

שילוב וקידום אנשים עם מוגבלות בחברה

10 ש' תא"ר 606101-9 כהן



1

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998

מטרת החוק:

"חוק זה מטרתו להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו."

ע"ד תמר גוטגולד-כהן

2

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, המשך הגדרות:

- "אדם עם מוגבלות - אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים."
- "נציבות - נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות כמשמעותה בפרק ו' לחוק זה."

ע"ד תמר גוטגולד-כהן

3

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, המשך העדפה מתקנת:

"אין רואים כהפליה פסולה פעולה שנועדה לתקן הפליה קודמת או קיימת של אנשים עם מוגבלות או שנועדה לקדם את השוויון של אנשים עם מוגבלות."

מהי העדפה מתקנת? בעד ונגד....

ע"ד תמר גוטגולד-כהן

4

העדפה מתקנת, המשך

צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות מיום ה-21.9.14 הצו חל על מעסיקים עם 100 עובדים ויותר.

"ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות" כאמור בסעיף 9 לחוק יהא - בתום השנה הראשונה לכניסתו לתוקף של צו זה, יראו במעסיק אשר 2% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור. בתום השנה השנייה לכניסתו לתוקף של צו זה, יראו במעסיק אשר 3% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור.

שי"ד תמר נוטנולד-כהן

5

5

העדפה מתקנת, המשך

תיקון משנת 2016 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998 קובע:

סע 9 ב(ב): "...לא יראו ייצוג הולם אצל מעסיק ציבורי גדול, אלא אם כן 5% לפחות מקרב עובדיו הם עובדים עם מוגבלות משמעותית".

"מעסיק ציבורי גדול" - גוף ציבורי המעסיק 100 עובדים לפחות, למעט ...
"חובת סודיות": "לא יגלה אדם מידע שהגיע אליו עקב ביצוע פעולות בהתאם להוראות סעיף 9 ו לא יעשה אדם כל שימוש במידע כאמור, אלא לשם ביצוע הוראות אותו סעיף".

שי"ד תמר נוטנולד-כהן

6

6

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שירותי תחבורה ציבורית

לפני תיקון החוק (כלומר עד 2005) נגישות בחוק מתייחסת לתחבורה ציבורית בלבד:

"אדם עם מוגבלות זכאי לשירותי תחבורה ציבורית נגישים ומתאימים לשימוש, בתדירות סבירה, לרבות אפשרות גישה לתחנות ולנמלים שבמסגרתם פועלים שירותי תחבורה ציבורית".

שי"ד תמר נוטנולד-כהן

7

7

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תיקון 2005- נגישות למקום ציבורי ושירות ציבורי

"אדם עם מוגבלות זכאי לנגישות למקום ציבורי ולשירות ציבורי".

"מקום ציבורי": אחד מאלה:

(1) מקום, לרבות מקום מהמקומות המנויים בתוספת הראשונה, או חלק ממנו, העומד לשימוש של הציבור או חלק בלתי מסוים ממנו;

(2) מקום או חלק ממקום שבו ניתן שירות ציבורי;

"שירות ציבורי": אחד מאלה:

- (1) שירות, לרבות שירות מהשירותים המנויים בתוספת השניה, המיועד לכלל הציבור או לחלק בלתי מסוים ממנו;
- (2) שירות הניתן בידי גוף ציבורי;
- (3) שירות הניתן במקום ציבורי.

שי"ד תמר נוטנולד-כהן

8

8

**חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות,
נגישות לשירות ציבורי, המשך**

"רכז נגישות":

סעיף 19 זמב. "א) מי שאחראי להספקת שירות ציבורי כהגדרתו בסעיף ד', המעסיק 25 עובדים לפחות ימנה מקרב עובדיו אדם הבקיא, ככל הניתן, בתחום הנגישות לאנשים עם מוגבלות וכלל האפשר הוא יהיה אדם עם מוגבלות (בסעיף זה - רכז נגישות). (ב) רכז נגישות - (1) מסור מידע לציבור על אודות נגישותו של השירות הציבורי או המקום שבו הוא ניתן; (2) ייעץ ויסייע והדרכה בדבר חובותיו של השירות הציבורי, לפי פרק זה."

- החל מה-18.8.16 רכז נגישות חייב לעמוד בקריטריונים הבאים:
ככל הניתן עובד בתפקיד ניהולי או שעבר הכשרה בניהול;
בעל ניסיון מעשי של שנה לפחות בתחום הנגישות של אנשים עם מוגבלות או שעבר הכשרה ייעודית בנושא (הנחיות הנציבות);
ככל הניתן אדם עם מוגבלות.

ש"ד תמר גוטגולד-כהן

9

10

**חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות,
פרק ד' תעסוקה - סעי' 8: איסור הפליה בתעסוקה**

(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה....

(ב) לענין סעיף קמ"א, רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.

(ג) אין רואים כהפליה לפי סעיף זה, פעולה או הימנעות מפעולה, המתחייבת מהורישות המהותיות של התפקיד או של המשרה.

(ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו.

ש"ד תמר גוטגולד-כהן

10

**חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות,
איסור הפליה בתעסוקה, המשך**

חובת ביצוע התאמות, לרבות ציוד, שעות, מבדקי קבלה וכד', אלא אם כן נמל כבד מדי.

■ "התאמות" - לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעביד נטל כבד מדי;

■ "נטל כבד מדי" - נטל בלתי סביר בניסיונות הענין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיפומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה.

ש"ד תמר גוטגולד-כהן

11

11