

سياسة جامعة الكويت بشأن دعم مشاركة المرأة من خلال إجازة الأمومة
Kuwait University Maternity Policy for Supporting Women's
Participation



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

| | |
|------------------------|--|
| رقم الوثيقة: 07-2026 | عنوان السياسة: سياسة جامعة الكويت بشأن دعم مشاركة المرأة من خلال إجازة الأمومة |
| تاريخ السريان: 03-2026 | تمت الموافقة من: قطاع التخطيط |
| موعد المراجعة: سنوية | |

سجل الوثيقة

| رقم المراجعة | التاريخ | التعديل | القسم | تمت الموافقة من |
|--------------|---------|---------|-------|-----------------|
| 1.0 | | | | |

بيان السياسة

تؤكد جامعة الكويت، بصفتها مؤسسة أكاديمية عامة، تخضع لقوانين الخدمة المدنية والعمل في دولة الكويت، التزامها بمبدأ المساواة ورعاية الأسرة وتمكين المرأة من المشاركة الكاملة في التعليم والعمل، وذلك من خلال توفير حقوق واضحة وحماية متكاملة لإجازة الأمومة والمزايا المرتبطة بها. كما تدعم رؤية الكويت 2035 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

النطاق

تسري هذه السياسة على جميع عضوات هيئة التدريس والباحثات والموظفات الإداريات والطالبات في جامعة الكويت. كما تشمل المتعاقدات والعاملات في حرم الجامعة أو في مشاريعها من خلال عقود المقاولات التي تلزم الجهات المتعاقدة بالامتثال لقوانين العمل الكويتية.

الأهداف

تلتزم جامعة الكويت بضمان المساواة ورعاية الأسرة والمشاركة الكاملة للمرأة في التعليم والعمل، وذلك من خلال توفير حقوق واضحة وحماية لإجازة الأمومة والمزايا المرتبطة بها، وذلك انساقاً مع الدستور والقوانين الكويتية والتزامات دولة الكويت الدولية.

➤ أحكام إجازة الوضع وإجازة الأمومة:

- تستحق الموظفة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة شهرين للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.
- تكون الإجازة الخاصة لرعاية الأمومة للموظفة الكويتية لمدة أربعة أشهر تالية لإجازة الوضع مباشرة على أن يستحق الشهر الأول منها بمرتب كامل، ويجوز بناء على طلبها منح الثلاثة أشهر الأخرى بنصف هذا المرتب، ويجوز منح هذه الإجازة للموظفة غير الكويتية المتزوجة من كويتي.

سياسة جامعة الكويت بشأن دعم مشاركة المرأة من خلال إجازة الأمومة

Kuwait University Maternity Policy for Supporting Women's Participation



- ينقضي الحق بمنح الموظفة الكويتية إجازة أربعة أشهر بعد إجازة الوضع، فإن تأخر تقديم طلب الثلاثة أشهر بنصف المرتب تخفض مدتها بنفس القدر بحيث لا تزيد عن تاريخ إكمال أربعة أشهر بعد إجازة الوضع.
 - يجوز للطالبات اللاتي يلدن خلال الفصل الدراسي تأجيل الامتحانات أو تمديد فترة الدراسة دون أي عقوبة أكاديمية.
- دعم العودة إلى العمل:

- بعد العودة من الإجازة، يمكن للموظفة طلب ترتيبات عمل مرنة ما يتوافق مع الأنظمة والقوانين.
- تلتزم الجامعة بتوفير أماكن مخصصة للرضاعة والراحة متى ما كان ذلك ممكناً.

➤ الحماية من الفصل أو التمييز:

- يُحظر فصل الموظفة أو تخفيض درجتها أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقها بسبب الحمل أو الأمومة.
- لا تُحتسب فترات الغياب المتعلقة بالأمومة ضمن تقييم الأداء أو الجزاءات.

➤ التوافق مع أهداف التنمية المستدامة:

تدعم هذه السياسة التزام جامعة الكويت بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وخصوصاً:

- الهدف الخامس: المساواة بين الجنسين.
- الهدف 10: الحد من أوجه عدم المساواة.

الأدوار والمسؤوليات

- قطاع نائب مدير الجامعة للشؤون العلمية.
- إدارة الموارد البشرية.
- إدارة الشؤون القانونية.
- كلية العلوم الاجتماعية.

المراجع

➤ الدستور الكويتي:

تستند هذه السياسة إلى دستور دولة الكويت الذي يقر المساواة والعدالة كركائز أساسية للمجتمع، وتشمل مواد ذات الصلة:

- المادة (7): "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع".

سياسة جامعة الكويت بشأن دعم مشاركة المرأة من خلال إجازة الأمومة

Kuwait University Maternity Policy for Supporting Women's Participation



○ **المادة (8):** "تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين".

○ **المادة (29):** "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون أمام القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين".

➤ الإطار القانوني والمؤسسي:

تستند هذه السياسة إلى الأطر القانونية والتنظيمية الآتية:

○ القانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية- مادة (47).

○ قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (6) لسنة 2011 بشأن الإجازة الخاصة لرعاية الأمومة.

