



نشرة مستجدات مجتمع الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين PFL Connect Newsletter

Introduction

Welcome to the first edition of 2025 of the PFL Connect newsletter! Here we cover the latest developments, achievements, milestones and news of the Parent-friendly Label program. The Parent-friendly Label is a voluntary workplace award program aimed at shifting work-culture across the UAE by specifying a set of criteria organizations can adopt in order to be recognized by the Abu Dhabi Early Childhood Authority (ECA), for their parent-friendly policies, practices, and work culture.

مقدمة

مرحباً بكم في الإصدار الأول لعام ٢٠٢٥ من نشرة تحديثات مجتمع الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين. نتناول في هذه النشرة أحدث التطورات والإنجازات والأخبار الخاصة ببرنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، البرنامج التطوعي الذي يحدد المعايير التي يمكن للمؤسسات على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة اعتمادها للحصول على علامة الجودة من هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة تقديراً لالتزامها بتبني ثقافة العمل الداعمة للوالدين.

PFL Concludes the Check-in Sessions with Cycle 2 Parent-friendly Label Earners

اختتام جلسات المتابعة مع الحاصلين على العلامة في الدورة الثانية



The check-in sessions are scheduled with organizations one year after earning their label to assess the organizations’ policy modifications or new additions since earning the Label. The sessions are designed to provide support to organizations in maintaining and enhancing their commitment to the Label.

اختتم فريق برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين جلسات المتابعة الدورية مع المؤسسات الحاصلة على العلامة في الدورة الثانية بعد عام من حصولها على العلامة، وذلك لتقييم أهم التحديثات أو الإضافات الجديدة على سياساتها منذ الحصول على العلامة. وتم تصميم هذه الجلسات لدعم المؤسسات في الحفاظ على التزامها بمعايير العلامة. والارتقاء بمبادراتها.



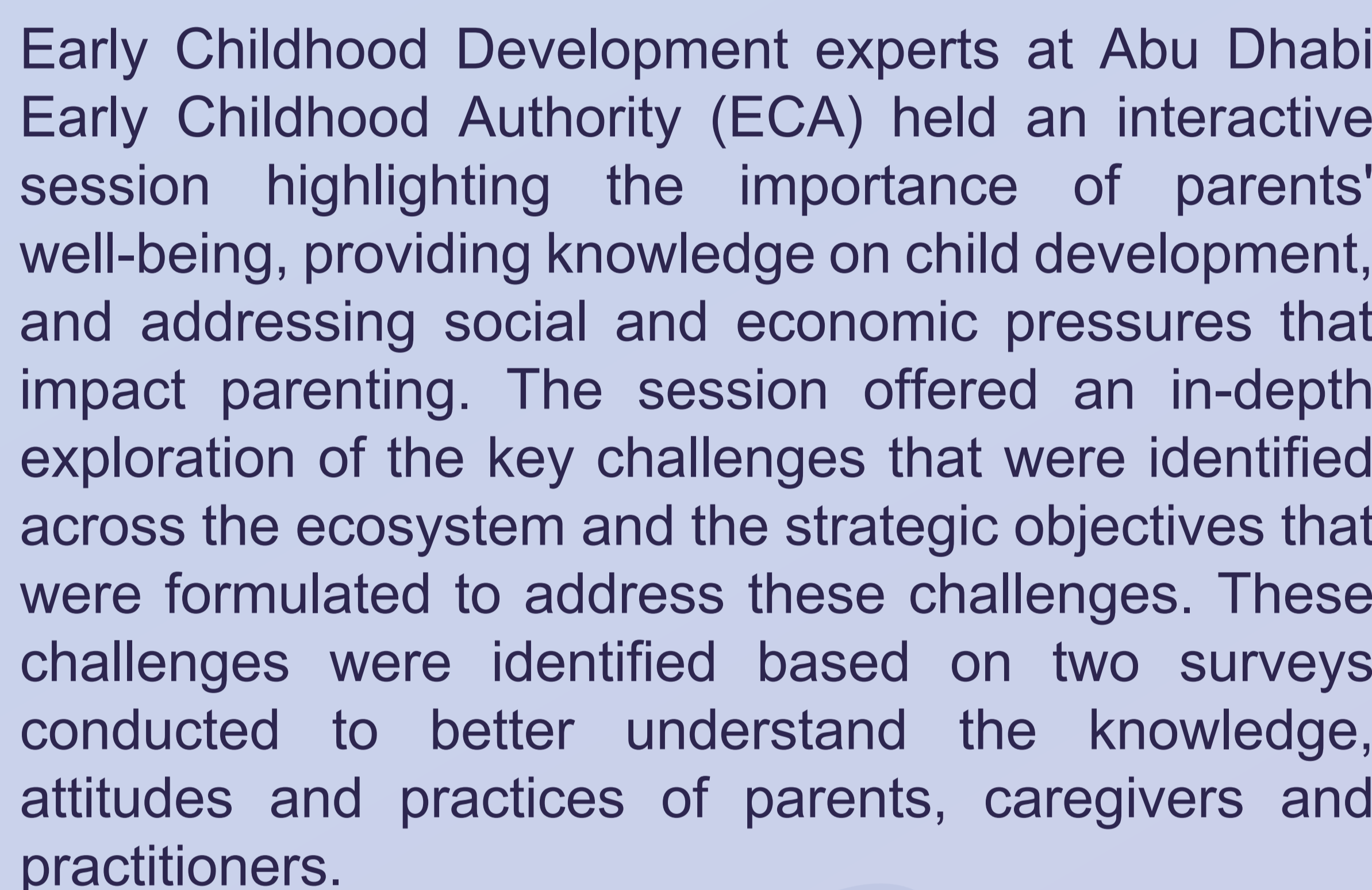
During these individual sessions, Label Earners have shared some of their recent changes and policy updates since earning the label, including enhanced policies in relation to parental leaves that were implemented by Tappy Toes Nursery, Visa Middle East, Chalhoub Group, and Nabta Health. Four organizations have introduced new or enhanced existing childcare support; LinkedIn, Nestle’ Middle East, Novartis Middle East, and Nabta Health. As for flexible arrangements, Bain & Co and Nabta Health have enhanced their policies, allowing more flexibility for their parent-employees.

وشارك الحاصلون على العلامة خلال هذه الجلسات الفردية أهم التغييرات والتحديثات الأخيرة في سياساتهم منذ حصولهم على العلامة، بما في ذلك السياسات المُحسّنة المتعلقة بإجازات الوالدين، والتي طبقتها حضانة تابي توز، وفيزا الشرق الأوسط، ومجموعة شلهوب، وشركة نبتة هيلث. وقُدّمت أربع مؤسسات مستويات جديدة ومحسنة من الدعم لخدمات رعاية الأطفال، وهي لينكد إن، ونستله الشرق الأوسط، ونوفارتيس الشرق الأوسط، وشركة نبتة هيلث. كما قامت بعض المؤسسات بتحسين أو طرح سياسات نظام العمل المرن استجابة لاحتياجات الوالدين الموظفين لديها، بما في ذلك باين آند كومباني وشركة نبتة هيلث.

This informative session was joined by label earners and representatives from Emirates Nature- WWF, Brain & Co, Nabta Health, Nestle' Middle East, Novartis Middle East, Chalhoub Group, Visa Middle East, and LinkedIn. These were the participating organizations who had the opportunity to get to share their most impactful family activities and initiatives.

في فبراير 2025، نظم فريق علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين جلسة مجتمع الحاصلين على علامة جودة لبيئة عمل داعمة للوالدين، والتي جمعت حاصلين على العلامة بهدف تشجيع تبادل المعرفة الأفكار والاطلاع على أحدث الرؤى والتجارب.

شارك في هذه الجلسة ممثلون عن الشركات
حائزة على العلامة بما فيها جمعية الإمارات للطبيعة
التعاون مع الصندوق العالمي للطبيعة، وباين آند
كومباني، ونبته هيلث، ونستله الشرق الأوسط آند
نوفارتيس، ومجموعة شلهوب، وفيزا الشرق الأوسط،
لينكدإن حيث أتحت الفرصة للمؤسسات لمشاركة
نشاطها ومبادراتها الأكثر تأثيراً.



Showcasing leading practices, Magdalena Tayoun, Associate Head of People and Culture at Emirates Nature-WWF, a PFL Plus earner, shared the organization's parent-friendly policies, including flexible work arrangements, prioritizing parents in annual leave scheduling, sick leave requests during children's illnesses and more. In addition, Tayoun highlighted the positive impact of these policies on employees' well-being, productivity, and talent attraction.

كما عقد خبراء تنمية الطفولة المبكرة في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة جلسة تفاعلية سلّطت الضوء على أهمية رفاهية الوالدين، وقدمت معلومات حول نمو الطفل، وسلّطت الضوء على الضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على تربية الأبناء. وناقشت جلسة بعمق التحديات الرئيسية التي تم تحديدها في منظومة العمل، وذلك بناءً على نتائج استبيانين أجريا لفهم آراء الوالدين الموظفين ومقدمي الرعاية المهنيين، بالإضافة إلى سلوكياتهم وممارساتهم.

