



## פורמט מוצע לתוכנית שנתית לשנת 2023

### א. פרטים מנהליים

- שם הארגון: מכון התקנים הישראלי
- מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021: בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- סטטוס ביחס לשנת 2020: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/ לא רלוונטי
- מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 879
- מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 44
- פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: עדה יחיאל רכזת גיוס, כתובת מייל: [Aday@sii.org.il](mailto:Aday@sii.org.il) טלפון: 03-6467696

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

(1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 40	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 3
כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 3	
מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

פורסמו משרות של נציג/ות שירות ופקידים/ות במספר ענפים, אשר היו ייעודיות לאנשים עם מוגבלות. המשרות לא אוישו מהסיבות הבאות:

- למרות פניות לחברות השמה המטפלות בנושא, התקבלו פניות מעטות של מועמדים עם מוגבלות, העונים לדרישות המשרה.
- היעדר נכונות ויכולת לעבודה משרה מלאה.

#### (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 3

#### (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1



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

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

ריקי עמיר, ראש צוות סניף ת"א, קבוצת תגבור
ענת גדסי, מתאמת פתרונות ניהול, קבוצת תגבור
אנה דרובוט, רכזת השמה אנשים עם מוגבלות -אזור הדרום, או אר אס משאבי אנוש
יעל זומר, רכזת השמה, דנאל משאבי אנוש

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד:

- ניתנה עדיפות למועמדים עם מוגבלות למשרות חלקיות, כדוגמת משרות שעתיות, אדמיניסטרציה ומערכות מידע. מניסיוננו מצאנו כי עובדים עם מוגבלות מעדיפים עבודה במשרות חלקיות.
- הנגשת מידע בזמן אמת לעובד כבד שמיעה, בפגישות פרונטליות ובפגישות בזום.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

הפצה מחדש של לומדת נגישות השירות – לומדה מקיפה הכוללת הסבר על מתן שירות למועמדים/לקוחות/ספקים עם מוגבלות. כל עובדי הארגון נדרשו לבצע את הלומדה עד סוף השנה. הנגשת מבנים:

עובדים הנעזרים בעזרי הליכה/ כסאות גלגלים - הרחבת פתחים של כניסה לחדרים, חניית נכים, שביל גישה, שירותי נכים, ריהוט נגיש.

עובדים כבדי ראייה: אתר האינטרנט של מכון התקנים מונגש לכבדי ראייה ע"י תוכנה המאפשרת הקראת התוכן ושינוי פונטים בהתאם לצרכים. כמו כן, מפוזרת ברחבי המכון מערכת להקראת שלטים לכבדי ראייה. כבדי שמיעה: הזמנת מתמלל לפגישות פרונטליות או בזום (באנגלית ובעברית).

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

- הסבת משרות המתפרסמות לכלל הציבור למשרות ייעודיות למועמדים עם מוגבלות, לדוגמא: משרות שעתיות בתחום בדיקות מוצרים (אשר אינן מצריכות ידע מקצועי קודם). משרות אלה מתאפיינות בעבודה עצמית ולכן יכולות להתאים למועמדים כבדי שמיעה. בנוסף נציג/ת שירות לקוחות יכולים לתת מענה בעבודה מרחוק, כך ניתן להעסיק עובדים עם מוגבלות אשר חווים קושי בהגעה פיזית למכון.
- בעת קיום כנס/אירוע כלל מכוני, יש לציין במייל הזימון כי ניתן לפנות לרכזת הגיוס לצורך התאמות, בהתאם לכך מוזמן מתמלל/ מתרגם בשפת הסימנים.
- בנוסף, לייעד מקום שמור לעובדים הנעזרים בקביים או מתניידים באמצעות כסאות גלגלים.

**ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023****(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות**

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב-2023: 20. (מכון התקנים הישראלי חתם על הסכם פרישה, במהלכו יפרשו כ-150 עובדים, זאת עקב הרפורמה בייבוא והקטנת הפעילות של המעבדות השונות. עקב אי הודאות הקיימת וצפי לצמצום הפעילות, מדובר בהערכה גסה בלבד ולא נוכל להתחייב על מספר המשרות המתוכננות להתפרסם).

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- תפקידי פקידות במעבדות.
- נציגות/ שירות לקוחות טלפוני.
- נציג/ה טכנית/ בעלי תעודת טכנאים/ הנדסים אשר ייתן מענה מקצועי ליבואנים.

**(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.**

1. הדרכה לרובד ניהול ביניים בנושא החשיבות והגברת המודעות בהעסקת עובדים עם מוגבלות.
2. העלאת נושא העסקת עובדים עם מוגבלות בישיבת הנהלה על ידי המנכ"ל למנהלי אגפים.
3. הדרכה לוועדת מכרזים בעניין חשיבות מתן העדפה מתקנת לעובדים ו/או מועמדים עם מוגבלות.

**(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

ריקי עמיר, ראש צוות סניף ת"א, קבוצת תגבור
ענת גדסי, מתאמת פתרונות ניהול, קבוצת תגבור
אנה דרובוט, רכזת השמה אנשים עם מוגבלות-אזור הדרום, או אר אס משאבי אנוש
יעל זומר, רכזת השמה, דנאל משאבי אנוש
רונית לוי, השמת והעסקת אנשים עם מוגבלות בתפקידים בארגון, קבוצת תגבור

**(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון**

1. פרסום הודעה לכלל העובדים בדבר הנגשה של מידע וניידות לכל עובד עם מוגבלות הנזקק לכך.
2. חידוד לכלל המנהלים המעסיקים עובדים עם מוגבלות לדאוג להנגשה עבורם, לדוגמא, התכנסויות במקומות שהגישה אליהם נוחה ומתאימה למתניידים באמצעות כסאות גלגלים. הנגשת מידע שמועבר במצגות/ מיילים/ סרטונים לעובדים כבדי ראייה, הזמנת מתמלל/ מתרגם לשפת הסימנים לעובד כבד שמיעה.

**(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 27/10/2022**

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא:

חתימה:

תפקיד:  
ד"ר גלעד גולזוב  
מנכ"ל  
מכון התקנים הישראלי

