

## הנדון: הודעה על מינוי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות במועצה אזורית גולן

בישראל חיים כיום כ 1,400,000 אנשים עם מוגבלות. מוגבלות יכולה להיות פיזית, חושית (כגון ראייה ושמיעה), קוגניטיבית, נפשית, תקשורתית ועוד. אנשים עם מוגבלות מהווים כ 20% מהאוכלוסייה הבוגרת, אולם רק כמחצית מהם מועסקים. אנשים עם מוגבלות נתקלים לא פעם בסביבה לא נגישה או מפלה, כזו היוצרת עבורם חסמים למימוש זכותם הבסיסית להיות חלק טבעי בתוכה – בזכות ולא בחסד.

השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה, ככל אדם, היא הבסיס למימוש עצמי, לחיים בכבוד, לתרומה למשק ולשוויון חברתי. כמעסיקים, יש לנו תפקיד חשוב בפתיחת השערים בפני אנשים עם מוגבלות, במתן הזדמנות שווה, ובהפיכת הרשות שאנו אמונים עליה למגוונת ומכילה יותר.

ב-1 בינואר 2017 נכנס לתוקף תיקון מס' 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, אשר מחייב גופים ציבוריים לנקוט מהלכים משמעותיים לקידום העסקתם של אנשים עם מוגבלות.

על כל גוף ציבורי המונה מעל 25 עובדים למנות ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות. בנוסף, גופים ציבוריים מעל 100 עובדים מחוייבים בייצוג הולם של 5% עובדים עם מוגבלות.

אנו ברשות נרתמים לפעולות מגוונות ליישום דרישות החוק:

- קידום פעולות למניעת הפליה בתהליכי קבלה לעבודה, קידום, הכשרה וכד'
- מתן התאמות בסביבת העבודה על מנת שעובדים עם מוגבלות ישתלבו באופן מיטבי ושוויוני
- כתיבת נוהל להעסקת אנשים עם מוגבלות ברשות
- מינוי ממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלות, להובלה וליישום המהלכים שצוינו לעיל:

שדה אביטל, מנהלת משאבי אנוש מונתה לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברשות.

הממונה פועלת להגעה לייצוג הולם כפי שהוגדר בחוק, ומהווה כתובת לפניות של אנשים עם וללא מוגבלות, הן מתוך הארגון והן מחוצה לו. הממונה מהווה מוקד לידע מקצועי ולהכוונה בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות ברשות, בכל ההיבטים המתייחסים למחזור חיי העובד בארגון: איתור, מיון, קליטה, התאמת עמדת עבודה, קידום, סיום עבודה (בעת הצורך). הממונה מהווה איש קשר לגורמי סיוע חיצוניים, ופועלת לכתיבת תוכנית העבודה של הרשות.

אנו מזמינים אתכם לפנות בכל שאלה בנושא. להלן פרטי ההתקשרות:

אביטל שדה- מנהלת משאבי אנוש, 0542288776, [hr@golan.org.il](mailto:hr@golan.org.il)

בברכה,  
אשכול שוקרון  
מנכ"ל המועצה

## נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלות במועצה אזורית גולן

### 1. כללי

#### 1.1 מחויבות הרשות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות

- 1.1.1 הרשות מחויבת לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות ולהשתלבותם המלאה בה. זאת מתוך הכרה בערך שבהעסקת עובדים עם מוגבלות לרשות כארגון ולכלל התושבים אותם מייצגת הרשות ומתוך הכרה ביכולתם של עובדים עם מוגבלות לתרום לקידום יעדי הרשות ומטרותיה ככלל העובדים.
- 1.1.2 הרשות תפעל למלא אחר הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 בדבר ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים, בעמידה בלפחות 5% מכלל עובדי המועצה.

