

אוקטובר 2019

תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2020

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

להלן דרישות החוק: חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 קובע כי "לא יראו ייצוג הולם אצל מעסיק ציבורי גדול, אלא אם כן 5% לפחות מקרב עובדיו הם עובדים עם מוגבלות משמעותית; במניין העובדים לפי סעיף קטן זה לא יובאו בחשבון עובדים של קבלן כוח אדם או קבלן שירות המועסקים אצל המעסיק הציבורי הגדול" (סע' 9ב'). במידה והמעסיק לא עמד בדרישות אלו "יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית" (סע' 9ג').

בתאריך 31.07.2019 פורסם באתר משרד המשפטים נתונים המתייחסים למידת הייצוג ההולם בתאגיד השידור של עובדים עם מוגבלות משמעותית לשנת 2018. לפי הנתונים, התאגיד עומד בהוראות החוק בשיעור בינוני, כך ששיעור הייצוג של אנשים עם מוגבלות משמעותית בתאגיד הינו בין 3.5%-5%. מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה ביעד (5% מכלל העובדים) : כ- 50. נוכח נתונים אלה מפרסם התאגיד בזאת תכנית שנתית לשנת 2019 - 2020 אשר תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן.

1. סעיף 9א' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות קובע כי **גוף ציבורי שהוא מעסיק כהגדרתו**

בסעיף 9(ד) ימנה ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות, ויכול שימונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא, בהתחשב במספר המועסקים בגוף הציבורי.

ביום 2.4.2019 מונתה הגב' נירית לנדאו מחטיבת משאבי אנוש לתפקיד הממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלות בתאגיד. הממונה פנתה בהודעה מסודרת לכלל עובדי התאגיד, במסגרתה הציגה עצמה והסבירה את החשיבות שבפניה וולונטארית של עובדים עם מוגבלות אליה ולחטיבת משאבי אנוש, לצורך ביצוע התאמות למוגבלותם בהתאם לדין, ותוך הבהרה כי פרטיותם תישמר.

2. סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, קובע את **העדפת העסקתם או קידומם של**

מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשרה או לקבוצת משרות או לדרגה או לקבוצת דרגות שיפורטו בתכנית השנתית, ולתקופה שתיקבע בה;

מאז 2017 נותן תאגיד השידור עדיפות בהליכי הגיוס לאוכלוסיות הבאות: נשים, אנשים עם מוגבלות, בני האוכלוסייה הערבית, כולל הדרוזית והצ'רקסית, מי שהוא או שאחד מהוריו נולד באתיופיה, חרדים. עדיפות זו יושמה, וניתנה עדיפות למי שמשתייך לאוכלוסייה המגוונת, ולאנשים עם מוגבלות בפרט. מגמה זו התקיימה במהלך שנת 2019 ואף תחזק בשנת 2020.

- במשרות שבהן ניתנת עדיפות לאנשים עם מוגבלות, בעת הפרסום מתבצעת פנייה לעמותות ייעודיות בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות. הפנייה בפועל נעשית דרך נציגת מרכז התמיכה למעסיקים של הנציבות. בשנת 2020 תמשך מגמה זו ותורחב גם למרכזים נוספים המסייעים בתעסוקת עובדים עם מוגבלות.

3. סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, קובע כי ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או שצפוי שיתפנו ופירוט סוג המשרות שייעודו כאמור;

- במהלך שנת 2019 אוישו 4 משרות בהעדפה מתקנת לעובדים עם מוגבלות.
- מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2020 הוא כ- 200 משרות. מתוכם 6 משרות ייעודיות מתוכננות להיות מאוישות עבור תעסוקת עובדים עם מוגבלות. סה"כ עד סוף שנת 2020 ייעד התאגיד 3 תקנים במשרה מלאה כל אחד, עבור עובדים עם מוגבלות משמעותית. המשרות מיועדות עבור חטיבות המונות לפחות 100 עובדים ובעלות נראות ושמע במדיה כגון: חטיבת החדשות, חטיבת הרדיו, חטיבת הדיגיטל והמדיה בערבית. סוג המשרות שייעודו מכלל המשרות הפנויות או שיתפנו בתחומים הבאים: תפקידי הפקה, תוכן, סאונד, עריכה והגשה.

4. תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות. לפי סעיף 9ג'(4) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

- אחת לחצי שנה, תתעד הממונה לנושא העסקת עובדים עם מוגבלות, את מידת היישום של התוכנית השנתית בחציון החולף.
- כל תהליכי גיוס המועמדים מתועדים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות, לרבות מועמדים עם מוגבלות.
- לראשונה בשנת 2019, כדי לוודא מעקב אחר מועמדים עם מוגבלות, התווסף לאתר התאגיד טופס הצהרה לגבי שייכות לאוכלוסייה מגוונת, המאפשר למועמדים להצהיר וולונטארית באופן ברור שהם שייכים לאוכלוסיית גיוון ולקבל עדיפות בתהליך.

