

## תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2019

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 "פרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית" (סע' 9ג').

בתאריך 24.2.2019 פורסם באתר משרד המשפטים נתונים המתייחסים למידת הייצוג ההולם בתאגיד השידור של עובדים עם מוגבלות משמעותית בשנת 2017. לפי הנתונים, התאגיד עומד בהוראות החוק בשיעור בינוני, כך ששיעור הייצוג של אנשים עם מוגבלות משמעותית בתאגיד הינו בין 3.5%-5%.

נוכח נתונים אלה מפרסם התאגיד בזאת תכנית שנתית 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 תימשך ואף תחוזק.

- במשרות שבהן תינתן עדיפות לאנשים עם מוגבלות, תתבצע בעת הפרסום פנייה לעמותות ייעודיות לשילובם. הפנייה בפועל תיעשה דרך מרכז התמיכה למעסיקים של הנציבות.
- כדי לוודא מעקב אחר מועמדים עם מוגבלות, יתווסף לאתר התאגיד טופס הצהרה לגבי שייכות לאוכלוסייה מגוונת, שיאפשר למועמדים להצהיר וולונטארית באופן ברור שהם שייכים לאוכלוסיית גיוון ולקבל עדיפות בתהליך.
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 שיועדו כאמור;
- באופן מיידי, ונוכח העובדה שנתוני 2017 שפורסמו מצביעים על עמידה בינונית בחוק (3.5%-5%), ייעד התאגיד 3 משרות בהיקף של משרה מלאה כל אחת עבור עובדים עם מוגבלות משמעותית. המשרות תיועדנה לחטיבות המונות לפחות 100 עובדים ובעלות נראות ושמע במדיה כגון: חטיבת החדשות, חטיבת הרדיו וחטיבת הדיגיטל.
- סוג המשרות שיועדו מכלל המשרות הפנויות או שיתפנו בתחומים הבאים: תפקידי הפקה, תוכן, עריכה והגשה.
- נציין שבתחילת שנת 2019 אוישו 3 משרות בהעדפה מתקנת.
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.
5. פעולות נוספות שנעשו וימשיכו להעשות:
- התאגיד פעל וימשיך לפעול למען הנגשת המבנה הפיזי והשירותים השונים לכלל עובדיו, וכן יוסיף לפעול למען הנגשת השידורים בטלוויזיה, ברדיו ובאינטרנט לכלל האוכלוסייה
  - לראשונה באירוויזיון פעל תאגיד השידור הישראלי 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 הטיות, 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, רוחה 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 תכניו 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](mailto:niritl@kan.org.il). המידע שיימסר יישמר בסודיות.