استعرضت ماجدالينا طيون، الرئيسة المشاركة
شؤون الأفراد والثقافة في جمعية الإمارات للطبيعة
التعاون مع الصندوق العالمي للطبيعة، والحاصلة
على علامة بيئة عمل داعمة للوالدين بلس، أبرز
لممارسات الرائدة وناقشت سياسات الجمعية التي
تراعي أولياء الأمور، بما في ذلك ترتيبات العمل
مرنة، ومنح الأولوية لأولياء الأمور في جدولة
الإجازات السنوية، وطلبات الإجازات المرضية أثناء
مرض الأطفال، وغيرها. كما سلطت طيون الضوء
على الأثر الإيجابي لهذه السياسات على رفاة
موظفيها وإنتاجيتهم واستقطاب الكفاءات.

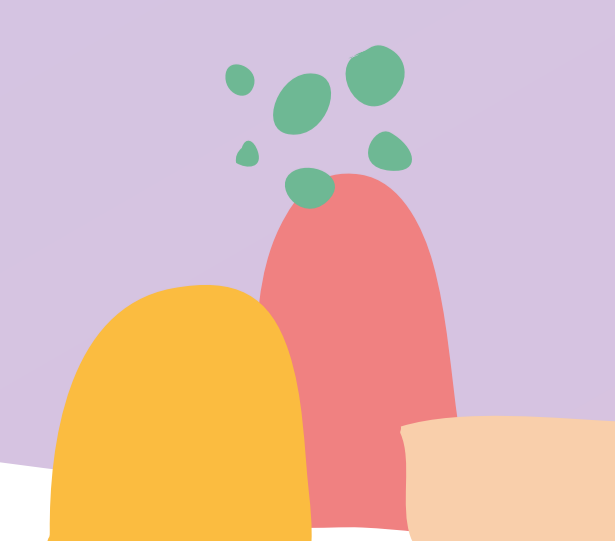


The participants from label earners also shared their leading policies and best practices, including enhanced paternity leave, comprehensive flexible working policies, and community support for new mothers and mothers of children of determination. They also underlined the importance of formalizing policies and tracking KPIs to measure the impact of these initiatives and policies.

The session also entailed an overview of the Cycle 2 check-in sessions from the evaluator team, who emphasized the importance of tracking KPIs and preparing for the upcoming check-ins by reviewing feedback reports and gathering relevant data.

من جانبهم، شارك الحضور من الحائزين على العلامة سياساتهم الرائدة وأفضل ممارساتهم، بما في ذلك حازة الأيوو المحسنة، وسياسات العمل المرنة وشاملة، والدعم المجتمعي للأمهات الجدد وأمهات لأطفال من أصحاب الهمم. وأكدوا على أهمية إضفاء طابع الرسمي على السياسات وتتبع مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس أثر هذه المبادرات والسياسات.

تضمنت الجلسة نظرة عامة على جلسات المراجعة
لحاصلين على العلامة في الدورة الثانية، حيث ركز
مريق العلامة على أهمية رصد وتوثيق مؤشرات الأداء
الرئيسية استعداداً لجلسات المراجعة القادمة من خلال
مراجعة تقارير الملاحظات وجمع البيانات ذات الصلة.



PFL Participates in the International Breastfeeding Summit

In April, we participated in the International Breastfeeding Summit, a pioneering platform focused on maternal health, lactation science, and workplace support for breastfeeding mothers. The summit brings together researchers, innovators, policymakers, and breastfeeding mothers to exchange knowledge, expertise, and inspiring stories.

علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين تشارك في قمة الرضاعة الطبيعية

شارك فريق العلامة في شهر أبريل في القمة العالمية للرضاعة الطبيعية، المنصة الرائدة التي تركز على صحة الأم وعلم الإرضاع ودعم الأمهات المرضعات في أماكن العمل. وجمعت القمة الباحثين والمبتكرين وصناع السياسات والأمهات المرضعات لتبادل المعلومات والخبرات والقصص الملهمة.



[Link to the video](#)

We delivered a keynote speech, titled “Breaking Barriers: Addressing workplace challenges for Nursing Mothers,” where we gave an overview of the program and showcased the impact achieved so far. The keynote also addressed PFL’s policies in support to breastfeeding mothers, common misconceptions and stigmas around breastfeeding at work, in addition to the role of managers and HR in enforcing policies for new mothers.

وتمثلت مشاركة فريق العلامة بتقديم كلمة رئيسية بعنوان: "تخطي الحواجز: معالجة التحديات التي تواجه الأمهات المرضعات في أماكن العمل"، حيث تضمنت الكلمة عرضاً توضيحياً حول برنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين واستعرضت الإنجازات المحققة حتى الآن. كما تضمنت الكلمة مناقشة سياسات علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين الداعمة للأمهات المرضعات، والمفاهيم الخاطئة الشائعة مثل الإحراج الاجتماعي المتعلق بالإرضاع في مكان العمل، إلى جانب دور الإداريين وموظفي الموارد البشرية في تطبيق السياسات الداعمة للأمهات الجدد.

At the International Breastfeeding Summit, we reinforced the Parent-friendly Label (PFL) program’s vision to inspire a movement toward inclusive and supportive workplaces. We encouraged organizations to adopt practices and a framework that supports working parents. This platform is instrumental in raising awareness on this crucial topic of maternal and child wellbeing, mobilizing support for working mothers to transform the UAE’s workplaces into a supportive parent-friendly environment.

قمنا من خلال مشاركتنا في القمة الدولية للرضاعة الطبيعية بتسليط الضوء على برنامج علامة الجودة لبينة عمل داعمة للوالدين، وأهدافه في دفع عجلة التغيير نحو تطوير بيئات عمل داعمة للوالدين وتشجيع المؤسسات على تبني ممارسات وأطر عمل داعمة للوالدين العاملين لديها. وتعتبر هذه القمة منصة فاعلة في تعزيز الوعي المجتمعي حول صحة الأم والطفل، وتوسيع دائرة الدعم للأمهات العاملات، مما يساهم في تحويل بيئات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة لبيئات داعمة للوالدين العاملين.



Ayesha Hamad Al Hosani, Programs Specialist at the Abu Dhabi Early Childhood Authority

عائشة حمد الحوسني، أخصائي برامج في هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

The session concluded with engaging and insightful interaction from the audience, sparking thoughtful discussions and generating further interest and enquiries about the program.

واختتمت الجلسة بالتفاعل مع الحضور عبر حوارات تفاعلية شيقة استقطبت اهتماماً كبيراً من المشاركين الذين استفسروا عن تفاصيل البرنامج.



Best practice By Parent-friendly Label Earners to Support Breastfeeding Employees

Understanding the importance of breastfeeding in the early stages of child life, PFL program assesses breastfeeding as one of the mandatory criteria under the Family Care pillar. To meet this criterion, organizations must demonstrate that their new mother employees are able to take paid breaks from work to pump or nurse their baby while also providing a private and hygienic maternity space with storage facilities, power, microwave, seating and baby change facilities. Additional support may include a lactation specialist, hospital-grade pumps, sanitation supplies, fresh towels, lockers, parenting books, a wireless speaker, window access, WiFi, and charging stations.

Employees working in organizations who earned the PFL have benefited from this specific criterion with mothers expressing how it helped their motherhood journey.

Nada Boutros Nada Boutros who is the Chief Legal Officer at Chalhoub Group, stated that

“I am a relatively recent mother, and the flexible working policy has been key to my wellbeing and my ability to be a working parent since the day I returned to work from maternity leave. At first, it allowed me to keep up with breastfeeding, which was very important to me.”



Another testimony was by **Elizabeth Williamson**, the Recruiting Director at Bain & Company who said,

“Bain Middle East policies have supported me throughout my journey as a parent – from (pre) pregnancy: amazing healthcare benefits, a focus on wellness and extended maternity leave; to supporting my return to work in a part time capacity after delivery; to my transition back to full time as my children started school.”



Giving mothers the support they need to continue nursing their children and providing a suitable environment for them, contributes towards empowering them, strengthening family ties, and investing in a healthier future for all.

أفضل الممارسات من الحاصلين على علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين لدعم الأمهات المرضعات

انطلاقاً من إدراكنا لأهمية الرضاعة الطبيعية في المراحل المبكرة من حياة الطفل، يركز برنامج علامة الجودة لبيئة عمل داعمة للوالدين على الرضاعة الطبيعية باعتبارها أحد المعايير الإلزامية في إطار محور الرعاية الأسرية. ولتحقيق هذا المعيار، يجب على المؤسسات أن توفر لموظفاتهن من الأمهات الجدد الفرصة لأخذ فترات راحة من العمل مدفوعة الأجر من أجل الإرضاع أو رعاية أطفالهن، مع توفير مساحة خاصة وصحية للأمهات وتجهيزها بمرافق التخزين والكهرباء ومايكرويف ومقاعد مريحة ومكان مخصص لتغيير حفاضات الأطفال. وقد يشمل الدعم الإضافي أخصائي الرضاعة الطبيعية، وتوفير مضخات الثدي الطبية، واللوازم الصحية، ومناشف نظيفة، وخزائن، وكتب تربية الأطفال، ومكبر صوت لاسلكي، وخدمة شبكات الإنترنت اللاسلكي، ومحطات الشحن.

