

2015

הדרכת נגישות לעובדים

מטרת דפי הסבר אלה היא להכיר ולהסביר לעובדים על דרישות החוק בנוגע לאיסור על הפליית אנשים מוגבלים בשל מוגבלותם, חובת מתן שירות שוויוני ומכיל ועיקרי החוק והתקנות.

יש לקרוא בעיון, למלא את הפרטים ולחתום בסוף המסמך.

החוק דורש מכל מעסיק ליידע את כל עובדיו בנושאים אלה עד נובמבר 2014, כמו גם להכשיר את נותני השירות בארגון למתן שירות נגיש (כדוגמת איך מתקשרים עם אדם בעל מוגבלות שמיעה). הדרכת נותני השירות אמורה לסייע בידם לפתח גישה חיובית כלפי אנשים עם מוגבלויות ולחוש נינוחים ביכולת שלהם לספק שירות מכובד, שוויוני ומכיל לאנשים עם מוגבלויות.

מוגבלות מוגדרת כלקות המגבילה את תפקודו של אדם באופן מהותי או סביבה או מצב שאינם מאפשרים לאדם לתפקד.

כ-15% מבני האדם בעולם המערבי מוגדרים כבעלי מוגבלויות (בישראל מדובר על כ-20%, כלומר כמיליון וחצי אנשים). רובם המוחלט (98%) של בעלי המוגבלויות לא נולד כבעל מוגבלות. שיעור בעלי המוגבלויות עולה ככל שהגיל עולה. קיימים מספר סוגים של מוגבלויות:

1. קוגניטיבית (מחשבתית)
2. ראייה
3. שמיעה
4. דיבור
5. תנועת ידיים
6. נפשית
7. תנועתית (ניידות)

לפי מחקרים שונים החברה הכללית מייחסת לאנשים בעלי מוגבלויות בשני מודלים מרכזיים המייחסים להם שורה של תכונות המתארות אותם כנחותים מאנשים ללא מוגבלויות. תכונות אלו שוללות פעמים רבות את זכותם של בעלי המוגבלויות לחיות בכבוד.

המודל הראשון שנקרא גישת החסד והפטרונות מייחס לבעלי מוגבלויות את התכונות הבאות:

- אדם בלתי שלם
- נחות
- מסוכן לעצמו ולאחרים
- בלתי עצמאי

המודל השני שנקרא המודל הרפואי מייחס לבעלי מוגבלויות את התכונות הבאות:

- אדם עם מוגבלות הינו אדם חולה שצריך טיפול
- החברה צריכה לעזור לבעלי מוגבלויות להשתקם
- האחראיים הם שירותי הבריאות
- הכללים המנחים הם האתיקה הרפואית והטיפולית

כל הזכויות שמורות לחברה להנגשה בישראל

מבית אורן מור ג. השקעות בע"מ

בשנים האחרונות עם התפתחות התחום וההבנה שהמודלים הקודמים שוללים שוויון מבעלי המוגבלויות התפתח מודל זכויות האדם והוא המודל שאותו אימץ החוק. המודל מגדיר מספר עקרונות ותפיסות:

- בעל מוגבלות הינו אדם שלם, אוטונומי עם צרכים ויכולות כמו כל אחד אחר
- החברה צריכה להכיר בערכו ולהכיל אותו
- על מנת להיות מסוגלים להכיל את בעלי המוגבלויות יש צורך להנגיש את הסביבה והחברה
- כדי להצליח בתהליכי הנגשה יש צורך להדריך את האנשים בארגונים
- הכללים המנחים הם כבוד האדם וחוקי ותקנות הנגישות

החוק קובע כי:

"אין מפלים אדם עם מוגבלות ואין פוגעים בזכותו לנגישות".

החוק מפרט ומוסיף כי מי שעיסוקו הוא במתן שירות ציבורי, הפעלת מקום ציבורי או הספקת מוצר אסור לו להפלות בעל מוגבלות. יש לשים לב שצריך לספק לבעל המוגבלויות גישה למקום הציבורי או לחלק ממנו, לספק לו את השירות הציבורי, לספק לו את המוצר ולאפשר לו שימוש או הנאה משירות ציבורי.

על מנת למנוע אפליה סמויה החוק הגדיר שלא ייקבעו תנאים שאינם ממין העניין המונעים או מגבילים במישרין או בעקיפין מבעלי מוגבלויות את השימוש או ההנאה ממקומות ציבוריים, שירותים ציבוריים או הספקת מוצרים.

בנוסף, החוק דורש כי שירותים או מוצרים יסופקו כפי שהם מסופקים לכלל הציבור (לא יינתן שירות ציבורי ולא יסופק מוצר בתנאים הנופלים מאלה שבהם הוא ניתן בדרך כלל).

רמת השירות או הספקת המוצר אותה החוק מציין כסטנדרט היא:

1. הקפדה על כבוד האדם וחירותו (לדוגמה: מותר לבקש תעודת נכה לצורך מתן הנחה, אסור לשאול על סוג המוגבלות ולבקש פרטים)
2. במסגרת השירותים הניתנים והמיועדים לכלל הציבור, תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות בנסיבות העניין (לדוגמה: אין לייצר תור מיוחד או באופן אוטומטי להקצות "מלווה" לכל בעל מוגבלויות. אפשר לשאול בעל מוגבלות אם הוא מעוניין בעזרה).
3. גוף ציבורי מחויב לספק שירותים באיכות נאותה, בזמן סביר ובמרחק סביר ממקום מגוריו של האדם, במסגרת המשאבים שיש לו.

דעו לכם כי הכללים והתקנות החלים על ארגונים במתן שירות לבעלי מוגבלויות הינם גם לטובת הארגון עצמו. כדאי לדעת כי:

1. 82% מבעלי המוגבלויות נטשו עסק שלא התחשב בצרכיהם
2. 67% מבעלי המוגבלויות פונים לעסקים נגישים
3. 58% מבעלי המוגבלות אומרים כי האופן שבו העסק מתייחס אליהם משפיע גם על הרגלי הצריכה של בני משפחותיהם

כל הזכויות שמורות לחברה להנגשה בישראל

מבית אורן מור ג. השקעות בע"מ

אישור וחתימת העובד

- הריני לאשר כי קראתי את תוכן מסמך "הדרכת נגישות לעובדים" והבנתי את תוכנו.
- הריני לאשר כי כל שאלותיי בנושא נגישות בעלי מוגבלויות נענו עד כה.
- הריני לאשר כי קיבלתי את פרטי רכז הנגישות של החברה לפניות בנושא נגישות בארגון (גברת/מר _____, דואר אלקטרוני: _____, טלפון: _____).
- הריני לאשר כי הוצגה בפני האפשרות ליצור קשר עם החברה לנגישות בישראל (באמצעות מייל: orenh@orenmorgi.com או טלפון: 0505314320) על מנת לברר פרטים נוספים בנושא נגישות.

שם העובד או העובדת:

חתימה:

תאריך:
