

## תוכנית שנתית לפי חוק שוויון זכויות שילוב אנשים בעלי מוגבלות בעבודה

להלן תמצית ועיקרי החוק שפורסם על ידי משרד המשפטים:

**על פי תיקון מס' 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, על גוף ציבורי גדול, המעסיק 100 עובדים ומעלה, לקבוע יעד לייצוג הולם בין עובדיו של 5% אנשים עם מוגבלות משמעותית, החל מיום 1 בינואר 2017.**

החובה לקבוע יעד זה מתייחסת כאמור לגופים ציבוריים גדולים ולאנשים עם מוגבלות משמעותית. **גופים ציבוריים רלוונטיים** כוללים בין היתר את הכנסת, ההסתדרות הציונית והסוכנות היהודית, צה"ל, משטרת ישראל, השב"ס וכן משרד ממשלתי, יחידת סמך, רשות מקומית תאגיד שהוקם בחוק, ותאגידים מסוימים בשליטה ממשלתית או בשליטת רשות מקומית- המעסיקים 100 עובדים ומעלה.

התיקון לחוק קובע דרכים לבירור שיעור העובדים עם מוגבלות כאמור בכל גוף ציבורי. עוד קובע התיקון אמצעים שעל הגוף הציבורי לנקוט כדי להגיע ליעד, ובפרט מינוי ממונה תעסוקה ופרסום תכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות באותו גוף באתר האינטרנט שלו. התיקון מפרט אמצעי אכיפה והוראות ספציפיות לעניין משרדים ממשלתיים ויחידות סמך, ולעניין גופים ציבוריים בעלי מאפיינים מיוחדים.

### מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית

**לצורך עניין זה, אדם עם מוגבלות משמעותית פירושו אחד מאלה:**

- אדם עם דרגת נכות בשיעור 40% לפחות המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים ומשרד הבריאות;
- או אדם עם דרגת נכות בשיעור 20% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי או משתתף בתכנית תעסוקה כמפורט בחוק;
- או אדם שזכאי לשכר מינימום מותאם;
- או אדם שזכאי לשירותי רווחה בשל מוגבלותו, מאת האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית, השירות לטיפול באדם עם אוטיזם או אגף השיקום במשרד הרווחה והשירותים החברתיים.

### בירור שיעור העובדים עם מוגבלות משמעותית בגוף הציבורי

כדי לברר את עמידתו בדרישות החוק, מעסיק לא ישאל את עובדיו האם יש להם מוגבלות. אם יפנה, אין חובה על עובד לחשוף את מוגבלותו לצורך זה. במקום זאת, הנתונים ייאספו בידי המוסד לביטוח לאומי. המוסד יצליב בין נתוני העובדים של הגוף הציבורי, לבין נתוני אנשים עם מוגבלות המוכרים למערכות השונות, על מנת לייצע את המעסיקים אם הם עומדים בדרישות החוק.

נתונים אלה יהיו שקופים לציבור ויתפרסמו באתר נציבות השוויון עד 14 באוגוסט מידי שנה, לכל המוקדם. הפרסום יכלול דיווח על מידת העמידה של הגופים הציבוריים ביעד, כלומר האם הם עומדים ביעד, עומדים בו ברמה ביניינות, ברמה נמוכה או שאינם עומדים בו.

### פרסום תכנית עבודה

על מנת לעמוד ביעד ההעסקה של 5% אנשים עם מוגבלות, על מעסיק ציבורי גדול לפרסם תכנית עבודה להגדלת שיעורי הייצוג ההולם ובה צעדים לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות משמעותית במשרות פנויות. ביניהם - העדפת העסקתם או קידומם של אנשים עם מוגבלות משמעותית, ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלות כזו, פנייה לגורמים העוסקים בשילוב בתעסוקה של אנשים עם מוגבלות משמעותית, ותייעוד יישום התכנית השנתית כולל תיעוד הנימוקים לאיוש משרות פנויות.

על מעסיק ציבורי גדול לפרסם תכנית זו באתר האינטרנט שלו עד 31 באוקטובר, בכל שנה שבה אינו עומד ביעד ההעסקה של 5%.



