ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤައުމީ ޔުނިވަރސިޓީ
THE MALDIVES NATIONAL UNIVERSITY

ބަފައިންނާއި ބެލެނިވެރިންނަށް އެހީތެރިކަން ފޯރުކޮށްދިނުމާބެހޭ ސިޔާސަތު

ސިޔާސަތުގެ ނަންބަރު: MNU/UC/2026/13
ވާރޝަން: 01
ފާސްކުރެވުނު ތާރީޚް: 27 އޮކްޓޫބަރު 2026
އަމަލުކުރަން ފަށާ ތާރީޚް: 27 އޮކްޓޫބަރު 2026
ފާސްކުރީ: ޔުނިވަރސިޓީ ކައުންސިލުން

1. ތަޢާރަފާއި މަޤްސަދު

ދަރިން ބެލެހެއްޓުމުގައި ބަފައިންނާއި ބެލެނިވެރިންގެ ޢަމަލީ ބައިވެރިވުން އިތުރުކުރުން، އާއިލީ މަސްއޫލިއްޔަތުތައް ހަމަހަމަކަމާއެކު ހިއްސާކުރުމަށް ބާރުއެޅުމަށް، ތަޢުލީމީ މައިދާނާއި ވަޒީފާގެ މައިދާނުގައި އަންހެނުން [illegible] ކުރިއެރުމަށް މަގުފަހިވާން މުހިންމު ކަމެއް ކަމުގައި ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤައުމީ ޔުނިވަރސިޓީން ގަބޫލުކުރެއެވެ.

މި ސިޔާސަތުގެ މައިގަނޑު މަޤްސަދަކީ، ދަރިއަކު އުފަންވުމާ ގުޅިގެން ނުވަތަ ކުޑަ ކުއްޖެއްގެ ބެލެނިވެރިޔަކާ ހަވާލުވުމާ ގުޅިގެން އާއިލީ ޒިންމާތައް އަދާކުރުމަށްޓަކައި، ޔުނިވަރސިޓީގެ މުވައްޒަފުންނާއި ދަރިވަރުންގެ ތެރެއިން ޝަރުތުހަމަވާ ފަރާތްތަކަށް އެހީތެރިކަން ފޯރުކޮށްދިނުމުގެ ހަރުދަނާ އުސޫލެއް ގާއިމުކުރުމެވެ.

2. ސިޔާސަތު ހިނގާނެ ދާއިރާ

މި ސިޔާސަތު ހިނގާނީ ޔުނިވަރސިޓީގެ ހުރިހާ ފެކަލްޓީތަކާއި، ސެންޓަރުތަކާއި، ކެމްޕަސްތަކާއި، ޑިޕާޓްމަންޓްތަކުގެ އިތުރުން އިދާރީ [illegible] މަސައްކަތްކުރާ މުވައްޒަފުންނާއި ތަޢުލީމު ހާސިލުކުރަމުންދާ ދަރިވަރުންގެ މައްޗަށެވެ. އަނބިމީހާ ވިހެއުމާ ގުޅިގެންނާއި، [illegible] ވުމުން މުވައްޒަފުންނަށް [illegible] ޗުއްޓީ އާއި އާއިލީ ބޭނުންތަކާ ގުޅޭ އެހެނިހެން ޗުއްޓީތަކާއި [illegible] [illegible] ސަރުކާރުން ކަނޑައަޅާފައިވާ [illegible] [illegible] ޤާނޫނުތަކާއި ގަވާއިދުތަކާއި އުސޫލުތަކާއި [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]. މި ސިޔާސަތުގެ ސަބަބުން، ޤާނޫނުތަކާއި ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކުގެ ދަށުން ނުވަތަ ޔުނިވަރސިޓީގެ ގަވާއިދުތަކުގެ ދަށުން ލިބިފައިވާ އެއްވެސް ހައްގުތަކަށް ނުވަތަ އިނާޔަތްތަކަށް އުނިކަމެއް ނާންނާނެއެވެ.

3. ޤާނޫނީ ބާރުގަނޑާއި ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކާ އެއްގޮތަށް އަމަލުކުރުން

(ހ) މި ސިޔާސަތު ތަންފީޒުކުރާނީ ޤާނޫނު ނަންބަރު: 2/2008 (ވަޒީފާއާ ބެހޭ ޤާނޫނު) އާއި، ސަރުކާރުގެ ކަމާބެހޭ އުސޫލުތަކުގެ އިތުރުން ޔުނިވަރސިޓީގެ ވަޒީފާއާބެހޭ ގަވާއިދުތަކާ އެއްގޮތްވާ ގޮތުގެ މަތިންނެވެ.

