

תקופת לידה והורות

חברות וחברי הסגל האקדמי הבכיר

יוני 2023

מסמך זה מתווה את מדיניות אוניברסיטת תל אביב באשר לחברות סגל בכיר בתקופת הריון ולידה. הוא מבטא את מחויבותה הכוללת של האוניברסיטה לשוויון מגדרי, ואת שאיפתה להוות מקום עבודה המאפשר שילוב מיטבי בין התפתחות מקצועית וחיי משפחה. אוניברסיטת תל אביב מעסיקה כיום כ-1,100 חברות וחברי סגל אקדמי בכיר. כידוע, קיים פער בייצוג נשים וגברים בקרב חברי/ות הסגל האקדמי (במיוחד בדרגות בכירות), בין היתר בגלל קשיים שנשים חוות בתקופה בה הן מקימות משפחה ובד בבד בונות קריירה אקדמית.

חברות וחברי סגל אקדמי בכיר עוסקים/ות באופן אינטנסיבי במחקר, לצד מילוי חובות הוראה ומטלות אקדמיות ומנהליות שונות. לעיתים קרובות פעילות זו מתקיימת לצד אירועי חיים שונים, שהמרכזי בהם הוא הורות. ההורות כוללת מצבים של הריון (או טיפולים המתקיימים במטרה להרות), לידה (או אימוץ) של תינוק/ת, טיפול ביילודים ולאחר מכן בילדים קטנים. חלק ממשלוח חברות וחברי סגל אקדמי, ובראשן הוראה, מתקיימות במסגרת לוח זמנים קשיח, בהתאם ללוח השנה האקדמי. מטבע הדברים, לעיתים קרובות הלידה אינה מתרחשת בתזמון החופף ללוח השנה האקדמי, ויש צורך לבצע התאמות בין המחויבויות האקדמיות להורות.

ההוראות הכלולות במסמך זה נועדו לתת מענה לחלק מהאתגרים הכרוכים בהמשך העיסוק במחקר והוראה תוך כדי מצבים של הורות, וההקלות הכלולות בו מכירות באתגרים הכרוכים בכך. עיקרו של המסמך עוסק בהקלה בנטל הוראה, וזאת מתוך הבנה שיש צורך לפנות זמן להמשך מחקר שוטף של חברות סגל היוצאות לחופשת לידה.

לצד מסמך זה פועלת האוניברסיטה לקדם את השילוב בין עבודה ומשפחה גם לגבי סגלים אחרים. בימים אלו מתגבש נוהל אשר יאפשר לחברות סגל מינהלי לאחר לידה לעבוד מהבית באופן חלקי. כמו כן נבחנים הצרכים של חברות סגל זוטרי בעקבות לידה על מנת לגבש נוהל מותאם עבור קבוצה זו.

כמעסיקה, כפופה אוניברסיטת תל אביב לכל הוראות הדין הישראלי העוסקות בזכויות הנגזרות ממצבים של הורות. לפיכך מצאנו לנכון במסמך זה להבהיר את מצב הדברים בכל הקשור לזכויות של חברות וחברי סגל על רקע אירועי הורות, ראשית – על פי הדין הקיים. כמו כן מוצע במסמך זה לאמץ מדיניות מוסדית המשקפת את עמדתה של אוניברסיטת תל אביב המכירה באתגרים הנובעים משילוב של הוראה ומחקר עם אירועי הורות וגידול ילדים קטנים, תוך קידום מדיניות אשר תאפשר שילוב מיטבי של משימות חיים אלו.

א | הדין הקיים

החוק הישראלי מעניק שורה של זכויות בעקבות אירוע של לידה. ראו הפניה לאתר "כל זכות" שעניינו: "חופשת לידה (תקופת לידה והורות)", המפרט את כל רכיבי הזכויות על פי חוק.

