

# נוהל לעניין "תקופת לידה והורות" (חופשת לידה) של חברות וחברי הסגל האקדמי הבכיר

מועד עדכון: נובמבר 2021

## תכלית והוראות כלליות

1. מטרתו של ניהול זה לקבוע התאמות בפעילות האקדמית של חברות וחברי הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטה העברית בעקבות לידה והורות, מתוך הכרה בחובה לכבד את הזכות לשוויון.
2. ניהול זה נועד להוסיף התאמות לאלה הקיימות מכוח החקיקה וההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים ואין בו כדי לגרוע מזכויות שמוקנות לחברות ולחברי סגל מכוח ההסדרים האמורים.
3. ניהול זה יובא לידיעת חבר/ת סגל שצפוי/ה לשהות ב"תקופת לידה והורות" על-ידי רכז/ת כוח אדם ביחידה האקדמית, בסמוך לאחר קבלת עדכון מחבר/ת הסגל על-כך. ההוראות הרלוונטיות בנוהל זה יכללו גם בכללי האוניברסיטה לעניין קביעת עומס הוראה.

## פעילות ב"תקופת לידה והורות" ("חופשת לידה")

4. בעת שהותה/ו ב"תקופת לידה והורות" (שמכונה גם "חופשת לידה"), כמובנה בחוק הביטוח הלאומי ובחוק עבודת נשים, יחולו על חבר/ת הסגל האקדמי הבכיר ההסדרים הבאים:
  - א) חבר/ת הסגל לא י/תעסוק בהוראה ובמשימות הקשורות לכך, לרבות משימות הקשורות להכנת בחינות ולבדיקתן ושל הנחיית סגל ההוראה בקורסים שהוא/היא מלמד/ת, ולרבות משימות שנעשות מרחוק. במקרה של הוראת סמינר או קורס אחר שמוגשות בו עבודות סיום, בדיקת העבודות תיעשה על-ידי חבר/ת הסגל לאחר סיום השהות בתקופת לידה והורות, ולעניין זה במשך הזמן המוקצב לבדיקה לא ייכלל זמן השהות בתקופת לידה והורות.
  - ב) חבר/ת הסגל לא י/תמלא תפקידי ניהול אקדמי, לרבות חברות בוועדות באוניברסיטה, אף אם ניתן לבצע את המשימות מרחוק. באחריות הדיקן למנות ממלא/ת מקום לתקופת השהות של חבר/ת הסגל בתקופת לידה והורות.
5. בעת השהות בתקופת לידה והורות חבר/ת סגל רשאי/ת להמשיך לעסוק במחקר, לפי בחירתו/ה. אין לחייב את חבר/ת הסגל לעסוק בתקופה זו במחקר.

## התאמת היקף ההוראה

6. חבר/ת סגל אקדמי בכיר ששהה/תה בתקופת לידה והורות בת שנים-עשר שבועות לפחות שבמהלכה הוא/היא זכאי/ת לדמי לידה (ולגבי מי שזכאית לדמי לידה בתקופת לידה והורות קצרה יותר, בשל תקופת הכשרה חלקית, תקופת לידה והורות בת שמונה שבועות לפחות), זכאי/ת להתאמת היקף ההוראה בעקבות לידה, בהתאם לכללים הבאים:
  - א) חבר/ת הסגל זכאי/ת להפחתה של מחצית מעומס ההוראה השנתי המלא הרגיל (בהתאם למסלול שבו היא/הוא מכהנת ולהיקף המשרה שלה) ועוד 2 נ"ז. חבר/ת הסגל רשאי/ת לממש את הזכאות להפחתת עומס ההוראה החל מן הסמסטר שבמהלכו היא/הוא צפוי/ה לשהות בתקופת לידה והורות ועד לסיום השנה האקדמית שלאחר השנה שבה החלה לשהות בתקופת לידה והורות. בחירת מועד מימוש הזכאות מסורה לחבר/ת הסגל.
  - ב) פטור מהוראה בתקופת לידה והורות, כאמור בסעיף 4 לעיל, נכלל במסגרת הזכאות להתאמת עומס ההוראה השנתי האמורה בסעיף 6(א) לעיל. עם זאת, חבר/ת סגל שזכאותה להפחתה במחצית של עומס ההוראה השנתי מומשה בעת שהותה בתקופת לידה והורות, תהא זכאית להפחתה נוספת של 2 נ"ז בעומס הוראה (בנוסף להפחתה של 2 נ"ז האמורה בסעיף 6(א) לעיל, ובסך-הכול 4 נ"ז), באותם תנאים המפורטים בסעיף 6(א) לעיל. חבר/ת סגל שזכאותה לפטור מהוראה מומשה שלא במהלך שהותה בתקופת לידה והורות (למשל, משום שבתקופה זו לא התקיימו לימודים) תהא זכאית להפחתה האמורה בסעיף 6(א) בלבד (2 נ"ז).

