



משאבי אנוש

הודעה על מינוי ממונה תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות במועצה אזורית שדות דן

בישראל חיים כיום מגוון רב של אנשים בעלי מוגבלויות. מוגבלות יכולה להיות פיזית, חושית (כגון ראייה ושמיעה), קוגניטיבית, נפשית, תקשורתית ועוד.

אנשים בעלי מוגבלות מהווים כ-20% מהאוכלוסייה הבוגרת, אולם רק חלקם מועסקים. אנשים בעלי מוגבלות נתקלים לא פעם בסביבה לא נגישה או מפלה, היוצרת עבורם חסמים למימוש זכותם הבסיסית להיות חלק טבעי בתוכה - בזכות ולא בחסד. מועצה אזורית שדות דן שמה לה למטרה לשלב אנשים בעלי מוגבלויות בשוק התעסוקה הפנימי. המועצה רואה בכל אדם את הבסיס למימוש עצמי, לחיים בכבוד, לתרומה למשק ולשוויון חברתי. כמעסיקים יש לנו תפקיד חשוב בפתיחת השערים בפני אנשים בעלי מוגבלות, במתן הזדמנות שווה, בעיצוב נפשו של העובד בעל המוגבלות ושילובו בחברה. כך תהפוך המועצה שאנו אמונים עליה למגוונת ומכילה יותר.

בשנת 2017 נכנס לתוקף תיקון מס' 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים בעלי מוגבלות, אשר מחייב גופים ציבוריים לנקוט מהלכים משמעותיים לקידום העסקתם של אנשים בעלי מוגבלות.

על כל גוף ציבורי המונה מעל 25 עובדים למנות ממונה על תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות. בנוסף, גופים ציבוריים מעל 100 עובדים מחויבים בייצוג הולם של 5% עובדים בעלי מוגבלות.

אנו במועצה נרתמים ופועלים במגוון דרכים ליישום דרישות החוק:

- ✓ קידום פעולות למניעת אפליה בתהליכי קבלה לעבודה, קידום, הכשרה וכן הלאה.
- ✓ מתן התאמות בסביבת העבודה על מנת שעובדים בעלי מוגבלות ישתלבו באופן מיטבי ושוויוני.
- ✓ ריענון נוהל זה להעסקת עובדים בעלי מוגבלות במועצה, והפצתו בקרב עובדי ותושבי המועצה.
- ✓ טלי בן דוד, מנהלת משאבי אנוש מונתה לממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלויות.

הממונה פועל להגעה לייצוג הולם כפי שהוגדר בחוק, ומהווה כתובת לפניית של אנשים עם וללא מוגבלות, הן מתוך הארגון והן מחוצה לו. הממונה מהווה מוקד לידע מקצועי ולהכוונה בנושא שילוב אנשים בעלי מוגבלות במועצה, בכל ההיבטים המתייחסים למחזור חיי העובד בארגון: איתור, מיון, קליטה, התאמת עמדת עבודה, קידום, סיום עבודה (בעת הצורך). הממונה מהווה אשת קשר לגורמי סיוע חיצוניים, ופועלת לכתיבת תכנית העבודה של המועצה.

הנכם מוזמנים לפנות בכל שאלה בנושא. להלן פרטי ההתקשרות:

טלי בן דוד - מנהלת משאבי אנוש 073-2230644 | talib@sdan.org.il

נוהל להעסקת עובדים בעלי מוגבלויות במועצה האזורית שדות דן

כללי

מחויבות המועצה לקידום העסקת עובדים בעלי מוגבלות המועצה מחויבת לקידום העסקת עובדים בעלי מוגבלות ולהשתלבותם המלאה בה. זאת מתוך הכרה בערך שבהעסקת עובדים בעלי מוגבלות למועצה כארגון ולכלל התושבים אותם מייצגת המועצה, ומתוך הכרה ביכולתם של עובדים בעלי מוגבלות לתרום לקידום יעדי המועצה ומטרותיה ככלל העובדים.

המועצה תפעל למלא אחר הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים בעלי מוגבלות, התשנ"ח - 1998 בדבר ייצוג הולם לאנשים בעלי מוגבלות בגופים ציבוריים, בעמידה בלפחות 5% מכלל עובדי המועצה.

