



English Version

Policy Name:	<b>Support for Women's Participation (Maternity and Paternity) Policy</b>
--------------	---

▪ **Policy Information:**

Code:	PS_23_SDG05_4
Issue date:	2018
Revision, Date:	V05, 2025
Evaluation Frequency:	Yearly
Level of Confidentiality:	Public
Pages:	1
Policy Approved Date:	22 Feb 2018
Decision of the Deans Council:	24 July 2018/2019

▪ **Responsibilities and implementation:**

Follow-up, review and development:	Strategies and Policies Committee, Sustainability and Ranking Office
Accreditation:	Human Resources and Institutional Development Unit
Application (scope):	Deanships, academic colleges, scientific and administrative centers, administrative units and departments.

▪ **Policy Statement:**

The University is committed to supporting women's participation and promoting work-life balance by providing flexible maternity and paternity policies. The university encourages both parents to participate in childcare, facilitating an effective balance between professional and family responsibilities.

▪ **Policy objectives (desired outcomes):**

1.	Enhance support for women and enable their participation in the academic and administrative work environment.
2.	Develop inclusive maternity and paternity policies that address the needs of both parents, supporting a balance between work and family life.
3.	Provide flexible work options to support working parents.

▪ **Related procedures:**

1.	Maternity and Paternity Leave Provision Procedure
2.	Flexible Work Policy for Supporting Parents Procedure

▪ **Key Performance Indicators (KPIs):**

1.	Number of Female Staff Utilizing Maternity Leave
2.	Number of Male Staff Utilizing Paternity Leave
3.	Number of Employees Utilizing Flexible Work Options

▪ **Recommendations of the last review:**

1.	Raise awareness on the importance of both parents participating in childcare through regular workshops.
2.	Assess the continued impact of flexible work policies on employee satisfaction and productivity.
3.	Offer guidance programs and awareness workshops to support working mothers and fathers, covering topics like time management and work-life balance skills, which enhance women's continuity in the workforce and contribute to a balanced work environment.

النسخة العربية

اسم السياسة	سياسة دعم مشاركة الم أمرة (الأمومة والأبوة)
-------------	---

## المعلومات العامة:

الرمز:	PS_23_SDG05_4
تاريخ الإصدار:	2018
رقم المراجعة، وتاريخها:	V05, 2025
التقييم الدوري:	سنويا
مستوى السرية:	عام
عدد الصفحات:	1
تاريخ اعتماد السياسة:	22 Feb 2018
قرار مجلس العمداء:	24 July 2018/2019

## المسؤوليات والتطبيق:

المتابعة والمراجعة والتطوير:	لجنة الاستراتيجيات والسياسات، ومكتب الاستدامة والتصنيفات
الاعتماد:	وحدة الموارد البشرية والتطوير المؤسسي
التطبيق (النطاق):	العمادات، والكليات الأكاديمية، والمراكز العلمية والإدارية، والوحدات والدوائر الإدارية.

## نص السياسة:

تلتزم الجامعة بدعم مشاركة المرأة وتعزيز توازن العمل والحياة الأسرية، من خلال توفير سياسات مرنة للأمومة والأبوة، وتشجيع فرص مشاركة كلا الوالدين في رعاية الأطفال بما يحقق توازنا فعالا بين المسؤوليات الوظيفية والأسرية.
---

## أهداف السياسة (النتائج المرجوة):

1.	تعزيز دعم المرأة وتمكينها من المشاركة في بيئة العمل الأكاديمية والإدارية.
2.	تطوير سياسات الأمومة والأبوة بما يحقق شمولية أكبر وتلبية احتياجات الوالدين بشكل يدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية.
3.	توفير خيارات العمل المرنة لدعم الوالدين العاملين.

## الإجراءات المرتبطة:

1.	إجراء تقديم إجازات الأمومة والأبوة
2.	إجراء تفعيل سياسات العمل المرنة لدعم الوالدين

## مؤشرات الأداء:

1.	عدد الموظفين المستفيدين من إجازات الأمومة
2.	عدد الموظفين المستفيدين من إجازات الأبوة
3.	عدد الموظفين المستفيدين من خيارات العمل المرنة

## توصيات آخر م ارجعة:

1.	تعزيز الوعي بأهمية مشاركة كلا الوالدين في رعاية الأطفال، من خلال تنظيم ورش عمل دورية.
2.	تقييم استمرارية تأثير سياسات العمل المرنة على رضا الموظفين وفعاليتهم.
3.	تقديم برامج إرشادية ودورات توعوية لدعم الأمهات والآباء العاملين، تشمل مواضيع إدارة الوقت وتطوير مهارات التوازن بين العمل والأسرة، بما يعزز من استمرارية المرأة في العمل ويسهم في تحقيق بيئة عمل متوازنة.