

אוקטובר 2021

## 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 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 2022

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית אלקסום
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 605 (נתון לשינויים) \_\_\_
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 3%
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: רינה חנוכיב תפקיד: מ"מ מנהלת מחלקת ההון האנושי

כתובת מייל: [hr@algasoum.org.il](mailto:hr@algasoum.org.il) טלפון: 08-6796108 / 08-6797303

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

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)

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 25 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 2 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות שתוכן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 1

- (2) **משרות שאוישו בהעדפה מתקנת**

(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או אנשים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

**חשוב להדגיש כי הרשות פועלת במטרה**

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 0

- (3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

- (4) **האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?** 0

**(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	הדרכה וליווי עם גב' גיתית בוטרה
	במקביל הגברת ועידוד מודעות ביחס לחשיבות שילוב וקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

אחת העובדת הועסקה בתפקיד מסוים ובעקבות נכות, המועצה ביצעה התאמת שעות עבודה עבודה. יתרה מזאת, במידה ויידרשו התאמות, המועצה נכונה לייצר את ההתאמות במסגרת התקציבים שעומדים לרשותה.

**(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)**

**קיום הדרכות למנהלי המחלקות והאגפים ברשות, כמו כן, הדרכות למשתתפי הוועדות ושיתוף מנהלי מחלקות ו/או כל חבר שנכח בוועדה. הכוונה להטמעת והגברת מודעות לשילובם של אנשים עם מוגבלות.**

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

הלקחים שהופקו הם כי הרשות מעוניינת ליצור יותר שיתופי פעולה משמעותיים על מנת להגדיל את אחוז הייצוג ההולם להעסקת אנשים עם מוגבלות ולהגדיל את חשיבות מודעות של התחום.

בתוכנית לשנת 2021 הרשות הציבה יעדים לפרסם מכרזים ייעודיים- וכך נעשה ( המשרות שפורסמו היו מיועדת לאנשים עם מוגבלות ).

נוסף על כך אני מדגישה כי בכל מכרז (בכפוף לתקנות) שאנו מפרסמים אנו מקפידים ומדגישים שבכלל המכרזים יופיע המשפט, מ.א אלקסום מעודדת שילובם של אנשים עם מוגבלות העומדים בתנאי הסף לתפקיד ולהם תינתן עדיפות וזאת מכוח חוק שיויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

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 במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: \_\_\_\_\_ 20  
מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: \_\_\_\_\_ משרת מזכיר/ה + \_\_\_\_\_ אנו שואפים לייצר ולהגדיל לעוד משרות ייעודיות.  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: \_\_\_\_\_ 5 %

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- במהלך שנת תשפ"א פורסם מכרז ייעודי 16/21 (המשרה הייתה מיועדת לאנשים עם מוגבלות) בתאריך 04/08/2021.
- הסיבה שלא התקבלה היא חוסר התאמה לתפקיד מבחינת כישורים אישיים לצערנו.
- במהלך שנת תשפ"א פורסם מכרז ייעודי 11/21 (המשרה הייתה מיועדת לאנשים עם מוגבלות) לצערי לא התקבלה מועמד/ת.
- הסיבה שלא התקבלה היא חוסר התאמה לתפקיד לצערנו מבחינת כישורים אישיים. זה התבטא בדוגמאות שהציגה בוועדת הבחינה ויכולת מועטה במתן הסברים ואי יכולת להשתלב באופי התפקיד שדרוש בסביבת העבודה ברשות.
- חשוב להדגיש, כי באופן שוטף מופצים ויופצו המכרזים החיצוניים לגופים אשר יכולים להגדיל את כמות המועמדים/ות של אנשים עם מוגבלות.

(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 :

אנו כרשות פועלים שבאתר המועצה יהיו מפורסמות התוכניות, בצורה נגישה ואינטואיטיבית כנדרש. כפועל יוצא להגביר פעולות אקטיביות, כלומר פנייה יזומה לכלל הגורמים שיכולים להגדיל את קהל היעד הרצוי. כחלק מהמטרות הועברה הדרכה לכלל המנהלים ביחס לנושא חשוב זה. נוסף על כך, במקביל המשתתפים בוועדת הבחינה עברו הדרכה של מחלקת ניהול ההון האנושי ביחס לאופן תשאול מועמד/ת בוועדות המכרזים ברשות. כמו כן, קיים בכלל המכרזים של הרשות (שמפורסמים אצלנו בערך מאמצע שנת 2020) הוראה בפרסום המכרזים הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב.