מטרת הנוהל:

להסדיר את תהליכי העבודה הקשורים בהעסקת אדם בעל מוגבלות במועצה במהלך כל שלבי הקשר עמו: גיוס, קליטה, העסקה וסיום העסקה, בכדי להבטיח מתן הזדמנות שווה ויחס שוויוני ובכדי לעמוד בדרישות החוק.

להסדיר את הסמכות והאחריות של הממונה על העסקת עובדים בעלי מוגבלות בארגון

הגדרות:

אדם בעל מוגבלות משמעותית:

- ✓ אדם עם נכות בשיעור 40% לפחות המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות
- ✓ אדם עם דרגת נכות בשיעור 10% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי או משתתף בתכנית תעסוקה, כמפורט בחוק
- ✓ אדם הזכאי לשכר מינימום מותאם
- ✓ אדם שזכאי לשירותי רווחה בשל מוגבלותו, מאת האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית, התפתחותית, השירות לטיפול באדם עם אוטיזם או אגף השיקום במשרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים.

על פי חוק השוויון, אדם בעל מוגבלות הוא אדם שמתקיימים בו שני תנאים:

"אדם בעל מוגבלות - אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

התאמות לעובד בעל מוגבלות - המועצה תעשה כל שביכולתה לשנות או להוסיף כל שיידרש לעובד בעל מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו שאינו בעל מוגבלות, בהתאם לצורך העבודה ובהתאם לתקציב המועצה.



משאבי אנוש

לדוגמה: סביבת העבודה והגישה אליה, שעות העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הדרכה והכשרה, נהלי העבודה.

תפקיד הממונה על העסקת עובדים בעלי מוגבלויות במועצה:

- ✓ קבלת פניות של עובדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם. מנהל משאבי אנוש
- ✓ מתן ייעוץ והדרכה בדבר חובות הגוף הציבורי.
- ✓ ייזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים והעובדים.

ייצוג הולם לאנשים בעלי מוגבלות - הממונה יודא כי המועצה עומדת בדרישות הייצוג ההולם והמלא.

מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים בעלי מוגבלות - המועצה תהיה בקשר עם הגופים האמונים על השמת כ"א עם מוגבלויות, באמצעות איש הקשר.

תכנית שנתית - מצורפת להלן

תחולה:

- ✓ נוהל זה חל על כל יחידות המועצה ועל כלל העובדים בה.
- ✓ נוהל זה אינו מחליף נהלים קיימים במועצה אלא מתווסף אליהם. במקרה של סתירה בין נוהל זה לנוהל אחר - נוהל זה גובר

אחריות וסמכות

הגורם האחראי	תחום האחריות
משאבי אנוש	<ul style="list-style-type: none"> • אחריות כוללת לביצוע הנוהל והדרכתו. • התאמת כלל האירועים, ההדרכות והפעילויות המיועדים לעובדי המועצה כך שיתאימו גם לעובדים בעלי מוגבלות. • בניית תכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות במועצה ויישומה • בדיקת עמידת הארגון ביעד כפי שיפורסם. • במידת הצורך - כתיבת תכנית שנתית ואישורה על ידי מנכ"ל המועצה. • ייעוץ שוטף ומתן מענה והכוונה בנושא יישום הנוהל. • ליווי מכרזים בהם מתמודד אדם בעל מוגבלות, ככל שידוע על כך מראש. • החלטה בדבר חובת המועצה לבצע התאמה לעובד / מועמד בעל מוגבלות.
ממונה נגישות	<ul style="list-style-type: none"> • סיוע בביצוע התאמות והנגשת סביבות עבודה על פי צורך.
מנהלים	<ul style="list-style-type: none"> • קליטת אדם עם מוגבלות וסיוע לשילובו המיטבי בתפקידו • תיעוד ודיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות על צורך אשר עולה לגבי עובד קיים אשר אירעה לו מוגבלות.



משאבי אנוש

גיוס וקליטה

מתן הזדמנות שווה למועמדים בעלי מוגבלות

כל תהליכי הגיוס והקליטה של עובדים במועצה ייעשו תוך מתן הזדמנות שווה למועמדים בעלי מוגבלויות. מתן הזדמנות שווה כוללת הימנעות מאפליה לרבות מתן התאמות.

בעת הגדרת משרות או לקראת פרסומן תבחן הגמשת תנאי המשרה כך שיהיו מותאמים למועמדים בעלי מוגבלויות, זאת מבלי להפחית מתנאי הסף הנדרשים על ידי משרד הפנים .

