

אוגוסט 2024

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 תאפשר 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 2025). תוך התייחסות לנעשה שנת 2024.
- 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 2025

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: "גיל-עד" מרכז גריאטרי ציבורי אזורי (ע"ר)
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם **לשנת 2024** (כפי שפורסם באתר הניצבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) **סטטוס ביחס לשנת 2023**: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): **143**
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): **7.15 – *** נכון להיום אנו עומדים על 6 מועסקים עם מוגבלות.**
- (6) פרטי **ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות** בארגון:

שם מלא: **ילוז סימונה** תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): **אחראית כח אדם**

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

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2024

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: 7 המשרות הינן משרות חוזרות – כמו עובדי ניקיון, כ"ע . כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 3 לפי החוק כל 7 המשרות מופנות גם לאנשים עם מוגבלות. מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 3	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 3

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
עשרות מחברי חברי קיבוץ סופה בעוטף עזה, שנאלצו לעזוב את בתיהם בעקבות המלחמה, עברו ב-1/2024 להתגורר ב-55 דירות בבניינים חדשים במזרח רמת גן, סמוך לבית החולים שיבא, עד לשיפוץ בתיהם כחלק מתהליך השיקום הארוך אנו כגיל עד ניסינו לעזור לתהליך ההשתלבות ולחזרה למין סוג של שגרה וחזרה לעבודה ופרסמנו מודעות לתיבות הדואר ובלוחות המודעות לגבי המשרות הייעודיות .

פרסמנו את כל המשרות הייעודיות שתכננו לפרסם – פרסמנו למשרות כמו – כח עזר, ניקיון, עובד/ת כביסה, חצרנות, עובד/ת תעסוקה וחברה, ע. פיזיותרפיה, ריפוי בעיסוק, תזונה ועוד... אך, לצערנו לא כולם אוישו רק חלקם וזאת מכיון שלא נענו למודעות ולפרסום דרך תעסוקה שווה מצד החברות ועובדים אשר הציעו את עצמם לא התמידו בעבודה ונשרו תוך זמן קצר .

(2) משרות שאישו 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) שאישו בהעדפה מתקנת: 1_ - מנהל אחזקה. בשנת 2023

- + 2 עובדות תעסוקה. - עובדת עם לקות בשמיעה ועובדת לאחר מחלה קשה שעדיין בטיפול.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: עובדת ניקיון שהתקבלה משתלבת גם במטבח, רוב העובדים נשארו באותה משרה שאליה התקבלו.

(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 - ישנו תיעוד מסודר לכל המשרות שפורסמו, למשרות הנ"ל לא מתבצעים מכרזים, אנו מבצעים מכרזים רק למשרות בכירות.

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

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

דיוור ישיר הפצת מודעות בבניינים בקרית קריניצי	
לשכת התעסוקה הארצית	
Alljobs	
תעסוקה שווה	
ה"משקם" - נחתם עמם חוזה העסקה	
וועידת המעסיקים של תעסוקה שווה.	השתתפנו בכנס וקידמנו משרות עם רכזת התעסוקה

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

ההתאמות שנעשו - גמישות בשעות העבודה, הגעה מאוחרת יותר אם התפקיד מאפשר, הפסקות רבות יותר, אפשרות לחלוקת משרה - 50% משרה 25%, חדר מנוחה מיוחד, הסעות, השתלבות בעבודה לטווח ארוך, ניתנת אפשרות לעבודה בישיבה למשל עבודה במכבסה. כמו כן למשרת עובדת התעסוקה התאמה שנעשתה- הסעה עם חברת הסעות של תל השומר, עבודה ב- 50% משרה, עבודה בישיבה. אפשרות לצאת לטיפולים רפואיים ושינוי ימי עבודה.

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

(ליווי אישי, הקשבה, התנסות, הרצאות, הדרכות עובדים, הדרכות צוות בכיר והנהלה וכיוצא בזה).

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

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

לקחים שהופקו -

שיפור

- לעיתים אנו מקבלים עובד/ת עם פגיעה גופנית ולעיתים עם פגיעה נפשית וחלקם משולב ואנו כמעסיק צריכים להיות מודעים לפגיעה ולדרך ההתמודדות הנכונה איתן.

-היערכות לקליטת העובד/ת תלוי בסוג המגבלה, לפעמים ההתאמה היא פיזית או טכנולוגית, וזה דבר שאנו מנסים ליישם בסביבת העבודה כמו במכבסה.

- התמקדות במימוש הפוטנציאל האישי של העובד/ת אשר תאפשר לו/לה התקדמות והשתלבות בגיל עד כמקום עבודה לטווח ארוך.

-שימת דגש על מיומנות תעסוקתית המתאימה למשרה שהוצעה ומיומנות בין אישית אשר תעזור בהשתלבות.

- פיתוח תהליכי הכשרה והעצמה.
- פניה למינהלת מעסיקים בפורום כלכלי חברתי.

שימור – שימור ההבנה כי העסקת אנשים עם מוגבלות יכולה להוות יתרון ולספק רווחיות ארוכת טווח לגיל עד. משנת 2023 נקלטו 5 עובדים בהצלחה. עובד בכביסה עם נכות משמעותית - ביצענו התאמת אביזרים טכנולוגיים מתן כלים, תמיכה, עידוד ושיתוף פעולה על העובד/ת.
בשנת 2024 אוישה ונקלטה עובדת תעסוקה נוספת עם מגבלה משמעותית וכן נקלט לאחרונה עובד ככח עזר אך בהמשך לאחר כשבוע בשל קושי עבר למחלקת המשק ומשמש כעובד ניקיון.

שינוי – כל הסקטורים והמשרות אצלנו מופנות לכולם ואנו בקשר עם מרכזי תמיכה למעסיקים. אני שולחת את כל המשרות שאנו מפרסמים בלשכת התעסוקה וב- ALLJOBS גם למרכזי תמיכה.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

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: 7-8
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 4-5
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 85%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): אלו הן משמרות חוזרות שברך כלל יש חוסר עובדים בהן כח עזר, עובדי/ות ניקיון, חצרנות, עובד אחזקה לצבע, מרפא/ה בעיסוק, ע. כביסה

(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).
בכל משרה אותה אנו מפרסמים יש הנחייה מהמנכ"ל אחראית כח אדם לצוות הבכיר למתן העדפה מתקנת בקבלה לתפקיד וכן ליווי בתהליך הקליטה ובדיקת שביעות הרצון.

(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"**.

רבדים	
תעסוקה שווה – מרכז תמיכה למעסיקים – אזור המרכז	
המשקם	

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

אנו נמצאים בשנת מלחמה ואחד האתגרים החשובים ביותר בחזרה לשגרת החיים הוא מציאת מקום עבודה שיתאים לעובד/ת; לכן אנו ממשיכים בהדרכות, ליווי בתהליך הקליטה ע"י צוות הרב מקצועי בארגון אשר יקנו ערכים ואחריות חברתית, המשך הסכם עם מרכזי תעסוקה שווה לקבלת עובדים בניקיון וחצרנות ייעוד משרות נוספות רב מקצועיות כגון: תעסוקה, פיזיותרפיה ריפוי בעיסוק

12/2024 ישיבת הנהלה בה תוצג התכנית ותאושר, תתקיים בתאריך

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: **אלון קלמן** תפקיד: **מנכ"ל**

חתימה: אלון קלמן – מנכ"ל גיל עד מרכז גריאטרי ציבורי אזורי, תל השומר (ע"ר)

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: pnioznez@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 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.