(ށ) ވަޒީފާއާ ބެހޭ ޤާނޫނުގައި ކަނޑައަޅާފައިވާ އެންމެ ދަށް މިންގަނޑަށްވުރެ އިތުރު އިނާޔަތެއް ނުވަތަ ފުރުޞަތެއް ސަރުކާރުން ކަނޑައަޅާފައިވާ އުސޫލުތަކުގެ ދަށުން ލިބިދެނީނަމަ، ޔުނިވަރސިޓީން އަމަލު ކުރާނީ ސަރުކާރުގެ އެ އުސޫލަކަށެވެ.

(ނ) ޤައުމީ ލެވެލްގައި ދޭ އިނާޔަތްތަކަށް ނުވަތަ ސަރުކާރުން ކަނޑައަޅާފައިވާ ޤާޢިދު އިނާޔަތަކަށް ބަދަލެއް އަތުވެއްޖެނަމަ، މި ސިޔާސަތަށް ވަކި އިސްލާހެއް ގެނައުމަކާ ނުލައި، އެ ބަދަލުތަކަށް އަމަލުކުރަން ފަށާ ތާރީޚުން މި ސިޔާސަތުގެ ދަށުން އެ ބަދަލު ތަންފީޒުވާނެއެވެ.

4. [illegible] އުސޫލުތައް

(ހ) [illegible] ޔުނިވަރސިޓީން ބަލައިގަންނާނެއެވެ.

(ށ) [illegible] ޔުނިވަރސިޓީން ބަލައިގަންނާނެއެވެ.

(ނ) [illegible]

(ރ) [illegible]

(ބ) [illegible]

5. [illegible]

(ހ) [illegible] 30 (ތިރީސް) [illegible]

(ށ) މި ޗުއްޓީ ހަމަޖައްސައިދޭނީ ޗުއްޓީއަށް ޝަރުތު ހަމަވުމާއި، ޗުއްޓީ ނަގާ ތާރީޚާއި، ދުވަހަކަށް ގޭގައި ހުންނަ ދުވަސްތަކާއި، ޗުއްޓީ ދުވަސްތައް ގުނާނެ ގޮތް ކަނޑައެޅިފައިވާ އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތްވާ ގޮތުގެ މަތިން، މުވައްޒަފުންނާބެހޭ ބައިންނެވެ.

(ނ) ރާއްޖޭގެ ޤާނޫނު ނުވަތަ ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތެއްގެ ދަށުން މިގެ އިމްތިޙާނާއި ލިބިގަތުމަށް، އަހަރުދުވަހު އާގެ ބޭނުންވާ ގޮތުގެ މަތިން މުވައްޒަފަށް އެކަން ލިބޭނެ ފުރުޞަތު ދޭނެއެވެ.

6. މުސާރަ ނުލިބޭގޮތަށް ދެވޭ ބެލެނިވެރިކަމުގެ ޗުއްޓީ

(ހ) ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނާއި ސަރުކާރުގެ އަދި ޔުނިވަރސިޓީގެ އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތްވާ ގޮތުގެ މަތިން، ވިހެއުމާގުޅިގެން އަންހެން މުވައްޒަފަކަށް ލިބޭ ޗުއްޓީ ހަމަވުމުން، ވިހޭ ދަރިފުޅުގެ ތިންމަހަށް ނުވަތަ ބައްޕައަށް އޭނާ އަހަރު ދުވަހަށްވުރެ ދިގުނުވާ ޗުއްޓީއެއް މުސާރަ ނުލިބޭގޮތަށް ނެގިދާނެއެވެ.

(ށ) ދަރިފުޅުގެ މަންމަ ނުވަތަ ބައްޕަ ވެސް ޔުނިވަރސިޓީގެ މުވައްޒަފެއްކަމުގައިވާނަމަ، މިފަދަ ޗުއްޓީ ދެމަފިރިންގެ ތެރެއިން ބައިވެރިއަކަށް ކަނޑައަޅާ ގޮތެއްގެ މަތިން އެއް ފަހަރު އެއް މީހަކަށް ދެވޭނެއެވެ.