מתן עדיפות למועמדים בעלי מוגבלות משמעותית

המועצה תעשה את מירב המאמצים לעמידה ביעד הייצוג ההולם ותקבע באילו משרות תינתן העדפה מתקנת. במידה ותהיה אי עמידה בייצוג ההולם תפעל המועצה להעדפה מתקנת, וזאת בתנאי שהמועמד כשיר לתפקיד והינו בעל כישורים הדומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לאותו התפקיד .

בעת פרסום המשרה יצוין כי תינתן עדיפות למועמדים בעלי מוגבלות משמעותית .

ייעוד משרות לעובדים בעלי מוגבלות משמעותית

במידה והמועצה אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם ייקבע אילו משרות יועדו לעובדים בעלי מוגבלות משמעותית. למשרות אלה יתקבלו מועמדים עם מוגבלות משמעותית בלבד

בעת פרסום המשרה יצוין כי המשרה מיועדת לעובד/ת עם מוגבלות

טופס הצהרה על מוגבלות

בטפסי התמודדות למשרות / קליטה יש לייעד טופס לצורך הצהרת המועמד כי הוא אדם עם מוגבלות. הטופס יכלול את פרטי הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תוך ציון תפקידו ואופן הפנייה אליו

התאמות בתהליך המיון

יש לציין בפני כלל המועמדים למשרות השונות כי במידה והם נדרשים להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלות, באפשרותם לציין זאת.

ציין מועמד כי הוא נדרש להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלותו, יועבר באופן מידי דיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות אשר ינחה את הגורמים הרלוונטיים בדבר מתן ההתאמות הנדרשות .

הממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלות רשאי להשתתף בהליכי המיון, לרבות השתתפות בוועדת בוחנים, על פי שיקול דעתו .

תיעוד



משאבי אנוש

בעת קיום תהליכי מיון למועמדים בעלי מוגבלות יש לתעד בכתב את תהליכי המיון ואת ההתאמות אם ניתנו. בעת מתן עדיפות לעובד בעל מוגבלות משמעותית או בעת דחיית מועמדותו של אדם בעל מוגבלות יש לפרט את ההתייחסות למוגבלות המועמד בין שיקולי החלטה.

הודעה בדבר קליטת עובד עם מוגבלות

הממונה על קידום תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות ינחה את המנהל הישיר של העובד בדבר התאמת תהליכי הקליטה

בתהליכי המיון תינתן למועמד בעל מוגבלות אפשרות לסיור בעמדת העבודה לצורך התרשמות המועמד מהעבודה ולצורך בירור ההתאמות הנדרשות. זאת במידת האפשר. במידה ואין הדבר אפשרי הסיור יתבצע בתהליכי הקליטה של העובד.

העסקה שוטפת:

יש לפנות לממונה על תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות להתייעצות בכל סוגיה הקשורה לעובד בעל מוגבלות, לרבות עובד שאירעה לו מוגבלות

התאמות בעבודה

עובד בעל מוגבלות זכאי לקבל התאמות בעבודה ככל שההתאמה נדרשת עקב מוגבלותו, ובכדי שיוכל לבצע את עבודתו ככלל העובדים.

במידת הצורך ניתן לפנות לעמותת "יד לתעסוקה שווה" של משרד העבודה והרווחה והמוסד לביטוח לאומי בכדי להתייעץ ולהשאל ציוד) שמיעה, ראייה מוטורי ועוד (במידת הצורך טלפון 047704749 או בהורדת טופס מקוון.

בקביעת ההתאמה יש לקבל מהעובד אישור מגורם מטפל בדבר מוגבלות העובד ופירוט ההתאמות הנדרשות עקב מוגבלותו ולצורך ביצוע עבודתו. הממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלות יפנה לגורם המטפל שסיפק את האישור, במידה ונדרשות הבהרות או במידה ומתבקשת התייחסותו להתאמה שלא פורטה באישור

משוב

המועצה תתאים שאלון משוב לעובד בעל מוגבלות, לרבות הסתייעות בגורם שיקומי מלווה אם ישנו, במידה והעובד נתן לכך את הסכמתו.