7. חברת סגל אקדמי בכיר ששהה/תה בתקופת לידה והורות מתוקף זכאותו של בן-זוג לממש את הזכות לשהות בתקופת לידה והורות, ומשך השהות בתקופה זו הוא שבעה שבועות לפחות אך פחות משנים-עשר שבועות, זכאית/ת להפחתה של שליש מעומס ההוראה השנתי המלא הרגיל (בהתאם למסלול שבו הוא/היא מכהן/נת ולהיקף המשרה שלו/ה). חברת/ת הסגל רשאית/ת לממש את הזכאות להפחתת עומס ההוראה (ולהשלים את עומס ההוראה שבו הוא/היא מחויבת/ת) עד לסיום השנה האקדמית שלאחר השנה שבה החלה לשהות בתקופת לידה והורות. בחירת מועד מימוש הזכאות מסורה לחברת/ת הסגל.
8. חברת/ת הסגל שצפויה ללדת או לשהות בתקופת לידה והורות במהלך סמסטר של לימודים, רשאית, אך אין לחייבו/ה לעשות כן, ללמד בחלק הסמסטר שעד תחילת תקופת הלידה וההורות. ההוראה עשויה להיות במתכונת רגילה או במתכונת מואצת, ובהתאם למתכונת ההוראה יוקנה בגינה החלק היחסי של עומס ההוראה.
9. אם השהות בתקופת לידה והורות מתחילה לאחר סיום הסמסטר, יוקנה לחברת/ת הסגל מלוא עומס ההוראה בגין הקורס אף אם אינו/ה נוטלת חלק במטלות שקשורות לבחינות בקורס או במטלות רלוונטיות אחרות שנעשות לאחר סיום שבועות ההוראה שבסמסטר.
10. חבר סגל אקדמי שבת (או בן) זוגו שוהה בתקופת לידה והורות, שאינו/ה מממש/ת את זכאותו לשהות בתקופת לידה והורות בגין לידה זו, זכאי להפחתת עומס ההוראה בשנה האקדמית שבה שהה/תה בת/בן הזוג בתקופת לידה והורות, בהיקף של 2 נ"ז מעומס ההוראה המלא הרגיל (בהתאם למסלול שבו היא/הוא מכהן/נת), מטעמי הורות. מימוש הזכאות מותנה בהגשת בקשה מנומקת ליועצת הנשיא למגדר, שמוסמכת להחליט בעניין.

#### **מועדי הפעילות באוניברסיטה**

11. חברי סגל אקדמי שהם הורים לילדים עד גיל 9 זכאים לעדיפות בקביעת מועדי ההוראה. הגורמים האחרים על-כך ביחידה האקדמית יתחשבו במידה המרבית האפשרית בהעדפותיהם של חברי הסגל כאמור בקביעת מועדי ההוראה.
12. ככלל, ישיבת עבודה, מפגש של הסמינר המחלקתי ופעילויות אקדמיות וניהוליות אחרות באוניברסיטה ייקבעו כך שיסתיימו עד לשעה 15:30, וזאת כדי לאפשר לחברי סגל שהם הורים לילדים להשתתף במפגשים כאמור.

#### **הארכת תקופת הניסיון**

13. חברת סגל אקדמי זכאית להארכה אוטומטית בשנה של תקופת הניסיון בעקבות כל לידה במהלך תקופת הניסיון. הוראה זו תיכלל גם בתקנון המינויים וההעלאות.
- סיוע במימון נסיעות לשם השתתפות בכנסים ובמימון הוצאות מחקר מיוחדות**
14. חברת סגל אקדמי שמשתתפת בכנס אקדמי, בארץ או בחו"ל, ואשר ילד/ה מתלווה אליה לכנס, זכאית לממן מתקציב הקרן לקשרי מדע את עלויות הטיסה והלינה של מלווה ושל ילד/ה, וזאת עד הגיע הילד/ה לגיל שנה וחצי. ניתן לממש זכאות זו מספר פעמים בשנה, ללא הגבלה.
15. חברת סגל אקדמי זכאית להשתתפות באוניברסיטה במימון עלויות הטיסה והלינה של מלווה כאמור בסעיף 14 לעיל, וזאת באמצעות פנייה אל יועצת הנשיא למגדר, שבה יפורטו היתרה בתקציב הקרן ומטרות ההשתתפות בכנס האקדמי. השתתפות האוניברסיטה תהיה בסכום שייקבע, תוך התחשבות ביתרה שבתקציב הקרן לקשרי מדע ובחשיבות ההשתתפות בכנס.
16. האוניברסיטה תפעל להעניק סיוע כספי למימון הוצאות מיוחדות למחקר שנדרשות עקב השהות של חברת/ת סגל בתקופת לידה והורות (לרבות סיוע במימון העסקת עוזר/ות מחקר, הגדלת היקף ההעסקה של מנהל/ת מעבדה וכדומה). הקצאת הסיוע תיעשה על-ידי יועצת הנשיא למגדר וסגן/נית הנשיא למו"פ, על-פי בקשה מנומקת של חברת/ת הסגל.