

אוגוסט 2024

תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, מקדם את השתתפותם הפעילה של אנשים עם מוגבלות בחברה וכן את העסקתם של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. החוק קובע את יעד הייצוג ההולם (5% לפחות) וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי גדול המעסיק 100 עובדים לפחות, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5% לפחות) בשנה מסוימת נדרש להכין ולפרסם תכנית שנתית לקידום העמידה ביעד ולפעול 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 והאוכף את הייצוג ההולם בגופים הציבוריים. את התכנית השנתית יש לפרסם באתר האינטרנט שלכם. לאחר הפרסום, יש לשלוח את הקישור לדף באתר האינטרנט שלכם בו פורסמה התכנית (בפורמט נגיש; קובץ סרוק אינו נגיש!) לכתובת המייל הייעודית של הנציבות: Taasukanet@justice.gov.il.
- יש לצרף למייל גם תיעוד של המשרות הייעודיות שפורסמת בשנה האחרונה, ולציין האם אוישו בפועל. במקרה שלא אוישו, יש לפרט את הסיבות לכך.
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2025). תוך התייחסות לנעשה בשנת 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 שאינן ייעודיות 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 2026

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: הסוכנות היהודית לא"י
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): 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): 1100
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 55
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: עינב בין ירושלמי תפקיד: HRBP ורכזת הנגישות
כתובת מייל: Einavby@jafi.org טלפון: 02-6202570

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הזה לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 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 בשנת 2024: <u>130</u> • כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? <u>0</u> ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: <u>0</u>	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: <u>0</u>

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)
השנה לא פורסמו משרות ייעודיות עקב המלחמה

(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: לא שידוע לנו.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא ידוע לנו.
ייתכן וקיימים, אך במוגבלות שקופה שלא הצהירו עליה.

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים 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:

תעסוקה שווה	קשר רצוף עם מנהלת תיקי מעסיקים ירושלים וכן עם רכזות ההשמה בכל האזורים
משרד הביטחון	קשר עם מספר אגפים - אגף משפחות שכולות אגף פורשים, אגף השיקום - איילון גולדשטיין

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

עובדת שקרובי משפחתה היו חטופים – הארגון תמך בה ובמשפחתה בהמון דרכים, כולל מענקים כספיים, הקלה משמעותית בשעות עבודה, תמיכה נפשית ועוד.

עובד שעבר תאונה וניתוח ברגל – הארגון אפשר לו לעבוד מהבית תקופה ארוכה.

עובדת שהיא אם שכולה ממלחמת חרבות ברזל – על אף שעבודתה מיטבית בצורה משמעותית כשהיא נוכחת פיזית בעבודה, הארגון מאפשר לה לעבוד מהבית ולהגיע לעבודה רק כשהיא מסוגלת לכך.

פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

- הארגון המשיך, שנה נוספת, להעניק לכל עובד המבקש זאת, טיפול פסיכולוגי רחב ומקיף ללא תשלום. הוענק טיפול למעלה מ- 100 עובדים.
- התקיים שיתוף פעולה עם עמותת "חוזרים למסלול" של ג'וינט-תבת, במסגרתו, ניתנו מפגשי אימון תעסוקתי פרטניים ללא עלות, המיועדים למי שחווה קושי בתפקוד בשל אירועי המלחמה במטרה לסייע, לחזק ולאפשר חזרה לתפקוד מיטבי בעבודה.
- הממונה השתתפה בועידת המעסיקים של תעסוקה שווה, בכנס בנושא נגישות בחירום וכן במספר וובינרים בנושא (כמו מפגש עם עמותת חלאסרטן).
- הארגון משתתף ביריד תעסוקה לפצועים, שמקיים משרד הביטחון.
- מפגש ובניית שיתוף פעולה עם הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בהסדרות העובדים
- נבנו שירותים נגישים במרחבים שונים, בהתאם לתקן החדש לשנת 2025.

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

1. בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
מפגש עבור 120 מעובדי הארגון, שמועבר ע"י עמותת "נגישות ישראל", ובו מפגש בלתי אמצעי עם אנשים עם מוגבלות – בוטל השנה עקב מבצע עם כלביא.
2. משקיעים ופועלים בכל שנה להתאמת והנגשת מתקנים ומשרדים של הארגון, בהתאם לתוכנית רב שנתית, שנבנתה עם יועץ נגישות.
3. משרות חיצוניות רלוונטיות שעולות לפרסום באתר הסוכנות הועברו לתעסוקה שווה ומפורסמות באתר "עבודה נגישה", באמצעות קשר ישיר עם רכזות ההשמה בכל אזור גאוגרפי.

4. בכל משרה פנויה **חיצונית ופנימית** שמתפרסמת מצוין כי תינתן עדיפות למועמד/ת עם מוגבלות.
5. הוצגו למנכ"ל לות הארגון מאמצי הארגון בתחום.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

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 ליבכם 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 ליעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית. (לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2025: לא ניתן לדעת מראש.
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: %

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

1. רכזות תפעול באחת היחידות. ישנן רכזיות/ות תפעול בכל היחידות והמטרה היא באחת מהן, לקלוט עובד עם מוגבלות.
2. נציג שירות לקוחות בגלובל סנטר – משרה שכבר יועדה לעובד עם מוגבלות בעבר והשנה נייעד משרה זו שוב.

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

הוראת העדפה מתקנת קיימת באופן קבוע לכלל המכרזים הן חיצוניים והן פנימיים.

(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".

תעסוקה שווה	כאמור, דרך תעסוקה שווה מגיעים לכלל הגופים הרלוונטיים.
משרד הביטחון	

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

1. פתיחת משרות מותאמות בהתאם לפירוט מעלה
2. הדרכה למנהלי דרג הביניים בארגון, שתועבר ע"י תעסוקה שווה (כ – 50 מנהלים)
3. זום ארגוני עם אדם עם מוגבלות שקופה, לרגל חודש המודעות בדצמבר.
4. מפגש עבור 120 מעובדי הארגון, שיועבר ע"י עמותת "נגישות ישראל", ובו מפגש בלתי אמצעי עם אנשים עם מוגבלות.
5. הפצת המשרות בכלל הפלטפורמות דרך תעסוקה שווה והעלאת כלל המשרות בפורטל עבודה נגישה.
6. הכשרות רלוונטיות לממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא:

חתימה:

עו"ד משה שיף
מנכ"ל משרד הביטחון
הסוכנות היהודית לארץ ישראל