נדגיש את ההוראות המרכזיות:

- עובדת שילדה זכאית לחופשת לידה בתשלום למשך 26 שבועות, מתוכם 15 שבועות בתשלום.
- התשלום בתקופה זו הוא של "דמי לידה", המשולמים על ידי הביטוח הלאומי.
- גובה דמי הלידה נקבע בהתאם לוותק העובדת ורכיבי שכרה.
- לאחר תקופת חופשת הלידה בתשלום, זכאית העובדת לשהות בחופשה ללא תשלום, אם עבדה לפחות 12 חודשים אצל המעביד.
- גבר זכאי לחלוק עם אם התינוק/ת את חופשת הלידה, החל מהשבוע השביעי ממועד הלידה, בתנאי שהאם בוחרת לקצר את חופשת הלידה, ואף לשהות עם האם בחופשת הורות בחפיפה למשך שבוע.
- בנסיבות מסוימות רשאי הגבר לשהות בחופשת הורות תקופה ארוכה יותר.
- במהלך השהות בחופשת לידה, העובדת שילדה ממשיכה לצבור זכויות ותק זכויות סוציאליות.

ב | מדיניות אוניברסיטת תל אביב

כללים לעניין "תקופת לידה והורות" של חברות וחברי הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת תל אביב

מטרת כללים אלה היא לקבוע התאמות לפעילות האקדמית של חברות וחברי הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת תל אביב בעקבות "תקופת לידה והורות". תקופת לידה והורות כוללת את ההיריון, הלידה והתקופה שלאחריה. התאמות אלה מהוות חלק חשוב במדיניות תומכת המשפחה של האוניברסיטה, ברצון לאפשר לכל חברות וחברי הסגל לשלב פעילות אקדמית ומחקרית יחד עם חיי משפחה וכן מהוות ביטוי לזכות לשוויון. נוהל זה יחול, בשינויים המתאימים, גם על אימוץ.

כללים אלה באים להוסיף על האמור בכל דין.

הכללים המפורטים להלן בדבר התאמות הוראה חלים כאשר העובדת שבה לעבודה בתום 26 או 15 שבועות חופשת לידה והורות, על פי בחירתה, מכוח חוק עבודת נשים (או תקופה מקוצרת, במידה והאב יצא לחופשת הורות). ההוראות אינן חלות במקרה של יציאה לחופשה ללא תשלום מכוח הדין לאחר תום חופשת הלידה

ההקלות המפורטות בנוהל זה באות להוסיף על הקלות הנובעות מסיבות שאינן קשורות להורות (למשל – הקלות חברת/ סגל חדשה, הקלות בגין מגיפת הקורונה).

ההתאמות וההסדרים להלן חלים על חברות וחברי סגל בכיר השהות בתקופת לידה והורות המוגדרת על פי חוק "חופשת לידה", כמוגדר בסעיף א לעיל. בהתאמה, הכללים חלים על בני/ות זוג מאותו מין. מטעמי נוחות הנוהל מנוסח בלשון נקבה.

בכל מקרה של קושי ייחודי שאינו מוצא פתרון בהתאמות ובהסדרים שבנוהל זה, חברות וחברי הסגל מוזמנות לפנות לנציבות לשוויון, מגוון וקהילה לצורך גיבוש הסדר ייעודי. הנציבות תפעל למתן מענה ראוי ביחד עם דקאן/ית הפקולטה, המזכירות האקדמית והרקטור.

הארכת תקופת ניסיון

סעיף 5.3 לתקנון המינוריים של אוניברסיטת תל אביב קובע:

חברי סגל אקדמי שהתקדמותם המחקרית מתעכבת בשל חופשה/ות לידה במהלך תקופת הניסיון, זכאים להארכת המינוי בשנה אחת, בכפוף לאמור בסעיף זה לא יאוחר משנה לפני תום תקופת הניסיון (בין המקורית ובין המוארכת מכוח סעיפים 1.5 ו-2.5 זלעיל), תעביר הוועדה היחידתית את עניינו של חבר הסגל לרקטור.

