

## תוכנית שנתית להעסקת עובדים עם מוגבלות לשנת 2022

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מכון התקנים הישראלי
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): **בינונית** / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 840
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 42
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: יחיאל עדה, רכזת גיוס, מייל: [Aday@sii.org.il](mailto:Aday@sii.org.il)  
טלפון: 03-6467696
- (6) פרטי רכזת הנגישות בארגון: שושנה סטריקובסקי, מייל: [shoshana\\_st@sii.org.il](mailto:shoshana_st@sii.org.il), טלפון: 03-6465334

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

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

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 89	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאיש
כמה מתוכן משרות ייעודיות? 3	בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 3
מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 4	

#### (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: 6

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

- מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

#### (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים

רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? **כן/לא**

#### (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 מוגבלויות-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

## (6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד:

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

**התאמה לעובד** – עקב משבר הקורונה ועטית מסכות, עובד כבד שמיעה נדרש לביצוע התאמות של תמלול פגישות פרונטליות ובזום. בנוסף, הותקנה מנורה מחוץ לחדרו של העובד אשר מהבהבת בעת לחיצה על לחצן הכניסה לחדר.

**התאמת שעות עבודה מהבית** – עובד מוגבל המתנייד על כסא גלגלים ומתקשה להגיע לעבודה במכון, קיבל אישור לעבודה מהבית במהלך כל תקופת המשבר, עד היום.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

**הפצת 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.

**העלאת מודעות מנהלים בדרג ראשי ענפים לנושא גיוון בעבודה** – הוצאת מייל לראשי ענפים הקורא להם להירשם לכנס המרכזי לכבוד יום הגיוון הבינלאומי 26.5.2021

**העלאת מודעות בקרב עובדי המכון** – שליחת מייל לכלל עובדי המכון לציון היום הבינלאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות. בנוסף, שליחת מאמר בנושא "התמודדות עסקית בעת משבר הקורונה - ייצוג הולם של עובדים עם מוגבלות" לכלל העובדים. הנגשת המכון שאלי את שוש מה עשתה – גם חגית תוכל לסייע

**פיתוח מינומיות רכזת גיוס** - השתתפות בכנס הגיוון הבינלאומי 26.5.2021, השתתפות ב October 20 - [Access Israel's 5th International Webinar](https://www.accessisrael.com/5th-international-webinar) | 13:00 GMT | 2020

**הנגשת מסמכים** - השלמת טיפול בנושא הנגשת מסמכים המוצגים באתר האינטרנט וכן השלמת הכנת נהלי נגישות למכון.

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

**תפקיד נציג שירות** – הרחבנו את הגיוס גם לתפקיד של נציג שירות במעבדה לעבודות חוץ, ולא רק לאגף הבניין. מצאנו כי בתפקיד זה קיימת יכולת לקלוט עובדים עם מוגבלות בהצלחה עקב סביבת עבודה המאפשרת גמישות בשעות ועבודה מהבית.

**תפקיד מטביע/ת זהב** – תפקיד זה לא היה מוגדר כתפקיד ייעודי לעובדים עם מוגבלות, יחד עם זאת, קלטנו שני עובדים עם מוגבלות לתפקיד במהלך השנה האחרונה. מתוך הניסיון החיובי הוחלט להגדיר את המשרה הזו כייעודית בתוכנית לשנה הבאה.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

בחלק זה של התוכנית יש להתייחס לשנה הקרבה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות.

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות - מעסיק שלא עמד ביעד חיוב לייעוד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: 30 (המכון לקראת שינויים ופיטורי עובדים עקב חוק ההסדרים, לא ניתן להתחייב על מספר משרות, מוצגת הערכה כללית בלבד)  
מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 4  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 13%  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):  
נציג/ת שירות

משרת אדמיניסטרציה כללית  
מטביעה/ה להטבעת זהב

(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 הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא"ב).

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 מוגבלויות-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

העלאת מודעות בקרב מנהלים מגייסים לגבי גיוון תעסוקתי והיתרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות

העלאת חשיבות נושא העסקה וקידום עובדים עם מוגבלות במסגרת ישיבת הנהלה ע"י מנכ"ל המכון לסמנכ"לים

עדכונים ארגוניים במייל לכלל עובדי המכון בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות (למשל, ציון ימים בינלאומיים

כגון היום לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות, כנסים ואירועים בנושא, מאמרים וכו')

הקמת רמפה בכניסה הראשית לנגישות אנשים עם מוגבלות

הטמעת מערכת הקראה בספרייה

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 24.10.21

חתימת מנכ"ל/יו"ר/ראש הרשות:

שם מלא:

חתימה:

תפקיד: ראש ג'לעד גולוב  
מנכ"ל  
מכון התקנים הישראלי