi Early Childhood Authority

Check out the Abu Dhabi Early Intervention Guide, produced by Abu Dhabi Early Childhood Authority. This guide provides information on early childhood intervention services that are available to families of children with developmental delays or disabilities in Abu Dhabi.



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

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