בכל מקרה, תקופת הניסיון הכוללת לא תחרוג מהתקופות הרשומות מטה:

- בדרגות מרצה ומרצה בכיר - לא תעלה על שבע (7) שנים

- בדרגת פרופסור חבר - לא תעלה על שש (6) שנים

התאמת ההוראה

1. העלויות הכרוכות בביצוע ההתאמות לפי חלק זה יחולו על היחידה המעסיקה את חבר/ת הסגל. במידה ובשנת לימודים מסוימת ביקשה יותר מחברת סגל אחת לממש התאמות מכוח סעיף, תישא האוניברסיטה בעלות ההתאמה החל מחבר/ת הסגל השני/יה.

2. במידה וחברת סגל זכאית להקלות הוראה מכוח הסדר אחר שקיים ביחידה (למשל, בהיותה חברת סגל חדשה) ההתאמות המפורטות בתקנון זה יבואו בנוסף להקלות שהיא כבר זכאית להן.

3. חברת סגל אקדמי בכיר ששהתה בתקופת לידה והורות תהא זכאית להפחתה של רבע (25%) מעומס ההוראה השנתי המלא הרגיל. לדוגמה: אם חברת הסגל מלמדת 16 נ"ז שנתיים, יופחתו 4 נ"ז; אם מלמדת 12 נ"ז - יופחתו 3 נ"ז, וכיו"ב. הפחתת ההוראה ניתנת למימוש במאוחד או בפיצול שעות ההוראה.

4. חברת הסגל רשאית לממש זכאות זו במהלך שלושה סמסטרים, על פי בחירתה. לדוגמה:

א. אם חברת סגל מסיימת את תקופת הלידה והורות במהלך חופשת הקיץ והיא מלמדת 61 נ"ז שנתיות, היא תוכל לממש את הפחתת ההוראה (4 נ"ז סה"כ) החל מסמסטר א' של השנה לאחר ששבה לעבודה, בסמסטר ב' של אותה שנה וכן בסמסטר א' של השנה לאחר מכן.

ב. אם חברת סגל מסיימת את תקופת הלידה והורות בחודש פברואר, היא תוכל לממש את הפחתת ההוראה בסמסטר ב' של אותה שנה או בכל סמסטר בשנה שלאחר מכן.

5. חברת הסגל תודיע על בחירתה כאמור בסעיפים 2 ו-3 לעיל בהקדם האפשרי ולא יאוחר מחמישה עשר שבועות לפני הסמסטר בו היא בוחרת לממש את הפחתה, על מנת שהיחידה תוכל להתארגן למציאת מורה מחליף/ה.

6. כאשר חברת סגל מסיימת את תקופת הלידה והורות ושבה לעבודה במהלך הסמסטר, יחולו ההוראות להלן:

א. אם שבה מתקופת הלידה והורות עד שבועיים לאחר תחילת הסמסטר - תיחשב תחילת הסמסטר כתקופה בה הסתיימה תקופת זו ויחולו הוראות סעיפים 2-4 לעיל.

ב. אם שבה מתקופת הלידה והורות מהשבוע השני ועד השבוע השמיני לתחילת הסמסטר - ייחשב הסמסטר כתקופה המחויבת במחצית שעות ההוראה, ואז יחול ההסדר האמור בסעיפים 2-4 לעיל.

ג. אם שבה מתקופת הלידה והורות החל מהשבוע התשיעי לאחר תחילת הסמסטר - ייחשב הסמסטר כולו כתקופה בה שהתה בתקופת לידה והורות סעיפים 2-4 לעיל יחולו החל מהסמסטר שלאחר מכן.

ד. בכל מקרה, חברת סגל לא תידרש לפצות את היחידה האקדמית ע"י הוראה בהיקף גדול מן הרגיל בתקופה שלפני או אחרי שהותה בתקופת הלידה. האחריות למציאת חלופות לחובות הנדרשות מחברת הסגל השווה בתקופת לידה והורות מוטלת על ראש היחידה האקדמית, תוך התייעצות עם חבר/ת הסגל, ככל הנדרש.

