

אוגוסט 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 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 בשנת 2023, 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 2024). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים משנת 2023.
- 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: הביטוח הלאומי
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הניצבות): 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): 4500
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 225
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: גב' אתי רענן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת סניף רחובות ויו"ר ועדת נגישות

כתובת מייל: ETIR@NIOI.GOV.IL טלפון 0506285469 | 089345090

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור ה"ל לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2023

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2023 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 2023: 4 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 3 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 3 המשרה ה-4 בתהליך מיון	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2023, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 3

התייחסות מילולית לייעוד משרות

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

1. בסניפים בארבע, כבר שבע, כבר סבא מנהלות משאבי אנוש בביטוח הלאומי איתרו מועמדות באמצעות מנהלות תחום השיקום בסניפים שלהן. יש תיעוד של מיילים פנימיים שמנהלות משאבי אנוש עדכנו את המטה. העובדים שגויסו בסניפים אלו הם משתקמים שהומלצו בעלי התאמה ע"י תחום השיקום של הביטוח הלאומי.
2. משאבי אנוש בסניף חיפה פנה לתעסוקה שווה בטלפון, אך לא הצליחו לגייס באמצעות תעסוקה שווה מועמד. יחד עם זאת, סניף חיפה גייס סטודנט שהתנדב בעבר בסניף חיפה באמצעות שירות לאומי לצרכים מיוחדים מתכנית "משלבים" ו.
3. סניף פתח תקווה איתר 2 מועמדים באמצעות תחום השיקום - אחת לא היתה מעוניינת להתקדם בתהליך הקליטה והשנייה נמצאת כעת בתהליך מיון לקראת קליטה עתידית.

מאחר והקליטות אותרו ע"י תחום השיקום בסניפי הביטוח הלאומי אל מול משאבי אנוש בסניפי הביטוח הלאומי לא צורפו תכתובות פנימיות.

בנוסף,

- הביטוח הלאומי גאה בהעסקת אנשים עם מוגבלות באמצעות 2 מרכזים חיצוניים:
1. מרכז לוגיסטיקה של צילום מסמכים- בשנת 2013 מועסקים 61 עובדים בפרויקט תעסוקת "המשקם" בהיקף של 4.1 מיליון ₪. העובדים פזורים בכל הארץ
 2. מרכז חשכ"ל להעסקת אנשים עם מוגבלות: בשנת 2023 מועסקים 13 עובדים מחברת "המשקם" ו "O.r.s".

(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: איו

אין ברשות משאבי אנוש מידע האם העובדים ו/או המועמדים נמצאים בקבוצות העדפה מתקנת עם מוגבלות משמעותית באם אינם מדווחים זאת.

לעומת זאת בכללי הייצוג ההולם לאוכלוסיות הנמנות עם אוכלוסייה בהעדפה מתקנת בישראל בהם העובדים מצהירים, יש בידנו המידע ואנו עומדים בכללים. דוגמת: אתיפים, נשים, גיוס בני מיעוטים.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2023 (עם או ללא העדפה מתקנת):

הנתון אינו קיים מאחר ואין ברשותנו המידע מי מעובדנו עם מוגבלות משמעותית בתוך הארגון.

הביטוח הלאומי מתעדכן בנתוני תעסוקת עובדים עם מוגבלות ברמה בינונית מנציבות שיוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ברמה שנתית והנתונים אינם משויכים ברמה השמית במערכת משאבי אנוש על פי סעיף 11 לחוק שיוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

(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

התיעוד קיים עבור מועמדים שהתמודדו במסגרת מכרז והצהירו על כך בטופס פרטי מועמד.

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

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

תחום השיקום בביטוח הלאומי	מרכז תעסוקה שווה – אזור חיפה

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

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

1. מועמד כבד שמיעה שדיווח על מוגבלות בהגשת המועמדות למכרז – הוצע לו תמלול בוועדת הבחנים אך סירב. לא היה צורך מבחינתו.

2. גיוס במשרה ייעודית של עובדת עם מוגבלות: ליווי צמוד של משאבי אנוש לבחינת צרכים והתאמות נדרשות כולל סיוע בהכנת תשתית לראיון והכנה, הדרכה של המנהלים והיחידות הקולטות.

7. פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
- 7.1 החלפת דלת כנף רב בריח לדלת חשמלית מבוקרת לטובת מעבר עם כיסא גלגלים.
 - 7.2 התאמה ומיתוג מותאם במתחם ועדות רפואיות סניף תל אביב
 - 7.3 התאמת שולחן עבודה מתכוונן לגובה.
 - 7.4 התאמת היקף משרה בהתאם ליכולת ולדרישה.
 - 7.5 הנמכת שעון נוכחות והתאמת השעון עם מסך קריא יותר מבחינת נגישות
 - 7.6 הדרכות חובה בנושא נגישות למנהלים ועובדים, יצירת "שפה" ארגונית המעלה מודעות לנושא ויתרונותיו.
 - 7.7 ביצוע הכשרות חובה בנושא נגישות באמצעות לומדה דיגיטלית
 - 7.8 עמדת עבודה מותאמת לכיסא גלגלים
 - 7.9 כסאות עם ידיות מיוחדות לאנשים עם מוגבלות –סופקו לכל הסניפים
 - 7.10 מחשב מיוחד לטובת כבדי ראייה עם מלל גדול
 - 7.11 קו וואט אפס ייעודי למוגלות שמיעה לצורך מענה לבעיות ומענה למוקד הטלפוני
 - 7.12 התקנת מי חם/קר לאנשים עם מוגבלות
 - 7.13 מעליות מונגשות לכבדי ראייה
 - 7.14 מערכות כריזה במעליות וכתב ברייל
 - 7.15 רישות הסניפים במערכת ניווט התמצאות
 - 7.16 ממונה נגישות בכל סניף- להגביר את הסיוע והפניות ברמה המקומית לעובדים עם מוגבלות.
 - 7.17 הקמת פורטל ייעודי בנושא נגישות עם מערכת פניות למנהלת חטיבת נגישות.

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

- בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
1. דיווחנו בתכנית לשנת 2022 על פרסום 3 משרות יעודיות לעובדים עם מוגבלות. בפועל אנו בשלב של תהליך קליטה לעובדת 4 במהלך שנת 2023.
 2. איתור המועמדים באמצעות תחומי השיקום בסניפי הביטוח הלאומי מוצלח. סגירת מעגל גם לעובד שפנה לביטוח הלאומי שמשתקם ונקלט כעובד.

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.

(לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "[תעסוקה שווה](#)" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2024: לא ידוע בשלב זה
 מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2
 היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא ידוע
 פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

בתחילת 2024 נבדוק צרכים בסניפים בשיתוף אגף השיקום במטה ונקצה את התקנים בהתאם לסדר העדיפות.

(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 ליישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

2.1 נמשיך להנגיש את זכויות העובדים עם מוגבלות במכרזים פנימיים וגם של מועמדים במכרזים חיצוניים בהתאם לחוק לשיוויון זכויות.

בנוסף, נחדד את ההנחיה להעדפה מתקנת בהוראות לוועדות הבחנים.

ככל שמועמד יציין שהינו עם מוגבלות בקורות החיים ו/או בטפסים, נוודא בתהליך הבחירה שניתנת העדפה מתקנת.

2.2 הסברה בקורסי הכשרה ופעילויות ייעודיות של תחום הנגישות בנושא והגברת המודעות.

(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".

אגף השיקום – המוסד לביטוח לאומי	

(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 מוגש, ועוד)

4.1 הדרכות בתחום "הנגישות" בהכשרות מנהלים.

4.2 הדרכות ועדת המכרזים בנושא שוויון זכויות אנשים עם מוגבלות משמעותית והעדפה מתקנת.

4.3 חידוד הנחיה בדבר מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית במכרזים פנימיים וחיצוניים ואפשרותם

לציין זאת בקורות החיים ובפני ועדת הבחנים, לרבות התאמה סבירה של חדר הבחנים.

4.4 ריענון עובדי תחום משאבי אנוש בסניפים ובמטה להנגיש את מודעות "הדרושים" גם בתחום השיקום בביטוח

הלאומי, בסניף הקרוב ביותר למשרה שתאויש.

4.5 תחזוק ושדרוג פורטל נגישות עם מידע על תעסוקת אנשים עם מוגבלות –אתגרים, התאמות, יתרונות לרבות

סיפורי הצלחה.

4.6 תחום נגישות יבצע הדרכות חווייתיו לכלל העובדים במהלך 2024.

5 ישיבת הנהלה בה חוצגה התכנית ואושרה התקיימה בתאריך: 22/11/2023

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: וכוניק יא

חתימה: 22/11/2023

תפקיד: יוניק
ממוסד לביטוח לאומי
ידונה שלום
מיימ מנכ"ל הביטוח הלאומי



מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: הדרכה ולייווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות לייווי 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

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 שתקבע 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.