### ממונה תעסוקה

כל גוף ציבורי המעסיק 25 עובדים לפחות, יחויב למנות **ממונה תעסוקה** אשר ייתן ייעוץ והדרכה לגבי חובות המעסיק בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, יקבל פניות בנושא ייצוג הולם, וייזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות.

### אכיפת יעד העסקת 5% עובדים עם מוגבלות משמעותית

לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הוקנו סמכויות אכיפה לתבוע תביעה אזרחית מעסיקים שלא מקיימים את הוראות החוק, וכן להוציא צווים לגופים ציבוריים על מנת לחייב אותם לעמוד בדרישות החוק. הפרת צו כזה מהווה עבירה פלילית. החוק מטיל אחריות אישית על מנהל פעיל, מנהלי כוח אדם, והממונים עליהם, לקיום הוראות החוק בנושא זה.

### משרדים ממשלתיים ויחידות סמך ממשלתיות

יעד העסקת 5% עובדים עם מוגבלות משמעותית יחול גם על משרד ממשלתי או יחידת סמך, המעסיקים 100 עובדים לפחות, ולגביהם יחולו הוראות שונות מאשר בשאר המגזר הציבורי. נציבות שירות המדינה תפרסם באתר האינטרנט שלה את שיעורי העמידה ביעד בקרב משרדים ויחידות אלו. נציב שירות המדינה יהיה רשאי לנקוט כלפיהם אמצעי אכיפה. משרדים ממשלתיים ויחידות סמך יחויבו למנות ממונה תעסוקה, ללא תלות במספר עובדיהם.

### תביעות אזרחיות

מלבד הנציבות, גם עובדים, ארגון עובדים יציג באותו מעסיק, וארגון העוסק בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות - רשאים להגיש תובענות אזרחיות בשל הפרת הוראות החוק.

### תוכנית שנתית 2019 - לשילוב בעלי מוגבלויות בעבודה במועצה מקומית אפרת

<u>תאריך יעד</u>	<u>הפעילות הנדרשת</u>
בוצע	1. מינוי ממונה על תחום תעסוקת בעלי מוגבלויות ברשות : מיטל חזן <a href="mailto:meital@efrat.muni.il">meital@efrat.muni.il</a> / טל : 02-9939313
בשוטף	2. בכל פרסום של משרה חדשה הרשות תתייחס לעדיפות למועמדים בעלי מוגבלות אשר יצהירו על מוגבלות.
בשוטף	3. פרסום של המשרה בפורטל הייעודי לאנשים עם מוגבלות "עבודה נגישה" בנוסף לערוצי ההפצה הרגילים.
בהתאם לצורך ולהתאמה	4. ייעוד משרות ספציפיות לאנשים בעלי מוגבלות.



**משאבי אנוש ושכר**

30/6/2019	5. פנייה לעמותות ולגורמים רלוונטיים העוסקים בתחום בבקשה לקבלת סיוע באיתור מועמדים/ת מתאימים.
באמצעות העלאת המודעות בנושא בשוטרף	6. לפעול לשינוי תפיסה בקרב עובדים ומנהלים כי העסקת עובד עם מוגבלות נכונה וכדאית לארגון בשל תרומת העובדים ולא מתוך חסד או רחמים!
בהתאם לצורך ולמקרה הספציפי	7. בקליטת עובד בעל מוגבלות, המועצה תפעל ככל האפשר להנגיש את סביבת העבודה על פי צרכיו. (כגון הנגשת כלי עבודה, סביבת עבודה, הדרכה והכשרה, מינוי חונך אישי...)* לבחון אפשרויות של השתתפות המדינה במימון התאמות אלה.
בהתאם לצורך ולמקרה הספציפי	8. כמו כן בקליטת עובד בעל מוגבלות הרשות תדאג להבטיח את פרטיותו, יש לוודא, כי מידע נחוץ יועבר רק לבעלי תפקיד רלוונטיים, כי ניתנה לכך הסכמת העובד וכי המידע יישמר באופן הולם.
30/6/2019	9. ליצור ממשקי עבודה עם מרכזי תמיכה למעסיקים ועם גופי ליווי והשמה.
בוצע.	10. הצטרפות לרשימת התפוצה של המטה לשילוב בעלי מוגבלויות בעבודה, של משרד העבודה והרווחה לקבלת עדכונים שוטפים.