5. פעולות נוספות שנעשו וימשיכו להעשות:

- בשנת 2019 עם המינוי של הממונה לתעסוקת עובדים עם מוגבלות עלתה המודעות של העובדים וכך גם פניותיהם וטיפול בהם. פעם בחצי שנה תצא הודעה לכלל העובדים בארגון מהממונה להמשך מודעות העובדים.
- גובשו תהליכים פנים ארגוניים מוסדרים בחטיבת משאבי אנוש לעניין גיוס, קליטה וטיפול במהלך חיי העובד עם מוגבלות בארגון. כמו כן התקיימה פגישה שיזמה הממונה על תעסוקת עובדים עם

כל צוות משאבי אנוש להדרכה ויישום של תכנית העבודה השנתית הנ"ל וכל תהליכים העבודה הרלוונטיים.

• בשנת 2020 תצא לפועל הדרכה למנהלים ולעובדי משאבי אנוש בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות.

• הנגשת המבנה - בימים אלו מסתיימת בניית המבנה החדש של תאגיד השידור הישראלי בירושלים. המבנה נבנה בליווי של יועצת נגישות מטעם אדריכל הבנייה.

התאגיד פעל וימשיך לפעול למען הנגשת המבנה הפיזי והשירותים השונים לכלל עובדיו.

וכן יוסיף לפעול למען הנגשת השידורים בטלוויזיה, ברדיו ובאינטרנט לכלל האוכלוסייה.

• הנגשת השידורים בטלוויזיה, ברדיו ובאינטרנט לכלל האוכלוסייה – תאגיד השידור רואה חשיבות רבה בהנגשת השידורים, לראשונה בשנת 2019 שני אירועים הונגשו בצורה מדהימה ופורצת דרך האחד באירוויזיון והשני בבחירות, במהלך של הנגשת האירוע לאנשים עם מוגבלות באמצעות שידורים (דיגיטליים) מונגשים.

6. **התאמות לעובדים עם מוגבלות** לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998,

סעיף 8ה': " לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים...והכול מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי"

• בהתאם לחוק, התאגיד ישקול שיקולים ענייניים בביצוע התאמות עבור עובד עם מוגבלות, ובתנאי שהמציא אישור מרופא תעסוקתי או רופא המטפל בתחום המגבלה. דוגמאות להתאמות אפשריות: כסאות מותאמים, סביבת עבודה מותאמת, נסיעות, הסדרי חניה, ליווי על-ידי חונך תעסוקתי ועוד.

• עובדים עם מוגבלות אשר יקלטו לתאגיד, יוצמד במידת הצורך ובהתייעצות עם המנהל הישיר חונך אשר יסייע לשילוב מיטבי של העובד החדש.

7. **קידום תרבות ארגונית המעודדת גיוון**

• הכשרת מנהלים לגיוס, שימור וקידום של עובדים עם מוגבלות : אחת לשנה, תתקיים הכשרה לדרג הניהולי בארגון בנושא שוויון והעסקה רב-גונית, במסגרת הכשרה זו, תינתן הדרכה למנהלים בנוגע להעסקת עובדים עם מוגבלות ומתן כלים מעשיים המתייחסים לכל מעגל חיי העובד. דוגמאות לתוכן ההכשרה:

א. כלים למניעת אפליה בהליך הגיוס, כולל שאלות מתאימות לראיון התעסוקתי, מניעת הטיית, מבדקי התאמה מותאמים ועוד.

ב. כלים ניהוליים לחניכה, לתמיכה ולליווי של עובדים עם מוגבלות.

ג. כלים לביצוע ניווד או הוראות בדבר סיום העסקה לעובדים עם מוגבלות.

8. **הדרכה, רווחה ופעילויות לחיזוק תודעת הגיוון בתרבות הארגונית**

• התאגיד ימשיך לקיים הדרכות העשרה לעובדיו בנושאים הקשורים לגיוון וככל הניתן לאנשים עם מוגבלות בפרט. דוגמא לפעילויות שבוצעו בעבר: הרצאה מעצימה מאדם עם מוגבלות שהתגבר על המכשולים ועוד.

- אחת לשנה יקיים התאגיד פעילות חברתית העוסקת בקבלת האחר, לדוגמא – יום התנדבות בעמותה.
 - בעת מתן מתנות לעובדי התאגיד באירועים שונים יתקיים ככל הניתן שיתוף פעולה עם גופים ועמותות המעודדים גיוון באוכלוסייה, לדוגמא, עמותות לקידום אנשים עם מוגבלות.
- 9. תקשור פנים וחוץ ארגוני**
- התאגיד יפרסם את תכניתו בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות באתר האינטרנט בהתאם לסעיף 9(ג) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
 - התאגיד ייזום סקרי דעת קהל בנושא תדמית התאגיד בתחום הגיוון באמצעי המדיה השונים. ממצאי הסקרים יפורסמו בארגון ויופקו מהם לקחים לשיפור תכנית הגיוון בתאגיד, ונושא מוגבלות בפרט.
 - יחידת הדוברות והיח"צ בתאגיד תתקשר הן לציבור הרחב והן לעובדי התאגיד מידע שעולה ממחקרים פנימיים ומכלי התקשורת השונים בנושאי גיוון בתאגיד, שכן הדבר מעצים ומחזק את התודעה והאתוס החיובי של התאגיד בנושא, הן בפני עובדי התאגיד והן אל מול הצופים והמאזינים לכאן.

ניתן לפנות באופן אישי לנירית לנדאו ממשאבי אנוש, הממונה על תחום העסקת עובדים עם מוגבלות בכאן במייל: niritl@kan.org.il. המידע שיימסר יישמר בסודיות.