



י"ח חשון, תשפ"ד
2 נובמבר, 2023

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.

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 [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 2024

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית אלקסום
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2021: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 620 (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: רינה חנוכיב תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): רכזת הון אנושי בחינוך

כתובת מייל: sayaot@alqasoum.org.il טלפון: 08-6796118

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023

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.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: כ- 56 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 6 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):

המועצה ואני פועלים במטרה ליזום ולהגדיל פניות של עובדים ומועמדים לשילוב אנשים עם מוגבלות. כתוצאה מזאת התפרסמו משרות מגוונות ולמשך הטווח הארוך לשם מתן הגשת מועמדות ובמספר הזדמנויות שונות. כל המשרות שתוכננו פורסמו באתרים המיועדים למועמדים עם מוגבלות ובשיתוף מלא ויזום מול תעסוקה שווה וגופים נוספים שעשויים להוביל לאיוש המשרות והפצתם. לפיכך המועצה פרסמה 6 משרות מגוונות ומתוך משרות אלו אויש תפקיד 1 בפנייה יזומה של המועצה ובשיתוף מלא של תעסוקה שווה. הסיבות שתקנים אלו לצערי לא אוישו הם: מיקום גיאוגרפי, אי קבלת קורות חיים, חסם תרבותי בחברה לנושא של אנשים 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: 0

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1

(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:

לשכת תעסוקה	הסתדרות לאומית	תעסוקה שווה	המטה לשילוב עובדים עם מוגבלות	חברות כוח אדם

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

התאמות שניתנו לעובד/ת שהתקבל/ה בתחילת עבודה גמישות מלאה בשעות עבודה. חפיפה וליווי צמוד בכל שלבי העבודה במועצה. המועצה נכונה לייצר את ההתאמות הנדרשות בייחוד כאשר יש צורך של העובד לקבלת התאמה ספציפית. כמו כן, במהלך שנים רבות המועצה אפשרה במסגרת מערכת החינוך שלרשותה להעסיק תומכות חינוך במסגרת שעות המיטיבה עם מגבלות העובדות.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

תוכנן ושוריין בלו"ז המועצה ובעלי תפקידי המפתח הדרכה מטעם תעסוקה שווה- בנושאים מגוונים והעסקת אנשים עם מוגבלות. ההדרכה הייתה עתידה להתקיים ביום רביעי 11/10/2023 בשעות 9:00-13:00, לצערי מנסיבות של מצב חירום בוטלה ההדרכה והיא תתקיים במהלך השנה הנוכחית. בהתאם לכך יקבע מועד אחר. מבחינת המועצה בוצעו פגישות הכנה, קיים סילבוס לסדנא המותאם לצרכי המועצה ודגשי ההדרכה אותה רוצים להעביר וישנה הזמנה שנעשו בעזרת יועץ ומנחה חיצוני תעסוקה שווה וגב' אניטה מתעסוקה שווה.

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

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

שימור- ליווי ומעקב על ידי מנהלת תיק מעסיקים בדרום גב' אניטה בורשטיין מתעסוקה שווה.
שימור- קיום פגישות פרונטאליות ו zoom בתכיפות גבוהה לשם מחויבות ועדכונים שוטפים בשיתוף גב' אניטה.
שימור- יוזמה ומעורבות עם מנהלי מחלקות ואגפים במועצה.
שיפור- שיתוף פעולה עם מועצות נוספות מהמגזר הערבי. יתפרסמו יותר מ- 4 משרות ייעודיות ממה שהיה כתוב בתכנית השנתית של 2023.
שינוי- לאחר קיום הדרכה מטעם תעסוקה שווה להגביר מודעות, מחויבות ורתימת מנהלים והמועצה כולה.
שיפור- להגדיל את מס' העובדים הייעודיים במועצה.
שימור- נוהל עבודה- ייחודי להעסקת אנשים גם מוגבלות.
שימור- מדריך שאלות והכונה ביחס לראיון עבודה אשר מותאם למועמד/ת עם מוגבלות.
שימור- השתתפות נציגות המועצה במפגשים מטעם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות וגופים אחרים לקידום.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

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- 2024: 35 (נתון לשינויים)
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 5
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 32
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

נתון לשינויים ונתון לצרכי והיצע המשרות במועצה (מזכיר/ה, רכז/ת, תומכת/ת חינוך)

(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).

המועצה רוצה לשים דגש על יתרונות העסקת אנשים עם מוגבלות, כלים לגיוס מועמדים עם מוגבלות, כלים לניהול עובדים עם מוגבלות.
בהמשך ננקוט וננסה להעביר הדרכות לוועדת מרכזים לנציגי הציבור אשר הם חלק מועדות הבחינה לקבלת עובדים/ות. לתכנן לציין את יום לציון זכויות אנשים עם מוגבלות 03.12.2023 להעלאת מודעות.

באופן גנרי במשרות עם העדפה מתקנה- קיים נוסח קבוע בכל המשרות שמפורסמות.

(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**".

חברת דנאל כ"א	גב' אנה דרבוט
משרד הכלכלה	גב' תירצה - מנהלת מגזר ציבורי
מנהלת תיק מעסיקים אזור דרום-מלווה את הרשות בהנחייה והדרכות באופן שוטף-תעסוקה שווה	גב' אניטה בורשטיין
ביטוח לאומי	רכזי השמה
תעסוקה שווה- רכזת השמה דרום	גב' מרי ורון
תעסוקה שווה	גב' כרמית חכם
שימוש באתרים ובידע של משרד הכלכלה והתעשייה זרוע העבודה, משרד העבודה והרווחה, ותעסוקה שווה.	
לשכת תעסוקה	
הסתדרות לאומית	מר מוטי דמביץ
הסתדרות לאומית	גב' עדי אביכזר

הסתדרות לאומית -שווה hr	גב' זוהר סלע
מנהל אגף היסעים באשכול נגב מזרחי. וחבר ועדה מייעצת לנציב שיוון אנשים מוגבלות	מר יוסף אלעמור
מועדון תעסוקתי אביבים	גב' מאירה
חברת כוח אדם ors	גב' אנה דרובוט- רכזת השמה אנשים עם מוגבלות - איזור הדרום
ארגון גוונים ארצי	ליצור קשר
ארגון לנה	נועה נגר
אחלאם אלצאנע	יועצת ומנהלת בית ספר לקייה

(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)

הגברת והעלאת המודעות בנושא לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות והעשרת הידע.
מתוכננת הדרכה מטעם תעסוקה שווה במועצה עבור בעלי תפקידי המפתח. בהתאם בוצעו פגישות הכנה להדרכה סילבוס מגוון.

בנוסף חשוב לנו לבצע פעולות מגוונות כמו: הדרכות, ליווי והמשך שיתוף פעולה עם תעסוקה שווה וגורמים רחבים שיקדמו יחד איתנו את הגברת העסקת אנשים עם מוגבלויות.

30/10/2023 **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך:

חתימת ראש הרשות:

שם מלא: מר סלאמה אלאטרש תפקיד: יו"ר המועצה האזורית אל-קסום

חתימה: 

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 | אתר האינטרנט: 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

עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות. טלפון: *2612 | אתר אינטרנט: 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 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 שיועמדו 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.