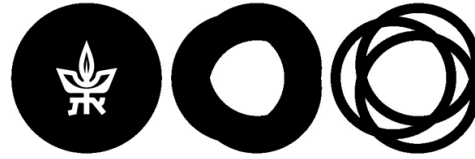


הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה
Equity, Diversity & Community Commission
مفوضية المساواة، التعددية والشؤون المجتمعية



Tel Aviv University | جامعة تل ابيب | אוניברסיטת תל אביב

מוגבלות והתאמות – סגל אקדמי בכיר

סיכום דיון בועדה מרכזת – 16.7.24
נטע זיו

מוגבלות – חובות, זכויות ומדיניות

מה ייחודי בסגל אקדמי בהקשר זה?

- מטלות הסגל האקדמי (מחקר, הוראה, הנחיית תלמידי/ות מחקר, השתתפות בוועדות אקדמיות, ואחריות ניהולית/מנהלית) ולוח השנה האקדמי מייצרים מצבי עבודה ייחודיים.
- יחד עם זאת – חלק מהעקרונות שיפורטו רלבנטיים גם לסגל מנהלי.

מהי 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".

חובות המעסיק

- איסור הפליה של עובד עם מוגבלות וכן של עובד המטפל בבן משפחה עם מוגבלות.
- "הפליה" כוללת "אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו". חובת ההתאמה חלה בכל שלבי ההעסקה.
- "התאמה", לרבות "התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי".
- "נטל כבד מדי" – בדרך הלוקחת בחשבון את "עלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה".

התאמה – עיקרון גמיש ותלוי נסיבות

- עיקרון ההתאמה הוא גמיש ומשתנה בהתאם לנסיבות.
- הוא נועד לאפשר מנעד של פעולות שתאפשרנה את העסקת העובד/ת בתפקידו/ה.
- ההתאמה יכולה להיות בהיבטים "פיזיים" (ציוד, מבנה וכיוב') אך גם בהיבטים הקשורים לאופן ביצוע התפקיד – הגדרת תפקיד, דרישות ומטלות, נהלים וכללים, שעות עבודה, וכיוב'.
- פסיקת בתי המשפט הרחיבה והגמישה את סוגי ההתאמות, וחייבה מעסיקים לבצע אותן כל עוד הדבר אינו מטיל "נטל כבד מדי", בנסיבות העניין.
- נטל ייחשב כבד מדי אם מחייב הקצאת משאבים או ביצוע שינויים אשר בהתחשב במאפייני המעסיק (גודל, תקציב, יכולת הגמשה וכיוב') – לא יאפשרו המשך פעילות מקצועית סבירה.

מהי התאמה בהקשר של פעילות חבר/ת סגל?

עבודת חברי/ות סגל אקדמי בכיר/זוטר מורכבת ממספר רכיבים, והתאמה עשויה להתייחס לכל אחד מהם.

דוגמאות להתאמות אפשריות לחבר/ת סגל עם מוגבלות (או מי שמטפלת/ת בבן משפחה עם מוגבלות) :

- סיוע בביצוע מטלות הנגזרות ממוגבלות פיזית.
- התאמת מועדי עמידה בלוחות זמנים להעלאה בדרגה/קבלת קביעות (בדומה לקיים בהקשר של לידה והורות, או מחלה קשה).
- התאמת מועדי הוראה.
- התאמת אופני הוראה (פרונטלי/אונליין).
- התאמת מקום ההוראה.
- הפחתת היקף שעות ההוראה באופן זמני או קבוע.
- הקלות בביצוע מטלות מנהליות מכבידות.
- התאמה בזמן לבדיקת עבודות/בחינות או העמדת סיוע לביצוע מטלה זו.

הפחתת הוראה כהתאמה

בשל מרכזיותה של ההתאמה מסוג הפחתת הוראה נפרט לגביה:

- התאמה בדרך של הפחתת נטל הוראה הינה – מחד: פעולה העשויה לסייע באופן משמעותי ביותר לחבר/ת סגל עם מוגבלות או המטפלים בילד עם מוגבלות; מאידך זוהי פעולה המטילה על היחידה האקדמית והמוסד נטל משמעותי.
- השאלה אם מדובר בנטל שהוא "כבד מדי בנסיבות העניין" תלויה בשקלול מספר גורמים: היקפה וחומרתה של המוגבלות שחבר/ת הסגל מתמודד/ת איתה (האם קבועה או זמנית, האם משליכה ישירות על היכולת לבצע הוראה וכד'), מבנה השיעורים ביחידה (קורסים של 2, 3 או 4 ש"ס); שיעור הפחתה בה מדובר ומתוך איזה היקף שעות הוראה (2 שעות מתוך 16 או 4 מתוך 8?); הקושי במציאת מחליף/ה; גודל היחידה האקדמית ועוד.
- יש לבחון אם הפחתת ההוראה תהייה לתקופה מוגבלת או שתיבחן מעת לעת.