7. އާއިލީ ޒިންމާގެ ޗުއްޓީ

(ހ) އާއިލާގެ ގާތް މީހަކު ބަލިވުމުން އެމީހަކު ބެލެހެއްޓުމަށް ޗުއްޓީ ބޭނުންވެއްޖެނަމަ، ކޮންމެ މުވައްޒަފަކަށް އަހަރަކު 10 (ދިހައެއް) ދުވަހުގެ މުސާރަ ލިބޭ ޗުއްޓީއެއް ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނާއި ޔުނިވަރސިޓީގެ އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތަށް ހަމަޖެއްސޭނެއެވެ.

(ށ) މި ޗުއްޓީ އަކީ ބަލިމީހުގެ ޗުއްޓީއާ ވަކިން ދޭ ޗުއްޓީއެކެވެ. އަދި މި ޗުއްޓީ ބޭނުންކުރާނީ ކަނޑައެޅިފައިވާ ޝަރުތުތަކާ އެއްގޮތްވާ ގޮތުގެ މަތިން އާއިލީ ޒިންމާތައް އަދާކުރުމަށެވެ.

8. ޚިތާނުކުރުމާ ގުޅިގެން ދޭ ޗުއްޓީ

(ހ) ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނާއި ޔުނިވަރސިޓީގެ އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތްވާ ގޮތުގެ މަތިން މުވައްޒަފެއްގެ ދަރިއަކު ޚިތާނުކުރުމުން، އެކުވެރިން ގެނައުން މުސާރަ ލިބޭގޮތަށް، 5 ދުވަހުގެ ޗުއްޓީއެއް އެ މުވައްޒަފަކަށް ހަމަޖެއްސޭނެއެވެ. މި ޗުއްޓީއަކީ ބަލިމީހުގެ ޗުއްޓީއާ ވަކިން ދޭ ޗުއްޓީއެކެވެ.

9. ކުދިން ބެލެހެއްޓުމުގައި ބައިވެރިވުމަށް ހިތްވަރުދިނުން

(ހ) ކުދިން ބެލެހެއްޓުމާއި އާއިލީ ޒިންމާތަކުގައި ބައިވެރިވުމުގައި ބައިވެރިވުން އަހަރެމެންގެ އިސްތިރާތީޖީ އަމާޒެއްކަމުގައި ޔުނިވަރސިޓީން އަބަދުވެސް މަސައްކަތް ކުރާނެ ހިތްވަރުދޭނެއެވެ.

(ނ) މަސައްކަތުގެ މާހައުލަށް ދަރިންނަށް ގޮތްވާ މަތިން، އަދި ކަނޑައެޅިފައިވާ އުސޫލުތަކުގެ ތެރެއިން، ދަރިއަކު އުފަންވުމާ ގުޅިގެންނާއި ތުއްތު ކުދިން ބެލެހެއްޓުމުގެ ކުއްޖާގެ ގަޑިތަކުގައި އެކަށީގެން ބައިވެރިވުމަށް މަގުފަހިވާގޮތަށް ތަނަވަސް އެކަށައަޅާ އިންތިޒާމުތަކެއް ހަމަޖެއްސުމަށް ޔުނިވަރސިޓީން އިސްކަންދޭނެއެވެ.

10. ބެލެނިވެރިކަމުގެ އަދި ޒިންމާތަކާ ގުޅިގެން ދަރިވަރުންނަށް އެހީތެރިވުން

ދަރިއަކު އުފަންވުމާ ގުޅިގެން ދަރިވަރަކު ބެލެނިވެރިކަމުގެ ނުވަތަ ކުދިން ބެލެހެއްޓުމުގެ ބޮޑު ޒިންމާއެއް އުފުލަންޖެހިއްޖެ ހާލަތެއްގައި، ތަޢުލީމީ ސިޔާސަތުތަކާއި އުސޫލުތަކުގެ ތެރެއިން އެކަށީގެންވާ އެހީތެރިކަމެއް ފޯރުކޮށްދިނުމަށް ޔުނިވަރސިޓީން މަސައްކަތްކުރާނެއެވެ. މިގޮތުން ފޯރުކޮށްދެވިދާނެ އެހީތެރިކަމުގެ ތެރޭގައި އަންނަނިވި ކަންކަން ހިމެނެއެވެ.

(ހ) އެކަޑެމިކް އެސައިންމަންޓްސް އަދި ދަރިވަރުންނަށް އެހީތެރިވުމަށް ހާއްސަ ހިދުމަތްތަކެއް ފޯރުކޮށްދިނުން

(ށ) އެކަށީގެންވާ ހާލަތްތަކުގައި، ކުލާހުގެ ކަންކަން ތުއްތުކުދިންނާ ގޮތަކަށް އިންތިޒާމުކޮށްދިނުން

(ނ) ޔުނިވަރސިޓީގެ އުސޫލުތަކާ އެއްގޮތްވާ ގޮތުގެ މަތިން، ކޯސް އިސްތިސްނާ ހާލަތްތަކުގައި ރިއާޔަތްކުރެވޭ ނުވަތަ ތަޢުލީމީ އެސައިންމަންޓުގެ އެހެނިހެން ޑެޑްލައިން އިންތިޒާމުތައް ހަމަޖައްސައިދިނުން

(ރ) ކުލާހުގެ ހާޒިރީ މިންވަރު ނިސްބަތުން ގޮތުގެ މަތިން، ޔުނިވަރސިޓީގައި ހުރިފަދަ ގަވާއިދުތަކާ އުސޫލުތައް ތަންފީޒު މިންވަރަކުން ކުލާހުގައި ބައިވެރިވުމަށް އެކަށީގެން ފުރުޞަތުތައް ފަހިކޮށްދިނުން

11. އަނބިރި ވިހެއުމަށް ނުވަތަ ބައްޕަވުމަށް ނުކުތުން

(ހ) ބަފައިންގެ ޗުއްޓީ ނުވަތަ ބެލެނިވެރިކަމުގެ ޗުއްޓީއަށް ފަދަ ވިހެއުމަށް އަނބިރި ނުކުންނަން ދުވަހެއް ކަނޑައެޅުމުން، އެ ޗުއްޓީގެ ސަބަބުން ވިހެއުމުގެ ކުރިން އަދި ފަހުން ހަފްތާ ކޮޅެއް ކަންކަން ވިހެއުމުގެ ފަހުން ހުރި ކަންކަމާއި، ތަޢުލީމީ ކަންކަމަށް ޔުނިވަރސިޓީގެ އެސައިންމަންޓާއި އިމްތިޙާނު ފަދަ ކަންކަމަށް އެކަށީގެން ފުރުޞަތު ދޭނެކަމާއި، ޗުއްޓީ ނިމުމުން ސަބަބުން އިންޓަރވިއު ފަދަ ކަންކަމުގައި ބައިވެރިވުމަށް ތަރުތީބުކޮށް ވީ ނިޔަތުން ޔުނިވަރސިޓީން ބަލައިގަންނާނެއެވެ.

(ށ) ބެލެނިވެރިކަމާ ގުޅިގެން ޗުއްޓީ ނަގަންޖެހިއްޖެނަމަ ވެސް އަނބިރި ނުކުތުމަށް ދަރިވަރުންނަށް، ޗުއްޓީ ފުރިހަމަކުރުމަށް ބޭނުންވާ އެހީތެރިކަން ޔުނިވަރސިޓީގެ އުސޫލުތަކުގެ ތެރެއިން ފޯރުކޮށްދެވޭނެއެވެ.

12. ތުއްތުކުދިން އަދި އާއިލާ ރައްކާތެރި އިންތިޒާމުތައް

ކެމްޕަސް ބެލެހެއްޓުމުގެ ޒިންމާ ހިއްސާކުރުމުގައި ދަރިވަރުންނަށް ތުއްތުކުދިން އިންތިޒާމުތައް ބޭނުންކޮށްދޭނެ ގޮތްތަކެއް ޔުނިވަރސިޓީން ހޯދުމަށް ބަލާނެއެވެ.

ޔުނިވަރސިޓީގެ ސިޔާސަތުތަކާއި، މަސައްކަތުގެ ނިޒާމު ހިނގުމުގެ ޤަވާޢިދާއި، އަދި ޔުނިވަރސިޓީގެ ވަސީލަތްތަކަށް ރިޢާޔަތްކޮށް، މަސައްކަތްކުރުމުގައި ނިޒާމު ހިނގުމުގައި އެކަށޭނަ ލުއިފަސޭހަ ގޮތްތައް ހަމަޖައްސައިދިނުމަށް ޔުނިވަރސިޓީން އަބަދުވެސް މަސައްކަތް ކުރާނެއެވެ.

