



האחדת זכויות הקשורות להריון ולידה

הגדרת הבעיה:

שעון הקביעות קצוב בזמן, ונשים שילדו במהלך התקופה שבה הן אמורות לקבל קביעות מתעכבות בהתקדמותן בשל ההריון, הלידה, חופשת הלידה וההנקה בתקופה לאחר מכן. בתקופה זו והתקופה שאחריה, נשים נמצאות בלחץ להגיע להישגים שישתוו לאלה של הגברים, אף שהזמן שעומד לרשותן מוגבל יותר. חשוב לציין שאין מדובר במצב שקשור לטיפול בילדים לאורך השנים, אלא בשינויים שקשורים להריון וללידה. חלוקת הנטל בין גברים לנשים בשלב זה ברורה (נשים הן אלה שנכנסות להריון ויולדות) ואינה תלויה במוסכמות חברתיות או בהסדרים בין בני הזוג.

בכל המוסדות מבינים שיש להתייחס לחופשת הלידה הרשמית ולהאריך את תקופת הניסיון טרם הקביעות בהתאם. ואולם, בכל מוסד יש התייחסות תקנונית שונה לזמן שיש להוסיף מעבר לחופשת הלידה הרשמית או להתאמות שיש לבצע בדרישות מחברת הסגל לאחר תום חופשת הלידה. בנוסף, נשים צריכות לבקש תוספת זמן ובקשתן נדונה באופן אישי כבקשה חריגה. בחלק מן המוסדות התקנון מגדיר את תוספת הזמן ביחד עם נסיבות בעייתיות שונות, כגון מחלות קשות, במקום להתייחס ללידה כההליך טבעי שמאפיין נשים רבות בתקופת החיים שלרוב מקבילה לקבלת הקביעות.

בשנת 2012 המועצה להשכלה גבוהה קיבלה תיקון לחוק זכויות הסטודנטים והסטודנטיות שנגע להתאמות עקב טיפולי פוריות, הריון, לידה, אימוץ או קבלת ילד/ה למשמורת או אומנה. מרגע שהכללים התקבלו, הם מחייבים את כל המוסדות להשכלה גבוהה. סטודנטיות אינן צריכות לבקש התאמות בכל מוסד והמוסדות אינם אמורים לקבוע תקנונים סותרים בסוגיות אלה. ברצוננו להתבסס על דוגמה מוצלחת זו ולקדם מהלך דומה גם עבור חברות סגל.

על מנת להוביל שינוי משמעותי בכל הנוגע לחברות סגל בכל המוסדות להשכלה גבוהה, במקום בכל מוסד בנפרד, יש לפעול למען כללים אחידים שיאפשרו תוספת זמן אוטומטית לחברות סגל שילדו. חשוב לוודא שכללים אלה לא יעכבו את מי שהתיק שלה יהיה מוכן לדיון. בנוסף, חשוב לבסס מנגנון שיחייב את האוניברסיטאות לתקן את התקנון שלהן, להציג את התקנון המתוקן באתר של היועצת לקידום הוגנות מגדרית ולהקפיד לעמוד בתקנון.

אף שחופשת הלידה במדינות אחרות עשויה להיות קצרה או ארוכה יותר מאשר בישראל, אפשר לקחת כדוגמה את 10 האוניברסיטאות של קליפורניה, שכולן פועלות לפי תקנון אחיד. תקנון אחיד יקל על נשים ולא יחייב כל מוסד להתוות כללים שונים. להלן קישור להנחיות של האוניברסיטאות של קליפורניה:

<https://www.ucop.edu/faculty-diversity/policies-guidelines/family-friendly-practices-and-policies/family-friendly-policies-and-issues.html>

סיכום המצב כרגע:

תל אביב	בן גוריון	בר אילן	חיפה	עברית	ויצמן	טכניון	
שנה	שנה	שנה	שנתיים	שנה	שנה	סמסטר	הארכה לכל ילד
שנה	שנה לכל לידה ללא מקסימום	שנה	שנתיים	שנתיים אם יש יותר מלידה אחת	שנתיים אם יש יותר מלידה אחת	שני סמסטרים לכל היותר	מקסימום
לבקש	לבקש	אוטומטי	לבקש	אוטומטי	אוטומטי	לבקש - פניה מנומקת	אוטומטי או יש לבקש
נשים + חבר סגל שמימש את חופשת הלידה, או חלקה	רק נשים	נשים וגברים באותה מידה	נשים, גברים יחידנים, וגברים שמטפלים	אין הנחיה	נשים בלבד	נשים וגברים באותה מידה	האם רלוונטי לחברי סגל גברים?
חבר סגל שמימש את חופשת הלידה, או חלקה	לבקש	אין הנחיה, זכאים גם אם לא מימשו	אין הנחיה	אין הנחיה	אוטומטי	אין הנחיה, זכאים גם אם לא מימשו	מה בנוגע לגברים שלקחו חופשת לידה
לא אפשרי	אין איזכור	אין איזכור	אין איזכור		לא אפשרי	מותר לבקש חצי משרה לשנה או שנתיים	היקף משרה
הקלה ב2 נ"ז (חדש או בתהליך)	אין	הקלה ב 2 נ"ז	אין חוק. לשיקול הדיקנים. במדעי הרוח יש הקלה של 2 נ"ז	הקלה ב2 נ"ז	אין חובת הוראה	אין	הקלות בהוראה
לידה	לידה	לידה או ילד עד גיל שש	לידה או ילד עד גיל שש	לידה	לידה		הגדרת זכאות

המלצה לתקנה אחידה לכלל האוניברסיטאות:

1. זכויות בגין הריון ולידה יעוגנו בתקנה נפרדת מהתקנה שעוסקת בזכויות בגין מחלות ונסיבות חיים אחרות.
2. הארכת שעון הקביעות תהיה זכות אוטומטית המוקנית לחברות סגל בגין הריון ולידה. ההחלטה אם להפעיל זכות זו להארכת תקופת הניסיון טרם הקביעות תהיה של חברת הסגל. אם חברת הסגל החליטה לממש זכות זו, הזכות תיכנס לתוקף בלי שיהיה צורך להגיש בקשה מנומקת וללא דיונים בעניינה של חברת סגל ספציפית.
3. עבור כל לידה תקופת הניסיון עד לקביעות תוארך בשנה אחת, עד למקסימום של שנתיים הארכה במהלך תקופת הניסיון כולה. לידת תאומים תזכה בהארכה של שנה וחצי, עד למקסימום של שלוש שנים לתקופת הניסיון כולה. הארכה זו לא תבוא על חשבון הארכות אחרות שלהן זכאים כלל חברי וחברות הסגל.
4. חברת סגל שנקלטה במוסד כאשר היא אמא לילד/ים עד גיל 3 תהיה זכאית לתוספת של שנה אחת למניין השנים עד לקביעות. הארכה זו לא תבוא על חשבון הארכות אחרות שלהן זכאים כלל חברי וחברות הסגל, כולל הארכות עבור לידת נוספות.
5. כל אשת סגל שילדה תהיה זכאית לפטור מהוראה ומחברות בוועדות רשמיות בשנה לאחר שובה מחופשת הלידה, ללא קשר לאורך חופשת הלידה שלקחה.
6. המוסדות לא ידרשו מחברות הסגל "לפצות" את המחלקה על היעדרותן באמצעות היקף הוראה מוגבר לפני הלידה או לאחר שובן מחופשת הלידה.
7. חברות הסגל שיצאו לחופשת לידה לא ישאו באחריות על איתור מחליפים/מחליפות שימלאו את חובות ההוראה ואת המשימות האדמיניסטרטיביות שלהן. אחריות זו תהיה של המחלקה או של התכנית הרלוונטית.
8. נשים שילדו יזכו לקדימות בקביעת מערכת השעות להוראה בשנה לאחר שובן מחופשת הלידה.
9. זכויות בגיל הריון ולידה יוקנו גם לחברי וחברות סגל שלקחו חופשת לידה בנסיבות אחרות, כגון אימוץ, פונדקאות או אומנה.
10. לתקנון ועדת המינויים תתווסף הנחיה שיש להתחשב בהישגים הכוללים לפי הזמן נטו (כלומר, ללא חופשת הלידה) ולא לפי כל התקופה.