.7 בעת השהות בתקופת לידה והורות, חברת הסגל לא תעסוק בהוראה ובמשימות הקשורות לכך, ולא תמלא תפקידים אדמיניסטרטיביים או של ניהול אקדמי, לרבות חברות בוועדות, אף אם ניתן לבצע את המשימות מרחוק.

.8 במהלך תקופת הלידה והורות חברת הסגל לא תתבקש לעסוק במשימות הקשורות להכנת בחינות ולבדיקתן ושל הנחיית סגל ההוראה בקורסים שהיא לימדה טרם יציאתה לתקופת ההורות, לרבות משימות שנעשות מרחוק. אם השהות בתקופת הלידה והורות מתחילה לאחר סיום הסמסטר, יוטל על חברת הסגל מלוא עומס ההוראה בקורס, גם אם אינה לוקחת חלק במטלות הקשורות לבחינה בקורס או כל מטלה אחרת הנעשית לאחר סיום הסמסטר. מציאת מחליף.ה יעשה טרום הלידה על ידי חברת הסגל ובשיתוף היחידה.

.9 במקרה של הוראת סמינר או קורס אחר שמוגשות בו עבודות סיום, מועד החזרת העבודות יוארך בהתאם לתקופת הלידה במידת האפשר. לפיכך, מצופה מחברת הסגל לתאם את לוחות הזמנים מול מזכירות הסטודנטים על מנת שלא תיגרם פגיעה משמעותית בסטודנטים.

.10 חבר סגל אקדמי בכיר ששהה בתקופת לידה והורות מכוח הדין במשך שישה שבועות לפחות מתוקף זכאותו כבן זוג ו/או כאב, זכאי להפחתה של שישית (1/6) מעומס ההוראה השנתי המלא הרגיל. לדוגמה: אם חבר הסגל מלמד 12 נ"י שנתיות, הוא יהא זכאי להפחתת הוראה של 2 נ"י. חבר הסגל רשאי לממש זכאות זו החל מן הסמסטר שבמהלכו הוא צפוי לשהות בתקופת לידה והורות ועד לסיום שני סמסטרים לאחר שובו מתקופת ההורות, לפי בחירתו. חבר הסגל יגיש הצהרה על מימוש זכותו בהתאם [לתקנות עבודת נשים \(חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה\), התשנ"ט-1999](#).

.11 במקרים שבהם בני זוג אימצו תינוק (בעקבות תהליך אימוץ ישיר או פונדקאות), או שהפכו להיות הורים בעקבות פונדקאות – יודיעו בני הזוג מי מבין ההורים בחר לממש את חופשת לידה/הורות (ההורה המטפל), וההוראות לעיל יחולו על ההורה המטפל בשינויים המחויבים.

תמיכה בהורות

.1 סיוע במימון נסיעות לשם השתתפות בכנסים

חברת סגל אקדמי שמשתתפת בכנס אקדמי, בארץ או בחו"ל, ואשר ילדה.תה מתלווה אליה לכנס, תהא זכאית למימון עלויות הטיסה והלינה של ילדה.תה, וזאת עד הגיע הילד.ה לגיל שנה. מימון עלויות אלה יהיה מתקציב הקרן לקשרי מדע. אין הגבלה על מספר הפעמים שניתן לממש זכות זו. הוראה זו תחול בכפוף לאישור הגורמים המוסמכים לתיקון ההוראות בקרן לקשרי מדע.

.2 פעילות ושיבות קבועות

ישיבות עבודה פעילויות יחידתיות ואקדמיות וניהוליות קבועות אחרות ייקבעו כך שיסתיימו עד לשעה 15:30 אלא במקרים מיוחדים באישור הדקאן ושיובאו לידיעת הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה, וזאת כדי לאפשר לחברי ולחברות סגל אקדמי ומנהלי, שלהן ילדים.ות צעירים.ות, להשתתף במפגשים. ניתן יהיה לקיים סמינר שבועי אחד לאחר השעה 15:30.