קידום

יש להבטיח מתן הזדמנות שווה לעובד בעל מוגבלות בהליכי קידום

במידה והמועצה אינה עומדת ביעדי הייצוג ההולם יש לשקול מתן עדיפות בהליכי קידום לעובדים בעלי מוגבלות

עובד קיים שאירעה לו מוגבלות



משאבי אנוש

המנהל הישיר יידע את העובד בדבר זכותו לפנות לממונה על קידום תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות, וייתן לו את פרטי הקשר של הממונה .

המנהל הישיר יידע את הממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלות בדבר היווצרות המוגבלות לעובד הממונה ינחה את המנהל הישיר בדבר האישורים הנדרשים מן העובד ועל התאמות, אם נדרשות .

הממונה ינחה את המנהל הישיר בדבר תהליכי העבודה ובמידת הצורך יסייע בתיאום הדרכה למנהל הישיר ולצוות העובדים.

סיום העסקה

במידה ועולה צורך בסיום העסקתו של עובד בעל מוגבלות ימסור המנהל הישיר הודעה על כך לממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלות .

תהליכי סיום ההעסקה יתבצעו בהנחיית היועץ המשפטי למועצה אשר ייוועץ עם הממונה על קידום העסקת עובדים בעלי מוגבלות

הממונה יעשה כל שביכולתו ויבחן את הצורך בהתערבות או הדרכה בתהליך, לרבות הצורך למתן התאמות אחרות או נוספות ובחינת משרה חלופית לעובד במועצה

השתלמויות ורווחה

כלל ההשתלמויות, האירועים והפעילויות במועצה יהיו מותאמים לעובדים בעלי מוגבלות ויאפשרו השתתפותם יחד עם כלל העובדים

שמירה על פרטיות העובד

מידע בדבר היותו של עובד אדם בעל מוגבלות, כל מידע נוסף בדבר ההתאמות שסופקו לו או מידע אחר הנוגע למוגבלותו, לרבות תיעוד שיחות משוב והערכה, יישמר בידי הגורמים הרלוונטיים באופן שלא יהיה נגיש לאחרים

תכנית שנתית

מדי שנה יקבע המוסד לביטוח לאומי את שיעור העובדים בעלי המוגבלות במועצה (כמו גם בכלל הגופים הציבוריים). הנתונים יפורסמו באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים בעלי מוגבלות. הממונה על תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות יעקוב אחר הפרסום ויעדכן את מנכ"ל המועצה בדבר שיעור העמידה השנתי במועצה שפורסם .

במידה והמועצה לא עמדה ביעד הייצוג ההולם יכנס הממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלות צוות אשר יגבש תכנית שנתית.

משאבי אנוש

תחום	פירוט
יישום הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים בעלי מוגבלות לעניין ייצוג הולם	
	גילוש תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים בעלי מוגבלות משמעותית
	פנייה למרכז תמיכה למעסיקים ולגופים העוסקי בשילוב מועמדים בעלי מוגבלות בתעסוקה לפי הרשימה באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים בע מוגבלות.
	בדיקת שיעור הייצוג ההולם בארגון באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים בעלי מוגבלות
	פרסום התוכנית השנתית
זיהוי הניסיון בהעסקת עובדים בעלי מוגבלויות	
	עובדים שביקשו וקבלו התאמות.
מיפוי עובדים קיימים - מספר ופיזור בארגון	עובדים שהצהירו כי הם אנשים בעלי מוגבלות. נשלח טופס לכלל עובדי המועצה בניסיון למפות תמונת מצב בעלי מוגבלויות
זיהוי חסמים קיימים	על ידי הקשבה לכלל העובדים ובעלי המוגבלויות ועל סמך הניסיון שהצטבר בארגון מהעסקת עובדים בעלי מוגבלות
זיהוי תהליכי הכשרה והדרכה ייעודיים קיימים ונדרשים	של עובדים בעלי מוגבלות של הנהלה בכירה של מנהלי אגפים ומחלקות של כלל העובדים
העמקת מחויבות הארגון להעסקת עובדים בעלי מוגבלויות	
הצהרת הנהלה הבכירה	בוצע
חיבור לחזון הארגון ולערכיו	בוצע
קביעת יעד מספרי להעסקת עובדים בעלי מוגבלויות	אישור היעד ע"י הנהלת המועצה
תקשור	פרסום מינוי ממונה לקידום תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות ותפקידיו
	הסברה לעובדים
	פעילות להגברת חיבור העובדים לתהליך
	תקשור כלפי חוץ (כגון: פרסום באתר, כתבה במדיה וכד')

