



נובמבר 2020

הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון 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.
- לאחר פרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח קישור אליה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים, לדוא"ל: Taasukanet@justice.gov.il
- כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- 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 משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים** 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](#).

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: "גיל-עד" מרכז גריאטרי ציבורי אזורי (ע"ר).
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2019 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 136 תקנים
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 6.8
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: ילוז סימונה תפקיד: אחראית כח-אדם

כתובת מייל: simona.i@gil-ad-center.co.il טלפון: 037346131

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

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

***** אקדים ואומר שהתכנית שתוכננה לשנת 2020, עברה שינויים בשל מאבק בנגיף הקורונה. תכננו לקלוט מספר עובדים/ות עם מוגבלויות אך בשל התפרצות הקורונה מספר פעמים בבית האבות נאלצנו לסגור מחלקה ולצמצם בכ"א ולהוציא עובדים לח.ל.ת ממושך.**

- (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.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>3</u>	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>3</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>3</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>3</u>

- (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת -

איישנו משרת מרכזנית/פקידה בקבלה במשרדי ההנהלה בהעדפה מתקנת.
(העדת 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: 2 (איישנו משרת רופא מחלקה, ועובדת תעסוקה)

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: ----



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

	alljobs
	מרכז "רבדים"
	מרכז תמיכה למעסיקים – אזור המרכז

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

מרכזנית במשרד המינהלה – דרישות התפקיד – עבודה מול צוות המשרד המחלקות, שירותית, תקשורת טובה מול גורמי חוץ, התמדה, 75% משרה. **התאמת התפקיד** – נאלצנו להוריד משרה ל- 50% כדי להתאים משרה זו לאדם עם מוגבלות. שאר הפרמטרים נשארו.

מטפלים/ עובדי ניקיון – דרישות התפקיד -עבודה פיזית, השתלבות בצוות, שכר מינימום, השתלבות לטווח ארוך. התאמת התפקיד – ניתן לעבודה 50% משרה שאר הפרמטרים ללא שינוי.

עובדת תעסוקה וחברה – עבודה מול קשישים סיעודיים, העברת פעילויות בתחום היצירה, תנועה, אקטואליה, סיפור מוזיקה, מסורת ישראל בקבוצה או באופן פרטני. התאמה – 50% משרה, עבודה בישיבה רוב הזמן.

רופאה – דרישות התפקיד -התמחות בגריאטריה, שעות גמישות חצי משרה. התאמה- שעות גמישות, 50% משרה.

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

- נכתב נוהל להעסקת עובדים/ות עם מוגבלות.
- מינוי ממונה על תעסוקת עובדים/ות.
- מפגש צוות בכיר – העברת הנוהל שנכתב.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

לקחים – שיפור – דרושה הסברה נרחבת יותר לעובדים/ות, פעילות משולבת להגברת מחוברות העובדים/ות לתהליך, ליווי בקליטה.

שימור – נקלטה עובדת בהצלחה ואנו ממשיכים בתקשורת רציפה ושוטפת איתה ועם המלווה שלה מטעם מרכז התמיכה כדי לאבחן בזמן אמת קושי וצורך נוסף בליווי וייעוץ כאשר עולות בעיות.

שינוי – יש להפנות את הפניות גם לסקטורים נוספים כמו – עובדי ניקיון, אחים/ות. פניה נרחבת יותר למרכזי תמיכה למעסיקים. הדגשת הפניה לאנשים עם מוגבלות.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

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

מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: 3-6

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 3-6

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % 60

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- פירוט המשרות - אחים/ות מוסמכים/ות, ע. ניקיון, כח-עזר,

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו 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 וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

- הדרכות עובדים/ות ומנהלי צוות (ככל שיתאפשר בשל נגיף הקורונה).

- פרסום המשרות עם העדפה מתקנת.

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

מרכז תמיכה למעסיקים - אזור המרכז
מרכז "רבדים"

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

(בין היתר - קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

- הפעילות המתוכננת- להיעזר במרכזי תעסוקה שווה, הרצאות בנושא(ככל שיתאפשר בשל נגיף

הקורונה), הדרכות ממוקדות, ליווי הצוות ע"י העלאת מודעות לנושא זכויות לאנשים עם מוגבלות.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 30.12.2020

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: אלון קלמן - מנכ"ל גיל-עד מרכז גריאטרי ציבורי אזורי, תל השומר (ע"ר).



ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים:
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 | <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: pnioznez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות [לחץ כאן](#)

מרכז השאלת ציוד להתאמות
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org

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 9ד(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 שיועדו 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.