13. ތަފާތުކުރުމާއި، ބަދަލުހިފުމާއި، ދަތިކުރުމުން ރައްކާތެރިކުރުން

ޤާނޫނީގޮތުން ލިބިދޭ ހައްގެއްގެ ދަށުން، ބައްޕައިންގެ ޗުއްޓީ ނުވަތަ އާއިލީ ޒިންމާގެ ޗުއްޓީއެއް ބޭނުންކުރުމުން ނުވަތަ އެހީތެރިކަމަކަށް އެދުމުން، ނުވަތަ ކުދިން ބެލެހެއްޓުމުގެ ޒިންމާ އަދާކުރުމުގެ ސަބަބުން އެއްވެސް މުވައްޒަފަކާ ނުވަތަ ދަރިވަރަކާ ތަފާތު ކުރުމާއި، ބަދަލުހިފުމާއި ނުވަތަ އެހެންގޮތަކުން ދަތިކުރުމާއި ކުރިމަތިކޮށްގެން ނުވާނެއެވެ.

މިފަދަ ކަމެއް ދިމާވެގެން ހުށަހަޅާ ޝަކުވާތައް ބަލައި ފިޔަވަޅު އަޅާނީ ޔުނިވަރސިޓީގެ ޝަކުވާ ބަލާ އުސޫލުތަކާއި، މިންގަނޑުގެ ހަމަހަމަކަމާ ބެހޭ އުސޫލުތައް ނުވަތަ ވަޒީފާބެހޭ ގަވާއިދުތަކުގެ ދަށުންނެވެ.

14. މަސްއޫލިއްޔަތުތައް ބެހިފައިވާގޮތް:

މި ސިޔާސަތުގެ ދަށުން ޔުނިވަރސިޓީން އަދާކުރަންޖެހޭ މަސްއޫލިއްޔަތުތައް ބަހާލެވިފައިވަނީ އަންނަނިވި ގޮތުގެ މަތީންނެވެ.

(ހ) ހިއުމަން ރިސޯސަސް: މުވައްޒަފުންނަށް ލިބިދޭ ބައްޕައިންގެ ޗުއްޓީއާއި، ބެލެނިވެރިކަމުގެ ޗުއްޓީ އަދި އާއިލީ ޒިންމާގެ ޗުއްޓީތައް ސަރުކާރުގެ އުސޫލުތަކާއި ޔުނިވަރސިޓީގެ ގަވާއިދުތަކާ އެއްގޮތަށް ގޮތުގެ މަތީން ބަލަހައްޓައި ޔަގީންކުރުން.

(ށ) ސްޓޫޑަންޓް އެޑްމިނިސްޓްރޭޝަން ސަރވިސަސް: ބެލެނިވެރިކަމުގެ އަދި މަސްއޫލިއްޔަތުތައް އުފުލާ ދަރިވަރުންނަށް ބޭނުންވާ ތަދުބީރު އެހީތެރިކަން ހަމަޖައްސައިދިނުމުގައި އެއްބާރުލުން ދިނުން.

(ނ) ސްޓޫޑަންޓް ސަޕޯޓް ސަރވިސަސް: ދަރިވަރުންގެ ދުޅަހެޔޮކަމާއި އުނިކަން އިޖުތިމާޢީ އެހީތެރިކަން ފޯރުކޮށްދިނުން ނުވަތަ އެފަދަ ޚިދުމަތްތަކަށް މަގުފަހިކޮށްދިނުން.

(ރ) ފެކަލްޓީތަކާއި، ސެންޓަރތަކާއި، ޑިޕާޓްމަންޓް އަދި އިދާރީ ޔުނިޓްތައް: އެފަރާތްތަކުގެ ހިންގުމާބެހޭ ތެރޭގައި މި ސިޔާސަތުގެ ދަށުން ނިންމާ ނިންމުންތައް ފުރިހަމައަށް ތަންފީޒުކުރުން.

15. ވިޔަދާ ގެޔޯ ސިޔާސަތާއި، ފުރުޞަތުތައް ފަހިކޮށްދިނުމުގެ ސިޔާސަތާ ހުރި ގުޅުން

(ހ) މި ސިޔާސަތަކީ ޔުނިވަރސިޓީގެ "ވިޔަދާ ގެޔޯ ސިޔާސަތު" އަދި "އަންހެނުންނަށް ފުރުޞަތުތައް ފަހިކޮށްދިނުމާއި ކުރިއެރުވުމާބެހޭ ސިޔާސަތު" ފުރިހަމަކޮށްދޭ ބާރުއަޅާ ސިޔާސަތެކެވެ. މި ސިޔާސަތުތައް ގުޅިގެން އަމަލު ހިނގާއިރު ތަޢުލީމާއި ވަޒީފާގެ މައިދާނުގައި އަންހެނުން ދުރުވެދިޔުން މަދުކުރުމާއި، ދަރިން ބެލެހެއްޓުމުގެ ޒިންމާ ދެމަފިރިން ހިއްސާކުރުމުގެ މުހިންމުކަން އަމަލީގޮތުން ޔަގީންކުރެވޭނެއެވެ.