הרשות תנקוט ותעשה מאמץ לייעד משרות בפועל. כחידוד הרשות תפרסם מספר משרות ייעודיות – (במספר

מדובר לפחות בשתי משרות). בשלב זה, טרם ידוע מה סוג המשרה/ות שנייעד, אך נפעל לקידום הנושא

(בדר"כ מדובר במשרת מזכיר/ת או רכז/ת – כמובן שאנו נכוניע לייעד פרסומים של תקנים אחרים נוספים, וכפי

שציינתי מעלה, מתוך כל סוגי התפקידים והמכרזים מופיע המשפט באופן קבוע "המועצה מעודדת שילובם של

אנשים עם מוגבלות העומדים בתנאי הסף, ולהם תינתן עדיפות..".

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים/אנשים עם מוגבלות משמעותית

מרכזי "תעסוקה שווה"	בכלל המחוזות- מרכז, דרום, שפלה, צפון.
משרד הכלכלה	גב' תירצה - מנהלת מגזר ציבורי
משרד הפנים	
משרד העבודה	
מנהלת תיק מעסיקים אזור דרום-מלווה את הרשות בהנחייה והדרכות באופן שוטף -תעסוקה שווה	גב' גיתית בוטרה
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 אביכזר
הסתדרות לאומית -שווה hr	גב' זוהר סלע
מנהל אגף היסעים באשכול נגב מזרחי. וחבר ועדה מייצעת 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
חברת כוח אדם תגבור	
חברת כוח אדם דנאל	
חברת כוח אדם מנפאוור	
אלווין	
ארגון גוונים ארצי	ליצור קשר
ארגון לנה	נועה נגר
אחלאם אלצאנע	יועצת ומנהלת בית ספר לקייה

#### (4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים/אנשים עם מוגבלות משמעותית בארגון

עידוד ושיתוף פעולה יחד עם מנהלי המחלקות והאגפים במועצה אזורית אל-קסום, כלומר שותפים אקטיביים בעשייה של כל אנשי המפתח אשר יכולים לסייע.

דגש על סיוע בקידום יוזמות, פרויקטים ותוכניות לפיתוח הפיזי, הכלכלי והחברתי ביישובים להגברת מודעות ופתיחות בהעסקת אנשים עם מוגבלות, זאת במשותף עם נציגים שונים כולל תמיכה בגיוס שותפים. קיום מפגשים תקופתיים ברשות לשיתוף הדדי בידע ואיתור צרכים בנושא הנ"ל. לשם המטרה לצמוח ולהתפתח בהקשר תעסוקתי, בקרב קהל היעד של העסקת אנשים עם מוגבלות.

לשכת ראש המועצה

לשכת מנכ"לית המועצה

אגף הכספים

אגף החינוך

מחלקת שפ"ח

מחלקת רווחה

מחלקת יישובים

אגף שפ"ה

מחלקת הנדסה

מחלקת הון אנושי

מחלקת חירום וביטחון

כפי שציינתי מעלה, המועצה תנקוט ותעשה מאמץ לייעוד משרות בפועל. כחידוד הרשות תפרסם מספר משרות ייעודיות ברשות – במספר (מדובר לפחות בשתי משרות). בשלב זה, טרם ידוע מה סוג המשרה/ות שנייעד, אך חשוב לציין כי מידי שנה, אנו מפרסים משרות ייעודיות ומרחיבים את העשייה בתכנית השנתית.

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 25/11/2021

#### **חתימת ראש הרשות:**

שם מלא: מר סלאמה אלטרש תפקיד: יו"ר הרשות מועצה אזרית אל-קסום

חתימה: (מצ"ב בקובץ נפרד)

#### **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 | 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 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.