



---

**נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות**

## תוכן עניינים

3	בללי
5	גיוס וקליטה
7	העסקה שוטפת
7	שמירה על פרטיות העובד

## 01: כללי

### 1.1 מחויבות החברה לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות

**1.1.1** החברה מחויבת לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות ולהשתלבותם המלאה בה, זאת מתוך הכרה בערך שבהעסקת עובדים עם מוגבלות ומתוך הכרה ביכולתם של עובדים עם מוגבלות לתרום לקידום יעדי החברה ומטרותיה ככלל העובדים.

**1.1.2** החברה תפעל למלא אחר הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק") בדבר ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בחברות ציבוריות.

### 1.2 מטרת הנוהל

**1.2.1** להסדיר את תהליכי העבודה הקשורים בהעסקת אדם עם מוגבלות, כהגדרתו להלן, בחברה, במהלך כל שלבי הקשר עמו, לרבות גיוס, קליטה, העסקה וסיום העסקה, בכדי להבטיח מתן הזדמנות שווה ויחס שוויוני ובכדי לעמוד בדרישות החוק.

**1.2.2** להסדיר את הסמכות והאחריות של הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בארגון.

### 1.3 הגדרות

בנוהל זה -

**1.3.1** "אדם עם מוגבלות" - על פי החוק, אדם עם מוגבלות הוא אדם בעל לקות פיסית, נפשית או שכלית, – לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

**1.3.2** "אדם עם מוגבלות משמעותית" - מי שעונה להגדרת "אדם עם מוגבלות" ובנוסף מתקיים בו אחד מאלה:

- המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, מס הכנסה או משרד הבריאות הכירו בו כבעל נכות בשיעור 40% או יותר
- המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות הכירו בו כבעל נכות בשיעור 20% ובמקביל הוא עונה ל – 1 מתוך 3 הקריטריונים הבאים:
  - א. לפי חוק ביטוח לאומי הוא זכאי לשיקום תעסוקתי מחמת מוגבלות;
  - ב. לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) הוא זכאי לשיקום, או שהוא לאחר שיקום;
  - ג. הוא משתתף או השתתף בעבר בתוכנית תעסוקה לאנשים עם מוגבלות מטעם משרד העבודה והרווחה.
- אדם אשר הוכר כמי שזכאי לשכר מינימום מותאם לאנשים עם מוגבלויות
- משרד הרווחה הכיר בו כזכאי לשירותי רווחה בשל המוגבלות שלו.

**1.3.3 "התאמות לעובד עם מוגבלות"** - כל שינוי, תוספת או אביזר הנדרשים לעובד עם מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו שאינו עם מוגבלות, לשם ביצוע העבודה ולשם תפקוד יומיומי במקום העבודה ככלל העובדים. לדוגמה: סביבת העבודה והגישה אליה, שעות העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הדרכה והכשרה, נוהלי העבודה וכו'.

**1.3.4 "הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות"** - בהתאם לחוק, החברה מחויבת למנות ממונה לתעסוקה לאנשים עם מוגבלות. הממונה לנושא זה בחברה הינה: יובל גרמניק.  
תפקיד הממונה:

- קבלת פניות של עובדים בנושא ייצוג הולם
- מתן יעוץ והדרכה בדבר חובות החברה
- ייזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגבינו וליישומו בקרב הממונים והעובדים

**1.3.5 "ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות"** - לפחות 3% מכלל עובדי החברה יהיו עובדים עם מוגבלות משמעותית. אחת לשנה תפרסם החברה את מידת העמידה שלה ביעד הייצוג ההולם.

**1.3.6 "מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים עם מוגבלות (מתל"מ)"** - שירות ללא תשלום של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, המספק הדרכה, ייעוץ ותמיכה בהעסקת עובדים עם מוגבלות. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות היא אשת הקשר של החברה עם מתל"מ ומתכללת את קבלת השירות בהתאם לצורכי החברה.

#### 1.4 תחולה

**1.4.1** נוהל זה חל על כל מחלקות החברה ועל כלל העובדים בה.

**1.4.2** נוהל זה אינו מחליף נהלים קיימים בחברה אלא מתווסף אליהם. במקרה של סתירה בין נוהל זה לנוהל אחר, נוהל זה הינו הרלוונטי והקובע.

## 1.5 אחריות וסמכות

תחום האחריות	הגורם האחראי
<ul style="list-style-type: none"> <li>- אחריות כוללת ליישום הנוהל</li> <li>- התאמת כלל האירועים, ההדרכות והפעילויות המיועדים לעובדי אנלייט לעובדים עם מוגבלות</li> <li>- בניית תוכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה ויישומה</li> <li>- בדיקת עמידת הארגון ביעד כפי הנדרש</li> <li>- ייעוץ שוטף ומתן מענה והכוונה בנושא יישום הנוהל</li> <li>- החלטה בדבר חובת החברה לבצע התאמה לעובד/מועמד עם מוגבלות</li> </ul>	<p><b>מחלקת משאבי אנוש</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- קליטת אדם עם מוגבלות וסיוע לשילובו המיטבי בתפקידו</li> <li>- דיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה על צורך אשר עולה לגבי עובד קיים אשר אירעה לו מוגבלות ובחינת ההתאמה הנדרשת לו</li> </ul>	<p><b>מנהלים בארגון</b></p>

## 02: גיוס וקליטה

### 2.1 מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות

**2.1.1** כל תהליכי הגיוס והקליטה של עובדים בחברה ייעשו תוך מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות. מתן הזדמנות שווה כוללת הימנעות מוחלטת מאפליה, לרבות מתן התאמות.

