

אוגוסט 2022

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.
- יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפורסמתם בשנה החולפת, לציון האם אישור בפועל ובמידה נלא אישור 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' 9ג 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 2023

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: המוסד לביטוח לאומי
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הניצבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 4,500
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 225
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: ענת עובדיה תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת חטיבה – נגישות

כתובת מייל: ANATOV@NIOI.GOV.IL | טלפון: 02-6709770 | 050-6284298

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

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: _____ כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? _____ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: _____ לא רלוונטי	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: -0 כמפורט

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):

עקב משבר הקורונה והשלכתו הרחבה על פעילות הביטוח הלאומי המשרות שאוישו יועדו למשרות בגמלאות (לדג' אבטלה) ובגבייה (לדג' טופס 100). מרבית המשרות הן משרות זמניות שיבוטלו במהלך שנת 2023 בנוסף, כל המשרות שפורסמו אפשרו התמודדות שווה לכל האוכלוסייה העומדת בדרישות המשרה.

(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:

הביטוח הלאומי עומד בכללי הייצוג ההולם לגיוס אוכלוסיות הנמנות עם האוכלוסיות בהעדפה מתקנת בישראל: עובדים שעלו מאתיופיה, גיוס בני מיעוטים כגון מוסלמים, ערבים, דרוזים צ'רקסים וכמובן נשים.

אין ברשותנו מידע האם המועמדים ו/או העובדים הנמצאים בקבוצות העדפה מתקנת שקלטנו בארגון עם מוגבלות משמעותית.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת:

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

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

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

אגף שיקום- המוסד לביטוח לאומי	
חברת המשקם במכרז פנימי של ביטוח לאומי להעסקת עובדים עם מוגבלויות	

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

6.1 תהליך המיון: בטופס בקשה ל"משרה פנויה" מוגש למועמד במכרז פנימי/חיצוני שהינו זכאי להתאמה סבירה למבדקי הקבלה ולמכרז מחמת מוגבלותו. כמו כן בנוהל העבודה הפנימי של מכרזי מש"א ישנה התייחסות לתפקיד ועדת הבוחנים.

מכרז פנימי למועמד לתפקיד ראש גף בכיר שהוא כבד שמיעה הותאם ע"י בחינת המועמד יחד עם מתמללת מטעמו.

6.2 התאמות שבוצעו בסביבת עבודה:

הנמכת שעות נוכחות לבעלי גלגלים, מתן מסך נגיש וגדול לכבדת ראייה, לחצן מצוקה בשירותי נכים,

שולחן עבודה מתכוונן לגובה

6.3 שעות העבודה: מספר עובדים עם מוגבלות מועסקים באחוז משרה המותאמת ליכולתם ודרישתם.

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

בביטוח הלאומי מועסקים עובדים משתקמים מאגף השיקום. עובדים אלו שגוררים בתוך הסניפים והמינהלים השונים ובמגוון תפקידים.

לדג' עובדת עם מוגבלות הגיעה יחד עם העמותה בה מתנדבת, "בית הגלגלים", והאחרונים הכניסו את העובדים לעולמם ועל פעילות העמותה בהפעלה מרגשת.

בנוסף, קיימות הדרכות בנושא נגישות למנהלים ועובדים. כמו כן העובדים עוברים הכשרה באמצעות לומדה בנושא זה.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
לא רלוונטי- לא נדרשנו לתוכנית בשנה הקודמת

4

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

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-2023: לא ידוע בשלב זה.
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 3
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % לא ידוע
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
2 משרת סטודנט, 1 משרת תקנית

(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 המכרזים, הוספת הנחיה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

2.1 כפי שמתבצע היום, בטופס הגשת "משרה פנויה" יוגשו זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות בהתאם לחוק לשוויון זכויות וכמו כן בהוראות ובהדרכות לבוחנים המשתתפים בוועדות הבחורים תחודד ההנחיה.
2.2 תינתן העדפה מתקנת למועמדים אשר יצינו בקורות החיים שהנם עם מוגבלות משמעותית.

(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	
על"מ – עמותת לקידום סטודנטים עיוורים ודיסלקטיים	

(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 המינויים/הקבלה אודות ראיון מוגנש, ועוד)
1. הדרכות בתחום "הנגישות" בהכשרות מנהלים.
2. הדרכות ועדת המכרזים בנושא שוויון זכויות אנשים עם מוגבלות משמעותית והעדפה מתקנת.
3. חידוד הנחיה בדבר מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית במכרזים פנימיים וחיצוניים ואפשרותם לציין זאת בקורות החיים ובפני ועדת הבחונים, לרבות התאמה סבירה של חדר הבחונים.
4. ריענון עובדי תחום משאבי אנוש בסניפים ובמטה להנגיש את מודעות "הדרושים" גם בתחום השיקום בביטוח הלאומי, בסניף הקרוב ביותר למשרה שתאוּש.

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

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות: _____
שם מלא: _____
חתימה: _____

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 | 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 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 שיועודו 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.