

הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקת 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
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2020). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2019).
- 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 משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים** עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: החברה הכלכלית לפיתוח חורה בע"מ
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת 2020: נמוכה
- (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 4-5
- (4) מספר משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שנדרש לגייס על מנת לעומד ביעד: 2
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: טלי ירדני תפקיד: מזכירת מנכ"ל

כתובת מייל: kal2013.hura@gmail.com טלפון: 0523449409

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

במסגרת התוכנית 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)

| ביצוע | יעד |
|--|---|
| מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: לא פורסמו משרות. יש לקחת בחשבון שהתוכנית פורסמה לראשונה בסוף יולי 2019 | מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): |
| כמה מתוכן משרות ייעודיות? נוכח האמור לעיל - לא רלוונטי | _____2_____ |
| מספר המשרות הייעודיות שאוישו: נוכח האמור לעיל - לא רלוונטי | |
| פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו: | |
| ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא | |
| ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא | |
| ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא | |

יעד ביצוע 1

(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 שאוישו בהעדפה מתקנת: עדיין לא אוישו משרות בהעדפה מתקנת

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא קודמו.

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

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

| | |
|-----------------|---|
| בחודש 08/2020 | נעשתה פניה ע"י טלי ירדני מזכירת חכ"ל ל"תעסוקה שווה" התקיימה פגישה עם לימור כהן ובה ניתן הסבר מפורט לגבי העסקת עובדים עם מוגבלויות |
| בתאריך 9/9/2020 | נקבעה פגישת זום לפורום ממונים על העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי |

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

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

בשנת 2020 נערכה ישיבת ריענון בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות הנושא הוזכר ובו חודד חשיבות העדפת העסקת עובדים עם מוגבלות במידה וישנם מישרות המתאימות לכך.

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

ממועד פרסום התוכנית בסוף יולי 2019 לא פורסמו מכרזים לגיוס עובדים בכוונת החברה כן היתה כוונה לכך אך לאור משבר הקורונה שהשבית מדינה והוצאת כמות גדולה של עובדים לחל"ת לא ניתן היה הדבר למימוש.

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, עליכם 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 2020: לנוכח מצב החירום עדיין לא ידוע

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1-2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 50%

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

עובדים כלליים

(2) מעסיק שלא עמד עמידה מלאה ביעד 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 הנחיה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב) במכרזים הרלוונטיים תפורסם הוראה בדבר העדפה מתקנת לגיוס עובדים עם מוגבלות.

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

| <u>נעשתה פנייה לתעסוקה שווה בחודש 08/2020</u> | |
|---|--|
| | |
| | |
| | |

(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) נעשתה פנייה ל"תעסוקה שווה" בחודש 08/20 ושם התקבל הסבר מפורט ע"י לימור כהן החברה צורפה לפגישת זום בנושא פורום ממונים על העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי.
בנוסף פרסום משרות ייעודיות באתר המועצה, חברה כלכלית, קיום הדרכה למנהלי מחלקות בטעם ת.תעסוקה שווה להעלאת מודעות, הנגשת מידע לכל עובדי החברה, קיום פגישות עם מנהלת תיקי מעסיקים על מנת לעדכן מכרזי כ"א, פרסום משרות ומכרזים דרך ת.תעסוקה שווה, רכזת השמה, הפורטל עבודה נגישה.

ג. 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: pniotnez@justice.gov.il אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

להלן רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list

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