#### 1.2 מטרת הנוהל:

- 1.2.1 להסדיר את תהליכי העבודה הקשורים בהעסקת אדם עם מוגבלות ברשות במהלך כל שלבי הקשר עמו 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:

##### 1.3.1 **אדם עם מוגבלות משמעותית:**

- אדם עם נכות בשיעור 40% לפחות המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות.
  - אדם עם דרגת נכות בשיעור 20% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי או משתתף בתכנית תעסוקה, כמפורט בחוק.
  - אדם הזכאי לשכר מינימום מותאם.
  - אדם שזכאי לשירותי רווחה בשל מוגבלותו, מאת האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית, התפתחותית, השירות לטיפול באדם עם אוטיזם או אגף השיקום במשרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים.
- 1.3.2 על פי חוק השוויון, אדם עם מוגבלות הוא אדם שמתקיימים בו שני תנאים:
- אדם עם מוגבלות – אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים
- 1.3.3 **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. לדוגמא: סביבת העבודה והגישה אליה, שעות העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הדרכה והכשרה, נוהלי העבודה

1.3.4 **הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות** – בהתאם לחוק השוויון חובה על הרשות למנות ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות- הממונה לנושא זה הינה: **שדה אביטל**- מנהלת משאבי אנוש במועצה.  
תפקיד הממונה:

- קבלת פניות של עובדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
- מתן יעוץ והדרכה בדבר חובות הגוף הציבורי.
- יזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים והעובדים.

1.3.5 **ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות** – לפחות 5% מכלל עובדי הרשות יהיו עובדים עם מוגבלות משמעותית. אחת לשנה תפרסם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות את שיעור העמידה של הרשות 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 עם מתל"מ ומתכללת את קבלת השירות בהתאם לצורכי הרשות.

1.3.7 **תכנית שנתית** – מצ"ב בהמשך.

1.4 תחולה:

- 1.4.1 נוהל זה חל על כל יחידות הרשות ועל כלל העובדים בה.
- 1.4.2 נוהל זה אינו מחליף נהלים קיימים ברשות אלא מתווסף אליהם. במקרה של סתירה בין נוהל זה לנוהל אחר -נוהל זה גובר.

1.5 אחריות וסמכות

תחום האחריות	הגורם האחראי
<ul style="list-style-type: none"> <li>• אחריות כוללת לביצוע הנוהל והדרכתו.</li> <li>• התאמת כלל האירועים, ההדרכות והפעילויות המיועדים לעובדי הרשות לעובדים עם מוגבלות.</li> <li>• בניית תכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברשות ויישומה</li> <li>• בדיקת עמידת הארגון ביעד כפי שיפורסם. במידת הצורך – כתיבת תכנית שנתית ואישורה על ידי מנכ"ל הרשות.</li> <li>• ייעוץ שוטף ומתן מענה והכוונה בנושא יישום הנוהל.</li> <li>• ליווי מכרזים בהם מתמודד אדם עם מוגבלות ככל שידוע על כך מראש.</li> <li>• החלטה בדבר חובת המועצה לבצע התאמה לעובד / מועמד עם מוגבלות.</li> </ul>	משאבי אנוש
<ul style="list-style-type: none"> <li>• סיוע בביצוע התאמות והנגשת סביבות עבודה על פי צורך.</li> </ul>	ממונה נגישות
<ul style="list-style-type: none"> <li>• קליטת אדם עם מוגבלות וסיוע לשילובו המיטבי בתפקידו.</li> <li>• תיעוד ודיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות על צורך אשר עולה לגבי עובד קיים אשר אירעה לו מוגבלות.</li> </ul>	מנהלים

- 2.4 מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות
- 2.4.1 כל תהליכי הגיוס והקליטה של עובדים ברשות ייעשו תוך מתן הזדמנות שווה למועמדי עם מוגבלות. מתן הזדמנות שווה כוללת הימנעות מאפליה לרבות מתן התאמות.
- 2.4.2 בעת הגדרת משרות או לקראת פרסומן תבחן הגמשת תנאי המשרה כך שתהיינה מותאמות למועמדים עם מוגבלות. זאת מבלי להפחית מתנאי הסף הנדרשים על ידי משרד הפנים.
- 2.5 מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית
- 2.5.1 במידה והרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם, ייקבע באילו משרות תינתן העדפה מתקנת, כלומר תינתן עדיפות למועמד עם מוגבלות משמעותית וזאת בתנאי שהמועמד כשיר לתפקיד, והינו בעל הכישורים הדומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לאותו התפקיד.
- 2.5.2 בעת פרסום המשרה יצוין כי תינתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית.
- 2.6 ייעוד משרות לעובדים עם מוגבלות משמעותית
- 2.6.1 במידה והרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם ייקבע אילו משרות ייעודו לעובדים עם מוגבלות משמעותית. למשרות אלה יתקבלו מועמדים עם מוגבלות משמעותית בלבד.
- 2.6.2 בעת פרסום המשרה יצוין כי המשרה מיועדת לעובד/ת עם מוגבלות.
- 2.7 טופס הצהרה על מוגבלות
- בטפסי התמודדות למשרות/ קליטה יש לייעד טופס לצורך הצהרת המועמד כי הוא אדם עם מוגבלות. הטופס יכול את פרטי הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תוך ציון תפקידה ואופן הפניה אליה.
- 2.8 התאמות בתהליך המיון
- 2.8.1 יש לציין בפני כלל המועמדים למשרות השונות כי במידה והם נדרשים להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלות, באפשרותם לציין זאת.
- 2.8.2 ציין מועמד כי הוא נדרש להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלותו, יועבר באופן מיידי דיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות אשר תנחה את הגורמים הרלוונטיים בדבר מתן ההתאמות הנדרשות.
- 2.8.3 הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות רשאית להשתתף בהליכי המיון, לרבות השתתפות בוועדת בוחנים, על פי שיקול דעתה.
- 2.9 תיעוד
- 2.9.1 בעת קיום תהליכי מיון למועמדים עם מוגבלות יש לתעד בכתב את תהליכי המיון ואת ההתאמות אם ניתנו. בעת מתן עדיפות לעובד עם מוגבלות משמעותית או בעת דחיית מועמדותו של אדם עם מוגבלות לפרט את ההתייחסות למוגבלות המועמד בין שיקולי ההחלטה.

## 2.10 הודעה בדבר קליטת עובד עם מוגבלות

- 2.10.1 הממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות תנחה את המנהל הישיר של העובד בדבר התאמת תהליכי הקליטה.
- 2.11 בתהליכי המיון תינתן למועמדת עם מוגבלות במידת האפשר אפשרות לסיור בעמדת העבודה לצורך התרשמות המועמד מהעבודה ולצורך בירור התאמות נדרשות. במידה ואין הדבר אפשרי הסיור יתבצע בתהליכי הקליטה של העובד.

### **3 העסקה שוטפת:**

- 3.4 יש לפנות לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות להתייעצות בכל סוגיה הקשורה לעובד עם מוגבלות, לרבות עובד שאירעה לו מוגבלות.

#### 3.5 התאמות בעבודה

- 3.5.1 עובד עם מוגבלות זכאי לקבל התאמות בעבודה ככל שההתאמה נדרשת עקב מוגבלותו ובכדי שיוכל לבצע את עבודתו ככלל העובדים.
- 3.5.2 במידת הצורך ניתן לפנות בבקשה לשאול התאמה משירות "יד לתעסוקה שווה" של משרד העבודה והרווחה והמוסד לביטוח לאומי.
- 3.5.3 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 תפנה לגורם המטפל שסיפק את האישור, במידה ונדרשות הבהרות או במידה ומתבקשת התייחסות להתאמה שלא פורטה באישור.

#### 3.6 משוב

- יש להתאים את תהליכי מתן המשוב לעובד עם מוגבלות, לרבות הסתייעות בגורם שיקומי מלווה אם ישנו, במידה והעובד נתן לכך את הסכמתו.

#### 3.7 קידום

- 3.7.1 יש להבטיח מתן הזדמנות שווה לעובד עם מוגבלות בהליכי קידום.
- 3.7.2 במידה והרשות אינה עומדת ביעדי הייצוג ההולם יש לשקול מתן עדיפות בהליכי קידום לעובדים עם מוגבלות.

#### 3.8 עובד קיים שארעה לו מוגבלות

- 3.8.1 המנהל הישיר יידע את העובד בדבר זכותו לפנות לממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות וייתן לו את פרטי הקשר של הממונה.
- 3.8.2 המנהל הישיר יידע את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בדבר היארעות המוגבלות לעובד.
- 3.8.3 הממונה תנחה את המנהל הישיר בדבר האישורים הנדרשים מן העובד ועל התאמות אם נדרשות.
- 3.8.4 הממונה תנחה את המנהל הישיר בדבר תהליכי העבודה ובמידת הצורך תסייע בתיאום הדרכה למנהל הישיר ולצוות העובדים.

### 3.9 סיום העסקה

- 3.9.1 במידה ועולה צורך בסיום העסקתו של עובד עם מוגבלות, ימסור המנהל הישיר הודעה על כך לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות.
- 3.9.2 תהליכי סיום ההעסקה יתבצעו בהנחיית הייעוץ המשפטי לרשות אשר ייוועץ עם הממונה על קידום העסקת עובדים עם מוגבלות.
- 3.9.3 הממונה תבחן צורך בהתערבות או הדרכה בתהליך, לרבות הצורך למתן התאמות אחרות או נוספות ובחינת משרה חלופית לעובד ברשות.

### 3.10 השתלמויות ורווחה:

כלל ההשתלמויות, האירועים והפעילויות ברשות יהיו מותאמות לעובדים עם מוגבלות ויאפשרו השתתפותם יחד עם כלל העובדים.

## 4 שמירה על פרטיות העובד

מידע בדבר היותו של עובד אדם עם מוגבלות, כל 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 ברשות

## 5 תכנית שנתית

- 5.4 מדי שנה יקבע המוסד לביטוח לאומי את שיעור העובדים עם המוגבלות ברשות (כמו גם בכלל הגופים הציבוריים). הנתונים יפורסמו באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תעקוב אחר הפרסום ותעדכן את מנכ"ל הרשות בדבר שיעור העמידה השנתי ברשות שפורסם.
- 5.5 במידה והרשות לא עמדה ביעד הייצוג ההולם תכנס הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות צוות אשר יגבש תכנית שנתית.

תחום	פירוט
<b>יישום הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לעניין ייצוג הולם</b>	
	גיבוש תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית
	פניה למרכז תמיכה למעסיקים ולגופים העוסקים בשילוב מועמדים עם מוגבלות בתעסוקה לפי הרשימה באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
	בדיקת שיעור הייצוג ההולם בארגון באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
	פרסום התכנית השנתית
<b>זיהוי הניסיון בהעסקת עובדים עם מוגבלות</b>	
<b>מיפוי עובדים קיימים - מספר ופיזור בארגון</b>	עובדים שביקשו וקבלו התאמות
	עובדים שהצהירו כי הם אנשים עם מוגבלות- נשלח טופס לכלל עובדי המועצה בניסיון

למפות תמונת מצ"ב בעלי מוגבלויות.	
על סמך הנסיון שהצטבר בארגון מהעסקת עובדים עם מוגבלות	<b>זיהוי חסמים קיימים</b>
של עובדים עם מוגבלות	<b>זיהוי תהליכי הכשרה והדרכה ייעודיים קיימים ונדרשים</b>
של הנהלה בכירה	
של הנהלה זוטרה	
של כלל העובדים	
<b>העמקת מחוייבות הארגון להעסקת עובדים עם מוגבלות</b>	
	<b>הצהרת הנהלה בכירה</b>
	<b>חיבור לחזון הארגון ולערכיו</b>
אישור היעד ע"י ההנהלה	<b>קביעת יעד מספרי להעסקת עובדים עם מוגבלות</b>
פרסום מינוי ממונה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ותפקידיו	<b>תקשור</b>
הסברה לעובדים	
פעילות להגברת מחוברות העובדים לתהליך	
תקשור כלפי חוץ (כגון: פרסום באתר, כתבה במדיה וכד')	
התאמת טקסים, כנסים, אירועי העשרה ורווחה	<b>התאמת אירועים בארגון</b>
<b>התאמת תהליכים בארגון</b>	
כתיבת נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות	<b>נהלים</b>
התאמת נהלים אחרים	
הטמעת הנהלים	
קביעת הוראות וטפסים לצורך תיעוד	
מיפוי תפקידים בארגון, אפיון צרכי גיוס	<b>התאמת תהליכי גיוס</b>
הגדרת משרות ייעודיות / עם עדיפות לעובדים עם מוגבלות (הקצאת תקנים / פיצול תקנים) <b>משרות ליווי בהסעה</b>	
פרסום משרות	
מיון עובדים- היערכות להתאמת תהליכי מיון	
היערכות להתאמת תהליכי קליטה	<b>קליטת עובדים</b>
יצירת תשתית לתיעוד המדידה: טפסים פנימיים, נהלי עבודה, הגדרת בעלי תפקידים בארגון הרלוונטיים למדידה	<b>מדידה</b>
ביצוע מדידה שוטפת של עובדים עם מוגבלות (עובדים קיימים / קליטת עובדים חדשים).	
התאמת תהליכי משוב לעובדים עם מוגבלות	<b>שימור עובדים עם מוגבלות</b>
קביעת תהליכי שימור של עובדים שהפכו להיות עם מוגבלות	
התאמת תהליכי קידום ופיתוח עובדים קיימים	<b>פיתוח וקידום עובדים עם מוגבלות</b>

יצירת תהליכים ייעודיים לפיתוח ולקידום עובדים עם מוגבלות	
הבנייה והטמעה של תהליכי היועצות עובדים בסוגיות הנוגעות להעסקת עובדים עם מוגבלות	<b>תמיכה, ייעוץ והדרכה למנהלים ולעובדים</b>
בדיקת עמידה בתכנית העבודה	<b>בקרה</b>
ביצוע אבחון חוזר	
עדכון תכנית העבודה	
<b>הדרכות של המטה לשילוב עובדים עם מוגבלות בשוק העבודה</b>	
הדרכה לממונה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות- עקרונות וכלים לשילוב ולקידום אנשים עם מוגבלות בארגון	<b>הדרכות של המטה לשילוב עובדים עם מוגבלות בשוק העבודה</b>
הדרכה להנהלה בכירה- הובלת הארגון ליישום ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות על פי חוק	
הדרכה למנהלי שטח- כלים לניהול עובד עם מוגבלות	



**תכנית שנתית לשנת 2019 (תפורסם עד 31/10/2018)**

**א. פרטים מנהליים:**

1. שם הארגון: מועצה אזורית גולן
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת 2017: בינונית
3. מספר העובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה ביעד המלא (5% מכלל העובדים): 16 עובדים.
4. מספר משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שיש לגייס על מנת לעמוד ביעד: 3 עובדים
5. פרטי ממונה תעסוקת אנשים בעלי מוגבלויות:  
שם מלא: אביטל שדה כתובת מייל: [hr@golan.org.il](mailto:hr@golan.org.il) טלפון: 046969707.

**ב. תכנית שנתית מפורטת:**

<b>מספר המשרות לאיוש: 3</b>	משרות לאיוש ע"י עובדים עם מוגבלות משמעותית
<b>מספר משרות ייעודיות: 3</b>	משרות ייעודיות
<b>היקפן מסך המשרות לאיוש: %</b>	
<b>פירוט סוגי המשרות: מלווים בהסעה</b>	

**ג. פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון:**

- ✓ הנגשת המידע לכלל עובדי המועצה,
- ✓ יצירת מתווה העסקה של בעלי מוגבלויות במשרות ייעודיות כגון מלווים בהסעה,
- ✓ שליחת שאלון לכלל עובדי המועצה (ספטמבר 2018 בוצע) ומיפוי אחוז המועסקים שהינם בעלי מוגבלויות על מנת לראות תמונת מצ"ב עדכנית של העסקת בעלי מוגבלויות עכשווית,
- ✓ התאמת סביבת עבודה בעת הצורך לבעלי מוגבלויות,
- ✓ הכשרות והדרכות לכלל עובדי המועצה (בוצע באוקטובר 2018).
- ✓ התאמת שאלון אישי למועמדים לתפקידים שונים במכרזים תוך ציון היותו בעל מוגבלות על מנת לתת משקל לנושא עפ"י הוראות החוק.

- ד. גופי סיוע-** היעזרות בגופי העזר כגון מרכז התמיכה למעסיקים של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בעבודה של משרד העבודה, ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, בעת הצורך.