واستفادت الموظفات في المؤسسات الحاصلة على العلامة من هذا المعيار، حيث أعربت الأمهات عن أهمية هذا المعيار في دعم رحلة الأمومة الخاصة بهن.

وتعليقاً على هذا الموضوع، قالت **ندى بطرس**، الرئيسة التنفيذية القانونية في مجموعة شلهوب

"لعبت سياسة العمل المرنة دوراً أساسياً في تسهيل عملي بوصفي أمّاً جديدة، حيث ساهمت في تعزيز صحتي وعافيتي وقدرتي على تحقيق التوازن بين العمل ومسؤولياتي الجديدة منذ عودتي إلى العمل بعد إجازة الأمومة. وتتيح هذه السياسة المرنة لي مواصلة الرضاعة الطبيعية، وهي من أهم أولوياتي. ومنذ دخول ابني في الحضانة، تتيح لي سياسة العمل المرنة الكثير من الراحة عبر تمكيني من العمل من المنزل مرة واحدة على الأقل في الأسبوع، والتي تساعدني في تعزيز التواصل مع طفلي"

ومن جانبها، قالت **إليزابيث ويليامسون**، مديرة التوظيف في شركة بين آند كومباني:

"ساهمت السياسات المطبقة في شركة بين آند كومباني الشرق الأوسط في دعمي منذ مرحلة ما قبل الولادة، حيث أتاحت لي مزايا للرعاية الصحية من أجل التركيز على العافية وإجازة أمومة طويلة لدعم عودتي إلى العمل بدوام جزئي بعد الولادة، وعودتي إلى العمل بدوام كامل بعد التحاق أطفالتي بالمدرسة".

ويساهم تقديم الدعم اللازم للأمهات لمواصلة إرضاع أطفالهن وتوفير البيئة المناسبة لهن في تمكينهن وتعزيز الروابط الأسرية وتحقيق مستقبل أكثر صحة للجميع.

Judging Panel Meeting for Cycle 3 Label Earners

The Judging Panel meeting for Cycle 3 took place in January 2025 in Abu Dhabi. Esteemed judges from government entities across the UAE along with the PFL team convened over a two-day workshop, where they thoroughly reviewed and evaluated the applications submitted for Cycle 3, assessing applicants' commitment to implementing and sustaining parent-friendly practices.

The Panel carefully selected the winning applications, with the new earners in Cycle 3 set to be announced soon, revealing the new Label Earners who are joining the movement of enhancing the well-being of parents in the UAE. Stay tuned for the announcement

اجتماع لجنة التحكيم للمؤسسات الحاصلة على علامة الجودة خلال الدورة الثالثة من البرنامج

انعقد اجتماع لجنة التحكيم للدورة الثالثة في يناير الماضي في أبوظبي. وشهد الاجتماع مشاركة فريق البرنامج وأعضاء لجنة التحكيم الموقرين المرشحين من الجهات الحكومية في دولة الإمارات، وعلى مدار يومين، راجعت اللجنة الطلبات المقدمة للدورة الثالثة بشكل شامل، وتقييم التزام المتقدمين بتطبيق الممارسات الداعمة للوالدين والالتزام بها.

وقامت اللجنة باختيار الطلبات التي تحقق معايير الحصول على العلامة، ومن المقرر الإعلان عن الفائزين الجدد في الدورة الثالثة قريباً، ليسهموا بذلك في تعزيز رفاه الوالدين الموظفين على امتداد إمارات الدولة. تابعونا للاطلاع على الإعلان.



‘Latest Resources from the Abu Dhabi Early Childhood Authority’

Check out the Future Foresight Report of multiple changing megatrends in early childhood produced by Abu Dhabi Early Childhood Authority (ECA)

Click [HERE](#) to read the full report.

آخر التحديثات من هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة

اطلعوا على تقرير التوجهات الرئيسية في قطاع تنمية الطفولة المبكرة، والذي أطلقته هيئة أبوظبي للطفولة المبكرة.

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

