

אוגוסט 2022

## תכנית 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 (בפורמט נגיש, קובץ סרוק אינו נגיש!) למייל הייעודי של הנציבות: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).
- יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפורסמתם 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 ס' 9 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

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית אל-קסום
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 670 (נתון לשינוי)
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 3%
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: \_\_\_\_\_ חופית חדר \_\_\_\_\_ תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): \_\_\_\_\_ מ.מ מנהלת מחלקת הון אנושי \_\_\_\_\_

כתובת מייל: \_\_\_\_\_hr@alqasoum.org.il \_\_\_\_\_ טלפון: \_\_\_\_\_08-6796108

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות

### 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 המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 16_ כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 2_ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0_	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2_

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):  
מזכירות/מחלקת חינוך מיוחד (התקבלה ככשירה 3 עובדת עם מוגבלות), עובדת/ת תעסוקה בעוצמה (לא ניגשו מועמדים) - כל המשרות במועצה מועברות לתעסוקה שווה ומופצות לעובדים עם מוגבלות ומציינת בנוסח המכרז שתהיה עדיפות למועמדים עם מוגבלות.

#### (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: 1\_

#### (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0\_

- (4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא

שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

פנייה יזומה למעגל החיים והתעסוקה	גב' הילה עמר
מנהלת תיק מעסיקים אזור דרום- תעסוקה שווה	הדרכה וליווי עם גב' גיתית בוטרה/ לאחר מכן עם גב' ליאת
	במקביל הגברת ועידוד מודעות ביחס לחשיבות שילוב וקידום העסקת אנשים עם מוגבלות- שיחות עם מנהלי המחלקות והעובדים
חברת o.r.s	גב' אנה משלו

**(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):**

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה) סייעת, הקטנת היקף משרה ל66% (במקום 83%) מכשיר להגברת קול – על מנת שתוכל לתפקד עם הילדים. מזכירה- הקטנת היקף משרה ל67%, בעקבות ניתוח. 3 סייעות כיתתיות – חירשות – התחשבות בצרכיהן, גמישות בשעות העבודה.

**(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה).  
זומים שוטפים עם תרצה בר חיים האחראית על המגזר הציבורי מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות נעשו ניסיונות לקיום כנס חשיפה להעסקת עובדים עם מוגבלות בשיתוף פעולה של הרשויות המקומיות ותעסוקה שווה ב22/1/8, לצערי לא יצא לפועל.

**(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

מועצת אל- קסום שואפת להגדיל את כמות העובדים עם מוגבלות ברשות, זאת ע"י ביצוע הדרכות למנהלים/ לעובדים, להגברת המודעות והחשיבות שבהעסקת עובדים עם מוגבלות. כמו כן, הרשות תייצר שיתופי פעולה עם חברות כ"א ומעסיקים נוספים אשר מקורבים לעובדים עם מוגבלות ויכולים לסייע ביצירת הקשר עמם ופרסום המכרזים בקרבם.

בתוכנית לשנת 2022 הרשות הציבה יעדים לפרסם מכרזים ייעודיים- וכך נעשה ( המשרות שפורסמו היו מיועדת לאנשים עם מוגבלות ) לצערי, לא נבחרו מועמדים שהתאימו אך נורא התאמצנו להגיע למועמדים אלו. בנוסף, בוצעו התאמות לעובדים עם מוגבלות שנמצאים במועצה ונדרשו לכך.

חשוב לציין בכל מכרז (בכפוף לתקנות 01/05/2021) שאנו מפרסמים אנו מדגישים כי מ.א אל-קסום מעודדת שילובם של אנשים עם מוגבלות העומדים בתנאי הסף לתפקיד ולהם תינתן עדיפות וזאת מכוח חוק שיוויון זכויות

לאנשים עם מוגבלות.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרבה (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 ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.**  
(בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023: 15  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 4  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 30%  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):  
מזכירה, רכזת, עובדת זכאות

### (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 הנחייה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

המשך יצירת קשר עם תעסוקה שווה ועם מעסיקים נוספים שיכולים לקרב אותנו לעובדים עם מוגבלות ולהעביר להם את המכרזים הפתוחים אצלנו, על מנת שיגישו מועמדותם.  
יישום וביצוע של כנס חשיפה לעובדים עם מוגבלות.  
פתיחת מכרזים ייעודיים במגוון תחומים.

עידוד ושיתוף פעולה יחד עם מנהלי המחלקות והאגפים במועצה אזורית אל-קסום, כלומר שותפים אקטיביים בעשייה קידום יוזמות, פרויקטים ותוכניות לפיתוח הפיזי, הכלכלי והחברתי ביישובים להגברת מודעות ופתיחות בהעסקת אנשים עם מוגבלות, זאת במשותף עם נציגים שונים כולל תמיכה בגיוס שותפים.

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

חברת דנאל כ"א	גב' אנה דרבוט
מרכזי "תעסוקה שווה"	בכלל המחוזות- מרכז, דרום, שפלה, צפון.
משרד הכלכלה	גב' תירצה - מנהלת מגזר ציבורי
מנהלת תיק מעסיקים אזור דרום-מלווה את הרשות בהנחייה והדרכות באופן שוטף-תעסוקה שווה	גב' אניטה ומרי
תעסוקה שווה- רכזת השמה דרום	גב' שירלי וייטס
תעסוקה שווה	גב' לימור כהן
שימוש באתרים ובידע של משרד הכלכלה והתעשייה זרוע העבודה, משרד העבודה והרווחה, ותעסוקה שווה.	
ביטוח לאומי	
לשכת תעסוקה	
הסתדרות לאומית	מר מוטי דמביץ
הסתדרות לאומית	גב' עדי אביכור
הסתדרות לאומית -שווה זו	גב' זוהר סלע
מנהל אגף היסעים באשכול נגב מזרחי.	מר יוסף אלעמור

	וחבר ועדה מייעצת לנציב שיוון אנשים מוגבלות
גב' מאירה	מועדון תעסוקתי אביבים
גב' אנה דרובוט- רכזת השמה אנשים עם מוגבלות - איזור הדרום	חברת כוח אדם ors
ליצור קשר	ארגון גוונים ארצי
נועה נגר	ארגון לנה
יועצת ומנהלת בית ספר לקייה	אחלאם אלצאנע

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי על ידי 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)

אנו רוצים לקדם ולגייס אנשים עם מוגבלות בכלל המחלקות והאגפים במועצה, הצעדים שהם ננקוט הם: הדרכות וכנסי חשיפת מודעות לאנשים עם מוגבלות, יצירת שיתופי פעולה ביצוע התאמות לעובדים עם המוגבלות הנמצאים במועצה.

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 30/10/2022

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: סלאמה אלצאנע תפקיד: יו"ר מועצה אזורית אלקסום  
 חתימה: סלאמה אלצאנע  
 ראש מועצה אזורית אלקסום

## 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: [pnioenez@justice.gov.il](mailto:pnioenez@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 | 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)

## נספח – סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

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 שתקבע 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.