

2023

## תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מקדם את השתתפותם הפעילה של אנשים עם מוגבלות בחברה וכן את קידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. החוק קובע את יעד הייצוג ההולם (5%) וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי גדול המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5%) בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו לקידום העמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד 31.10 באותה שנה.
- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים.
- לאחר פרסום התכנית השנתית יש לשלוח את הקישור לדף באתר בו פורסמה התכנית למייל הייעודי של הנציבות: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).
- **יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת, לציין האם אוישו בפועל ובמידה ולא אוישו לפרט מדוע.**
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2022). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2021).
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- **על-פי החוק יש לכלול בתכנית הוראות בעניינים כמפורט להלן:**
  - העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים/עובדים עם מוגבלות משמעותית
  - ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ודרגות
  - פניה לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית המפורסמת באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
  - תיעוד יישום התכנית, ובכלל זה הנימוקים לבחירת מועמדים למשרות פנויות (משרות רגילות אליהן התמודדו גם עובדים עם מוגבלות)
- לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות [סי' 9ג לחוק](#) (ראו נספח).
- מרכזי **"תעסוקה שווה"** של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.
- להרחבה, ניתן לעיין בחוברת המידע - [העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי](#) וכן [באתר הנציבות](#).

## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2023

בשנת 1998 נחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998 שהינו החוק המרכזי העוסק בזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. מטרת החוק היא להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים. כמו כן, נועד החוק לאפשר מענה הולם לצרכיו של אדם עם מוגבלות באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו, ולהביא לשינוי בשילובם המלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.

באוגוסט 2016 נחקק תיקון 15 לחוק, אשר קבע הוראות בעניין ייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות משמעותית בגוף ציבורי שהוא מעסיק ציבורי גדול.

המועצה נותנת עדיפות במכרזים לבעלי מוגבלות משמעותית ומפרסמת זאת בכל מכרזיה וזאת כמובן אל מול צרכי המשרה והתאמת המועמדים למשרה.

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית יואב
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 176
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 9
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: \_\_\_\_\_ ענת רוטשילד פרנקו תפקיד: מנהלת המחלקה לשירותים חברתיים

כתובת מייל: \_\_\_\_\_ [anatr@yoav.org.il](mailto:anatr@yoav.org.il) טלפון: \_\_\_\_\_ 08-8500731

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) שימו לב! - במייל שישלח לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, יש לצרף תיעוד של המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>18</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>2</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u>	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאיש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>1</u>

- (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת (העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 0

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1

- (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? **כן/לא** ( לא היו מועמדים ידועים השנה, בעלי מוגבלות משמעותית שהגישו מועמדות למכרזים) שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

(5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:

תעסוקה שווה	
פניות יזומות ע"י עו"סיות ללקוחות פוטנציאליים	
פגישות הסבר בקרב כל מנהלי הארגון על החשיבות של שילוב בעלי מוגבלות משמעותית	
הרצאה בנושא בעלי מוגבלויות ושילובם	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):  
 (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמות דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב):  
 הגמשה של שעות העבודה, שמירת זכויות ושמירת מקום העבודה במהלך חופשת מחלה ארוכה.  
 שינוי וקיצור משרה בהתאם לשעות עבודה מאושרות.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:  
 (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)  
 הדרכות עובדים לכלל העובדים במסגרת אסיפת עובדים.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור- שיפור- שינוי):  
 בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)  
 לכל המשרות שפורסמו במהלך השנה צויין בהדגשה כי תינתן העדפה מתקנת לבעלי מוגבלות משמעותית. כמו כן כפי שהתחייבנו צבענו 2 משרות ייעודיות לבעלי מוגבלויות. מעבר לכך יצרנו קשר עם מספר אנשים שיכולים להתאים למשרה ועודדנו אותם להגיש מועמדות.  
 אנו משערים כי המיקום של המועצה, המרחק הגיאוגרפי של היישובים זה מזה, הצורך בהתניידות, והיעדר תחבורה ציבורית סדורה בתוך היישובים, מקשה.  
 מעבר לכך, הרבה משרות פורסמו השנה מסי פעמים כיון שלא הוגשו קורות חיים. יש קושי גדול לגייס עובדים.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרובה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות. **תשומת לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.**

(1) **ייעוד משרות** במגוון תפקידים ודרגות מעסיק שלא עמד ביעד **חייב** לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2023: לא ידוע  
 מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 3  
 היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא ידוע %  
 פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

(2) בנוסף לייעוד משרות, מעסיק מחויב למתן **העדפה מתקנת** בקבלה ו/או בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.  
 נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).  
 עבודה בקשר צמוד הן למנהלת ההון האנושי והן לרכזת תחום המכרזים במועצה. כמו כן ביחד כל שנה אנו מקדמים ישיבות עובדים להעלאת מודעות וקידום שילוב בעלי צרכים מיוחדים.

בכל מרכז כ"א שיוצא ישנה תוספת מודגשת בנושא שילוב בעלי מוגבלויות וכי בועדה תינתן עדיפות להעסקתם של מועמדים עם מוגבלות משמעותית.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכזי "תעסוקה שווה".

	תעסוקה שווה
	פניות יזומות ע"י עו"סיות ללקוחות פוטנציאליים
	פגישות הסבר בקרב כל מנהלי הארגון על החשיבות של שילוב בעלי מוגבלות משמעותית

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד) קשר רציף עם ארגון תעסוקה שווה לליווי וסיוע לקידום המטרות. מפגש עם מנהלי המחלקות לחידוד החשיבות של שילוב בעלי צרכים מיוחדים בארגון. קשר רציף עם רכזת מכרזים. הנחיית העובדים במסגרת אסיפת עובדים. (5) ישיבת המליאה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 28/03/2023

**חתימת מנכ"ל/יו"ר/ראש הרשות:**

שם מלא: \_\_\_\_\_ מירית דגני תפקיד: \_\_\_\_\_ מנכ"לית

חתימה: \_\_\_\_\_

**ד. גופי סיוע**

**מרכזי "תעסוקה שווה"**, של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה, וסיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות למשרות. טלפון: 1700-50-76-76 (\*3968) | אתר אינטרנט: <https://taasukashava.org.il>

**נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:**

מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד. טלפון: \*6763 | מייל: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

**לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן**

**יד לתעסוקה שווה**

פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות התעסוקה. טלפון: 03-9543314 I אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

**עבודה נגישה:**

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות. טלפון: \*2612 | אתר אינטרנט: [avodanegisha.labor.gov.il](http://avodanegisha.labor.gov.il)

**תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ו-2016**

9ג. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)(2), לא עמד מעסיק ציבורי גדול עמידה מלאה ביעד הייצוג על פי הודעה כאמור בסעיף 9(ד) בשנה מסוימת, יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית שאישרה הנהלת המעסיק הציבורי הגדול.

(ב) תכנית שנתית תוכן בהתחשב בלקחים שהופקו מתכניות שנתיות קודמות ובגורמים לאי-עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג בשנה הקודמת.

(ג) תכנית שנתית תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן לעניין משרות פנויות ולעניין משרות שיתפנו בשנה הקרובה:

(1) העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשרה או לקבוצת משרות או לדרגה או לקבוצת דרגות שיפורטו בתכנית השנתית, ולתקופה שתיקבע בה;

(2) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או שצפוי שיתפנו ופירוט סוג המשרות שייועדו כאמור;

(3) פנייה לרשימת גורמים העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שתפרסם הנציבות באתר האינטרנט שלה, לשם איתור מועמדים כאמור;

(4) תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות.

(ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.