(ނ) މި ސިޔާސަތު މާނަކުރަންވާނީ ވަޒީފާ އާއި، ޖެންޑާ އިކުއާލިޓީ ޤާނޫނާއި، ފުރައްސާރަ މަސައްކަތުގެ މާހައުލާއި، ކިޔެވުމުގެ ކުރިއެރުމާއި، ދަރިވަރުންނަށް އެހީތެރިވުމާއި، އަދި ޝަކުވާ ހުށަހެޅުމާ ގުޅޭގޮތުން ހުރި ޤާނޫނުތަކާއި ސަރުކާރުގެ އަދި ޔުނިވަރސިޓީގެ ސިޔާސަތުތަކާ އަޅައިކިޔައި ގުޅުވައިގެންނެވެ.

16. މުރާޖާކުރުން

މި ސިޔާސަތު ގަވާއިދުން މުރާޖާކުރެވެމުންދާނެއެވެ. އަދި ރާއްޖޭގެ ޤާނޫނުތަކަށް ނުވަތަ ސަރުކާރުގެ ސިޔާސަތުތަކަށް ނުވަތަ ޔުނިވަރސިޓީގެ އުސޫލުތަކަށް އަންނަ ބަދަލުތަކާ ގުޅިގެން މި ސިޔާސަތަށް ގެންނަންޖެހޭ އިސްލާހުތައް ގެނެވޭނެއެވެ.

17. ގުޅުން ހުރި ސިޔާސަތުތައް

- ޤާނޫނު ނަންބަރު 2/2008 (ވަޒީފާއާ ބެހޭ ޤާނޫނު)
- ޔުނިވަރސިޓީގެ މުވައްޒަފުންގެ ގަވާއިދު
- ގަވާއިދު ނަންބަރު:2024/R-17 (ދައުލަތުގެ ބެލުމުގެ ދަށަށް ގެންނަ ކުދިން ފޮސްޓަރކުރުމާބެހޭ ގަވާއިދު)

PATERNITY AND PARENT SUPPORT POLICY

Policy Number: MNU/UC/2026/13
Version: 1.0
Approved on: 27th October 2026
Effective from: 27th October 2026
Approved by: University Council

1. Purpose

The Maldives National University (MNU) recognises that supporting shared parental responsibilities, including the participation of fathers and other non-gestational parents in childcare, contributes to women's continued participation, retention and advancement in education and employment.

This Policy establishes a University-wide framework for paternity and parent support and for enabling eligible staff and students, where applicable, to participate in childcare and family responsibilities following the birth of a child.

2. Scope

This Policy applies, as relevant, to MNU staff and students across all faculties, schools, centres, campuses, departments and administrative units.

For staff, MNU shall follow applicable Government procedures and national employment requirements relating to paternity and family-related leave. Nothing in this Policy shall reduce any entitlement available under applicable national law, Government policy or MNU employment regulations.

3. National and Government Framework

a) MNU shall implement this Policy in accordance with the Employment Act (Law No. 2/2008), as amended, applicable Government policies and procedures, and relevant MNU employment regulations.

b) Where MNU follows a Government entitlement that is more beneficial than the statutory minimum under the Employment Act, the applicable Government entitlement shall be implemented in accordance with the relevant Government procedure.

c) If a mandatory national or Government entitlement is amended, the amended entitlement shall apply from its effective date without requiring prior amendment of this Policy.

4. Guiding Principles

a) Shared parental responsibility – MNU recognises the value of enabling fathers and other non-gestational parents to participate actively in childcare and family responsibilities.

b) Support for women's participation – Shared caring responsibilities can support women's continued participation, retention and advancement in education and employment.

c) Non-discrimination – No eligible staff member or student shall be disadvantaged for lawfully exercising an applicable paternity, parental or family-related entitlement.

d) Reasonable flexibility – Appropriate flexibility may be considered, where applicable, subject to operational, academic and policy requirements.

e) Family-friendly participation – University practices should, where reasonably possible, support parents to balance employment or study with caring responsibilities.

5. Paid Paternity Leave for Staff

a) In accordance with the Government paternity leave procedure followed by MNU, eligible fathers shall be granted one month (30 days) of paid paternity leave following the birth of a child.

b) The leave shall be administered by Human Resources in accordance with the applicable Government procedure, including requirements relating to eligibility, commencement, supporting documentation and calculation of the leave period.

c) Where applicable national law or Government policy provides a more beneficial entitlement, the more beneficial applicable entitlement shall prevail.

6. Unpaid Parental Leave

a) Following the applicable maternity leave period, the mother or father of a newborn child may be eligible for unpaid parental leave for a maximum period of one year in accordance with the Employment Act and applicable Government and MNU procedures.

b) Where both parents are employed by MNU, allocation of such leave between the parents shall be administered in accordance with the applicable legal and procedural requirements.

7. Family Responsibility Leave

a) Employees are entitled to ten days of paid leave in a year to attend to important family responsibilities, including caring for immediate family members during illness, in accordance with the Employment Act and applicable MNU procedures.

b) This entitlement shall be administered separately from paternity leave and may be used for qualifying family responsibilities in accordance with the applicable requirements.

8. Circumcision Leave

a) Employees are entitled to five days of paid leave on the occasion of the circumcision of a child, in accordance with the Employment Act and applicable MNU procedures. Such leave shall be administered separately from paternity leave.

9. Supporting Participation in Childcare

a) MNU encourages fathers and other non-gestational parents to take an active role in childcare and family responsibilities.

b) Where appropriate and permitted under applicable policies, reasonable workplace arrangements may be considered to support participation in childcare, particularly around childbirth and the early period of infant care, subject to operational requirements.

10. Support for Students with New Parental Responsibilities

Where a student assumes significant parental or caring responsibilities following the birth of a child, MNU may consider reasonable academic support in accordance with applicable academic policies and procedures.

Such support may include:

a) academic advising and student-support services;

b) flexible learning arrangements, where appropriate;

c) special consideration or other approved academic arrangements where applicable; and

d) reasonable arrangements relating to participation where justified and academically appropriate.

11. Return to Work or Study

a) Staff returning from applicable paternity or parental leave shall be supported to resume employment without disadvantage arising from having exercised such entitlements, in accordance with applicable national requirements, Government procedures and University policies.

b) Students returning after an approved absence connected with new parental responsibilities shall be supported to resume their studies through applicable academic and student-support arrangements.

12. Flexible and Family-Friendly Arrangements

MNU recognises that shared childcare responsibilities may require flexibility for both parents. Subject to applicable policies, operational or academic requirements, feasibility and available resources, the University may consider appropriate flexible work or study arrangements and other family-friendly support.

13. Protection from Discrimination, Retaliation and Disadvantage

No staff member or student shall be subjected to discrimination, retaliation, victimisation or other disadvantage because they have lawfully exercised an applicable paternity, parental or family-related entitlement, requested reasonable support, or participated in childcare responsibilities.

Complaints shall be addressed through the University's applicable complaints, grievance, gender-equality or employment procedures.

14. Responsibilities

a) Human Resources shall administer staff paternity, parental and family-related leave entitlements in accordance with applicable Government procedures, national requirements and MNU regulations.

b) Student and Academic Services and relevant academic units shall support appropriate academic arrangements for students with new parental responsibilities.

c) Student Support Services shall provide or facilitate relevant wellbeing and student-support services.

d) Faculties, Schools, Centres, Campuses and administrative units shall implement approved arrangements within their areas of responsibility.

15. Relationship with the Maternity Policy and Access and Participation Policy

a) This Policy complements the MNU Maternity Policy and the Policy on Women's Access, Participation and Advancement. Together, these policies support women's continued participation in education and employment while recognising the importance of shared parental and caring responsibilities.

b) This Policy shall also be read together with applicable national laws, Government policies and MNU policies relating to employment, gender equality, flexible working arrangements, academic progression, student support and complaints and grievances.

16. Review

This Policy shall be reviewed periodically and when relevant national laws, Government policies or University requirements change.

17. Related Policies

- Law No. 2/2008 (Employment Act)
- University Staff Regulations
- Regulation No. 2024/R-17 (Regulation on Fostering Children Taken into State Care)