➤ الالتزامات القانونية والدولية:

بصفتها جامعة حكومية تابعة لدولة الكويت، تلتزم جامعة الكويت بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الحكومة الكويتية، ومنها:

○ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، (تمت المصادقة عليها عام 1966).

○ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، (تمت المصادقة عليها بموجب مرسوم أميري رقم 24 عام 1994).

تعزز هذه الاتفاقيات الموقف الوطني لدولة الكويت في ضمان المساواة ورعاية الأسرة وتمكين المرأة من المشاركة الكاملة في التعليم والعمل في جميع مؤسساتها.

سياسة جامعة الكويت بشأن دعم مشاركة المرأة من خلال إجازة الأمومة
**Kuwait University Maternity Policy for Supporting Women's
Participation**



| | |
|--|--------------------------------|
| Policy Title: Kuwait University Maternity Policy for Supporting Women's Participation | Document No.: 07-2026 |
| Approved by: Planning Sector | Effective Date: 03-2026 |
| Review Needed: Annually | |

DOCUMENT HISTORY

| Revision No. | Date | Amendment | Section | Approved by |
|--------------|------|-----------|---------|-------------|
| 1.0 | | | | |

POLICY STATEMENT

Kuwait University, as a public academic institution, is subject to the civil service and labor laws in the State of Kuwait, is firmly committed to the principles of equality, family care, and empowering women to fully participate in education and employment by providing clear rights and comprehensive protections for maternity leave and related benefits. This is achieved by fostering a balanced academic environment and supporting Kuwait's Vision 2035 and United Nations Sustainable Development Goals.

SCOPE

This policy applies to all female faculty members, researchers, administrative staff, and students at Kuwait University. It also covers female contractors and workers on campus or in university projects through contracting agreements that require the contracted entities to comply with Kuwaiti labor laws.

OBJECTIVES

To affirm Kuwait University commitment to ensuring equality, family welfare, and the full participation of women in education and employment by providing clear rights and protections for maternity leave and related benefits, in alignment with the Kuwaiti Constitution, national laws, and the State of Kuwait's international obligations.

➤ **Maternity Leave and Motherhood Leave Provisions:**

سياسة جامعة الكويت بشأن دعم مشاركة المرأة من خلال إجازة الأمومة

Kuwait University Maternity Policy for Supporting Women's Participation



- A female employee is entitled to a special leave with full pay for two months for childbirth, provided that the delivery occurs during this period. This leave is not deducted from her other leave balances.
- Maternity care leave for a Kuwaiti female employee shall be for four months immediately following childbirth leave. The first month is granted with full pay, and upon her request, the remaining three months may be granted at half pay. This leave may also be granted to a non-Kuwaiti employee married to a Kuwaiti citizen.
- The right of a Kuwaiti female employee to the four-month leave following childbirth expires once this period has passed. If the request for the three months at half pay is submitted late, its duration will be reduced accordingly so that it does not extend beyond the completion of four months after childbirth leave.
- Female students who give birth during the academic term may postpone examinations or extend their study period without any academic penalty.
- **Support for Return to Work:**
 - Upon resuming duties following maternity leave, the employee may submit a request for flexible work arrangements, in accordance with the relevant laws and regulations.
 - Kuwait University is committed, whenever possible, to providing designated spaces for nursing and rest.
- **Protection from Dismissal or Discrimination:**
 - It is prohibited to dismiss, demote, or take any disciplinary action against an employee due to pregnancy or motherhood.
 - Absences related to maternity are not counted in performance evaluation or disciplinary measures.
- **Alignment with Sustainable Development Goals:**

This policy supports Kuwait University's commitment to the United Nations Sustainable Development Goals, particularly:

 - **SDG 5:** Gender Equality.
 - **SDG 10:** Reduced Inequalities.

سياسة جامعة الكويت بشأن دعم مشاركة المرأة من خلال إجازة الأمومة
**Kuwait University Maternity Policy for Supporting Women's
Participation**



ROLES AND RESPONSIBILITIES

- Vice President for Academic Affairs.
- Human Resources Administration.
- Legal Affairs Administration.
- College of Social Studies.

REFERENCE MATERIALS

This policy is grounded in the following legal and institutional frameworks:

- **Kuwaiti Constitution:**
 - **Article 7:** “Justice, liberty, and equality are the pillars of society, and cooperation and compassion are the firm bond among citizens.”
 - **Article 8:** “The State safeguards the pillars of society and ensures security, tranquility, and equal opportunities for citizens.”
 - **Article 29:** “All people are equal in human dignity and are equal before the law in public rights and duties; there shall be no discrimination among them on the basis of gender, origin, language, or religion.”
- **Civil Service Law (Decree Law No. 15 of 1979) – Article (47).**
- **Civil Service Council Resolution No. (6) of 2011**, regarding special maternity care leave.

As a public university under the State of Kuwait, Kuwait University adheres to the international treaties ratified by the Government of Kuwait, including:

- **The International Labor Organization (ILO), Convention No. 111** on Discrimination in Employment and Occupation (Ratified in 1966).
- **CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.** (Ratified in 1994 by Royal Decree No. 24).

These legal and ethical frameworks reinforce Kuwait University's responsibility to ensure equality, support family welfare, and empower women to participate fully in education and employment.