קבלת החלטה על התאמה

פרוצדורה:

- כשההתאמה נגזרת ממצב רפואי של חבר/ת הסגל (או בן משפחה), ניתן לבקש מהעובד להציג אבחון/המלצה של רופא/ה תעסוקתית/ת לגבי ההתאמות הנדרשות.
- במקרים אחרים, בהם ההתאמה המבוקשת נגזרת מצורך אחר, למשל לטפל בבן משפחה עם מוגבלות (אותה יש לבסס באמצעות מסמכים מתאימים), ניתן להגיע להסכמות על ההתאמות בהתאם למנגנון וסמכות ההחלטה ברשימה מטה. לשם כך ניתן להסתייע בעובדת הסוציאלית באגף משאבי אנוש, ובמידת הנדרש גם ממערך הייעוץ המשפטי של האוניברסיטה.

מנגנון וסמכות החלטה על התאמה (רשימה לא סגורה):

1. הארכת פרקי זמן לקבלת קביעות ו/או דרגה – רקטור
2. התאמת אופני הוראה (פרונטאלי/מקוון/היברידי) - רקטור
3. התאמת מועדי הוראה - דקאן
4. התאמת מקום הוראה - רקטור/דקאן
5. סיוע בביצוע מטלות הכרוך בעלות כלכלית משמעותית (כגון סיוע טכנולוגי או גיוס עובד/ת) – סמנכ"ל משאבי אנוש
5. דיווח וניצול ימי מחלה - סמנכ"ל משאבי אנוש בתיאום עם המזכירה האקדמית

ניצול ימי מחלה והתאמות

התאמות וימי מחלה

לצורך הפחתת הוראה בעקבות מצב רפואי יש לדווח על ימי מחלה. אם המצב הרפואי מאפשר המשך מחקר, הדיווח יתבצע לפי הנוסחה להלן.

הוראה מחושבת כ 50% ממטלות חבר סגל אקדמי.

פטור מלא מהוראה משמעו – דיווח על 15 ימי חופשת מחלה לחודש. בהתאם, הפחתת הוראה חלקית (25% הפחתת הוראה 4.75 ימי מחלה בחודש, וכו').

יודגש, כי לגבי הורה לילד עם מוגבלות קיימת הוראה מיוחדת: [חוק דמי מחלה](#) (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג – 1993

כמו כן קיימות הוראות האוניברסיטה בנושא [ניצול ימי מחלה בגין מחלה/מוגבלות של ילד](#):

מחלת אדם (בן / בת של עובד) עם מוגבלות: עובד המועסק מעל שנה זכאי לנצל עד 15 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת בן/בת עם מוגבלות. (כמוגדר בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות). עובד שבן זוגו לא ניצל זכות זו במקום עבודתו או עובד שהינו הורה יחיד, זכאי לנצל 15 ימים נוספים בשנה (סה"כ 30 ימים). ההיעדרות יכולה להיזקף ע"ח מחלה או חופשה כרצון העובד.

משאבים נוספים לעובד/ת עם מוגבלות

- קרן רווחה – חבר סגל אקדמי בכיר בפנסיה צוברת (החל עבודתו לאחר 10.2003) שחלה במחלה קשה/נכות יכול לפנות לקבלת מענק חד פעמי מקרן רווחה. אשת הקשר: עו"ס מיכל שורץ אפק באגף משא"נ.
- שימוש בקרן קשרי מדע/קרן מחקר לצורך קבלת עוזר מחקר. על פי נהלי קרן קשרי מדע ניתן להמיר כספים לא מנוצלים לצורך מחקר (קיימת תקרה לסכום הניתן להמרה). מכיוון שחבר/יות סגל רבים לא מנצלים את קרן קשרי המדע במלואם, זו אופציה להשלמת המשאבים הנדרשים להתאמות.
- https://www.tau.ac.il/sites/default/files/media_server/General/yoets/04-111.pdf

מי נושא בעלות ההתאמה

- "שוויון עולה כסף" (בג"ץ אליס מילר)
- המחוקק הטיל על המעסיק לשאת בעלות ההתאמה (לפעמים קיימת השתתפות מדינתית חלקית).
- בתוך המוסד המעסיק – עלות התאמה תתחלק בין היחידה המעסיקה את העובד/ת לבין ההנהלה.
- אופן חלוקת העלות בין היחידה לבין ההנהלה ייגזר משילוב מספר גורמים: יכולת מיצוי משאבים יחידתי, מספר העובדים/ות עם מוגבלות ביחידה ועל פני תקופת זמן, גובה ההתאמה ומשכה, יכולת העובד למיצוי ההתאמה מתוך משאביו (ימי מחלה/חופשה, קרן רווחה, קרן מחקר/קשרי מדע).



תודה!