משאבי אנוש

התאמת אירועים בארגון	התאמת טקסים, כנסים, אירועי העשרה ורווחה
התאמת תהליכים בארגון	
נהלים	כתיבת נוהל העסקת עובדים בעלי מוגבלות
	התאמת נהלים אחרים
	הטמעת הנהלים
	קביעת הוראות וטפסים לצורך תיעוד
התאמת תהליכי גיוס	מיפוי תפקידים בארגון, אפיון צרכי גיוס
	הגדרת משרות ייעודיות / עם עדיפות לעובדים בעלי מוגבלות)
	פרסום משרות
	מיון עובדים - היערכות להתאמת תהליכי מיון
קליטת עובדים	היערכות להתאמת תהליכי קליטה
מדידה	יצירת תשתית לתיעוד המדידה : טפסים פנימיים, נהלי עבודה והגדרת בעלי תפקידים בארגון הרלוונטיים למדידה
	ביצוע מדידה שוטפת של עובדים בעלי מוגבלות (עובדים קיימים / קליטת עובדים חדשים)
שימור עובדים בעלי מוגבלויות	התאמת תהליכי משוב לעובדים בעלי מוגבלות
	קביעת תהליכי שימור של עובדים שהפכו להיות בעלי מוגבלות
פיתוח וקידום עובדים בעלי מוגבלות	התאמת תהליכי קידום ופיתוח פיתוח עובדים קיימים
	יצירת תהליכים ייעודיים לפיתוח ולקידום עובדים בעלי מוגבלות
תמיכה ייעוץ והדרכה למנהלים ולעובדים	הבנייה והטמעה של תהליכי היוועצות עובדים בסוגיות הנוגעות להעסקת עובדים בעלי מוגבלות
בקרה	בדיקת עמידה בתוכנית עבודה
	ביצוע אבחון חוזר
	עדכון תוכנית עבודה
הדרכות של המטה לשילוב עובדים בעלי מוגבלות בשוק העבודה	
הדרכות של המטה לשילוב עובדים בעלי מוגבלות בשוק העבודה	הדרכה לממונה לקידום תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות - עקרונות וכלים לשילוב ולקידום אנשים בעלי מוגבלות בארגון

משאבי אנוש

הדרכה להנהלה הבכירה, למנהלי האגפים והתחומים - הובלת הארגון ליישום ייצוג הולם של אנשים בעלי מוגבלות על פי חוק	
הדרכה למנהלי שטח - כלים לניהול עובד בעל מוגבלות	

תוכנית שנתית לשנת 2019-2020

א. פרטים מנהליים:

1. שם הארגון: מועצה אזורית שדות דן
2. מידת העמידה ביעד ייצוג הולם בשנת 2018: בינונית
3. מספר העובדים במועצה נכון לתאריך 01/01/2020: 237 עובדים
4. מספר העובדים בעלי מוגבלות משמעותית הנדרש ליעד המלא (5% מכלל העובדים): 11 עובדים
5. פרטי הממונה תעסוקת אנשים בעלי מוגבלויות:
שם מלא: טלי בן דוד
כתובת מייל: talib@sdan.org.il
טלפון: 073-2230644

ב. פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים בעלי מוגבלות משמעותית בארגון

יצירת נוהל עבודה מסודר, הנגשת המידע לכלל עובדי המועצה, יצירת מתווה העסקה של בעלי מוגבלויות במשרות ייעודיות כגון בתפקידים בכירים שונים וכן בתפקידי ביניים ומטה, שליחת שאלון לכלל עובדי המועצה ומיפוי אחוז המועסקים שהינם בעלי מוגבלויות על מנת לראות תמונת מצב עדכנית של העסקת בעלי מוגבלויות, התאמת סביבת עבודה בעת הצורך לבעלי מוגבלויות בתאום עם מנהל הנגשה מר שי לוחי, הכשרות והדרכות לכלל עובדי המועצה במהלך שנת 2020.

ג. גופי סיוע:

כחלק משיתופי הפעולה, נעזרת המועצה ותיעזר בעתיד בגופי העזר כגון מרכז התמיכה למעסיקים של המטה לשילוב אנשים בעלי מוגבלויות בעבודה של משרד העבודה, ונציבות שוויון זכויות לאנשים בעלי מוגבלות, בעת הצורך.



משאבי אנוש

בברכה,

טלי בן דוד

מנהלת משאבי אנוש