**2.1.2** בעת הגדרת משרות או לקראת פרסומן, תיבחן הגמשת תנאי המשרה כך שתהיינה מותאמות למועמדים עם מוגבלות, זאת מבלי להפחית מתנאי הסף הנדרשים על ידי משרד הפנים.

### 2.2 פנייה יזומה אל חברות השמה בדבר גיוס עובדים עם מוגבלות

על מנת לתת עדיפות לגיוס עובדים עם מוגבלות למשרות ייעודיות, תתבצע פנייה יזומה אל חברות השמה המתמחות בהשמת עובדים עם מוגבלות בארגונים.

### 2.3 מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות

**2.3.1** יוחלט על מספר משרות בהן תינתן העדפה מתקנת, כלומר תינתן עדיפות למועמד עם מוגבלות וזאת בתנאי שהמועמד כשיר לתפקיד והינו בעל הכישורים הדומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לאותו התפקיד.

**2.3.2** בעת פרסום המשרה יצוין כי תינתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות.

### 2.4 טופס הצהרה על מוגבלות

כאשר מועמד מצהיר במהלך תהליך המיון כי הינו אדם עם מוגבלות בתחילת תהליך המיון למשרה ו/או בעת הקליטה, יתבקש המועמד למלא הצהרה כי אודות היותו אדם עם מוגבלות. ההצהרה תכלול את פרטי הממונה בחברה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תוך ציון תפקידה ואופן הפנייה אליה.

### 2.5 התאמות בתהליך המיון

**2.5.1** יש לציין בפני כלל המועמדים למשרות השונות כי במידה והם נדרשים להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלות, באפשרותם לציין זאת.

**2.5.2** במידה וציין מועמד כי הוא נדרש להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלותו, יועבר באופן מיידי דיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה אשר ינחה את הגורמים הרלוונטיים בדבר מתן ההתאמות הנדרשות.

**2.5.3** הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה רשאי להשתתף בכלל הליכי המיון, על פי שיקול דעתו.

### 2.6 תיעוד

בעת קיום תהליכי מיון למועמדים עם מוגבלות יש לתעד בכתב את שלבי תהליכי המיון ואת ההתאמות, באם ניתנו. בעת מתן עדיפות לעובד עם מוגבלות משמעותית או בעת דחיית מועמדותו של אדם עם מוגבלות, החברה מחויבת לפרט את ההתייחסות למוגבלות המועמד בין שיקולי ההחלטה.

### 2.7 הודעה בדבר קליטת עובד עם מוגבלות

**2.7.1** הממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ינחה את המנהל הישיר של העובד בדבר התאמת תהליכי הקליטה.

**2.7.2** בתהליכי המיון תינתן למועמד עם מוגבלות במידת האפשר אפשרות לסיוור בעמדת העבודה לצורך התרשמות המועמד מהעבודה השוטפת ולצורך ברור התאמות נדרשות. במידה ואין הדבר אפשרי, הסיוור יתבצע בשלב תהליכי הקליטה של העובד.

## 03: העסקה שוטפת

**3.1** יש לפנות לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה להתייעצות בכל סוגייה הקשורה לעובד עם מוגבלות, לרבות עובד שאירעה לו מוגבלות.

### 3.2 התאמות בעבודה

**3.2.1** עובד עם מוגבלות זכאי לקבל התאמות בעבודה ככל שההתאמה נדרשת עקב מוגבלותו ובכדי שיוכל לבצע את עבודתו ככלל העובדים בחברה.

**3.2.2** במידת הצורך, ניתן לפנות בבקשה לשאול התאמה משירות "יד לתעסוקה שווה" של משרד העבודה והרווחה והמוסד לביטוח לאומי.

**3.2.3** בקביעת ההתאמה יש לקבל מהעובד אישור מגורם מטפל בדבר מוגבלות העובד ופירוט ההתאמות הנדרשות עקב מוגבלותו ולצורך ביצוע עבודתו. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה יפנה לגורם המטפל אשר סיפק את האישור במידה ונדרשות הבהרות או במידה ומתבקשת התייחסותו להתאמה שלא פורטה באישור.

### 3.3 עובד שאירעה לו מוגבלות

**3.3.1** המנהל הישיר יידע את העובד בדבר זכותו לפנות לממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות וייתן לו את פרטי הקשר של הממונה.

**3.3.2** המנהל הישיר יידע את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בדבר היארעות המוגבלות לעובד.

**3.3.3** הממונה מנחה את המנהל הישיר בדבר האישורים הנדרשים מן העובד ועל התאמות אם נדרשות.

**3.3.4** הממונה מנחה את המנהל הישיר בדבר תהליכי העבודה ובמידת הצורך תסייע בתיאום הדרכה ממנהל הישיר ולצוות העובדים.

### 3.4 סיום העסקה

**3.4.1** במידה ועולה צורך בסיום העסקתו של עובד עם מוגבלות, ימסור המנהל הישיר הודעה על כך לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות. תהליכי סיום ההעסקה יתבצעו בהנחיית המחלקה המשפטית של החברה אשר ייוועץ עם הממונה על קידום העסקת עובדים עם מוגבלות. הממונה יבחן צורך בהתערבות או הדרכה בתהליך, לרבות הצורך למתן התאמות אחרות או נוספות ובחינת משרה חלופית לעובד בתוך החברה.

## 04: שמירה על פרטיות העובד

מידע בדבר היותו של עובד אדם עם מוגבלות וכל מידע נוסף בדבר ההתאמות שסופקו לו או מידע אחר הנוגע למוגבלותו, לרבות תיעוד שיחות משוב והערכה, יישמר בידי הגורמים הרלוונטיים באופן שלא יהיה נגיש לאחרים. העברת מידע בין גורמים בחברה אסורה בהחלט למי שלא ניתנה לו הרשאה מיוחדת לכך.