

## תוכנית שנתית לשנת 2025

## א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מכון התקנים הישראלי  
 (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 מלאה/ בינונית / נמוכה / אי-עמידה  
 (3) סטטוס ביחס לשנת 2022 : עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי  
 (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 696  
 (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 35  
 (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: עדי אלקים תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): רכזת גיוס ואחראית על העסקת עובדים עם מוגבלות

כתובת מייל: [adi\\_elk@sii.org.il](mailto:adi_elk@sii.org.il) טלפון: 03-6467696

## ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

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

| ביצוע                                                                                                                                      | יעד                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: 32<br>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 3<br>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0 | מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 3 |

בשנת 2024 פורסמו משרות רכזת שיווק לאגף איכות והסמכה, נציג/ת מטה, מזכירה הסיבות לכך כי המשרות טרם אוישו הם: המועמדים לא התאימו לדרישות 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: 0

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

ניוד עובד עם מוגבלות אשר זומן לשימוע ועקב מוגבלותו נעשה מהלך והוא שובץ בתפקיד אחר בארגון.

### (4) האם קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים 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:

|                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| אורה ראובן- רכזת השמה         | מאגרי אנוש  |
| גיזלה פירלמן- רכזת השמה       | תעסוקה שווה |
| עידו בן משה- מנהל תיק מעסיקים | תעסוקה שווה |

### (6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

#### התאמות לעובד - הנגשת ענף זהב כנדרש לפי דרישות ת"י 1918.

סימון חניות נגישות לפי דרישות ת"י 1918 חלק שני.

התקנת כסאות קבועים במסדרון ובוצע חיזוק לקיר על מנת שיהיה חזק ויציב.

התקנת מאחזי יד במס' קטעים לאורך הפרוזדור המוביל למקום עבודתו במכון.

שילוט חדש לשירותים נגישים עבור שני המינים.

איתור ושילוט מתאים של אזורי מחסה נגישים בחירום. נהלים לפני בחירום של אנשים עם מוגבלות בתיאום עם מנהלת הבטיחות

ביצוע תרגיל לפני בחירום עם כיסא מילוט נגיש ע"י צוות החירום.

#### התאמות לעבודה - אישור עבודה מהבית בזמן חירום עבור עובדים עם מוגבלויות, אישור עבודה מהבית.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

- כלל העובדים אחת לשנה נדרשים לבצע לומדה בנושא נגישות השירות במקום העבודה.
- מנהלים - התקיימה סדנא לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות. הסדנא כללה: היכרות כללית עם נושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות ורתימת הארגון, סוגי מוגבלויות והתאמות, איתור, מיון וגיוס עובדים עם מוגבלות וניהול עובדים עם מוגבלות ביום יום.
- רכזת גיוס ואחראית על העסקת עובדים עם מוגבלות - השתתפות בוועידת המעסיקים השנתית של תעסוקה שווה; בסימן צמיחה ורווחה נפשית בזירת העבודה בזמן משבר מתמשך. הוועידה מספקת פלטפורמה למעסיקים ללמוד איך להתמודד עם האתגרים הגדולים של הזמן הנוכחי, תוך שמירה על בריאות נפשית של העובדים, במיוחד עובדים עם מוגבלות.
- תקשור והעלאת מודעות - ציינו את היום הבינלאומי לשוויון זכויות אנשים עם מוגבלות- פרסמנו הודעה לכלל העובדים במייל, במסכי המולטימדיה המפוזרים ברחבי המכון ובמדיות החברתיות.

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

- נשלח מייל לכלל העובדים בנוגע לעזרה בשעת חרום, פנייה לאיש קשר באופן אישי.
- בחינת האפשרות לבצע התאמות של מבחני המיון בהתאם להצהרת המועמד על המוגבלות.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

- בכל משרה שמפורסמת במדיות השונות מצוין כי תינתן העדפה למועמדים עם מוגבלות.
- הקטנת היקף המשרה בחלק מהתקנים המיועדים לעובדים עם מוגבלות.
- ייעוץ למנהלים לביצוע העדפה מתקנת עבור מועמדים עם מוגבלות המתאימים למשרה.
- פיתוח תהליך גיוס המאפשר הערכה שוויונית של כישורי המועמדים עם מוגבלות.
- שיתוף פעולה עם ארגונים המקדמים את שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה,
- הטמעת עקרונות ההעדפה המתקנת גם בקידום עובדים - כאשר כישוריהם ואיכות עבודתיהם תיבחן בצורה אובייקטיבית, תוך מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות במידה ויש להם כישורים דומים למועמדים אחרים.

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

|                                    |                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| גיזלה פרלמן- רכזת השמה 053-2972113 | תעסוקה שווה                       |
| ירון ליגי 054-8182050              | שווים עמותה לשיקום תעסוקתי (אש"ת) |
| אגף השיקום 073-3877588             | משרד הביטחון                      |
| רונית הראל 054-7216533             | ארגון נכי צה"ל                    |

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

- פיתוח הפרט - השתתפות רכזת הגיוס בסדנא שתועבר ע"י תעסוקה שווה. הסדנה תספק לרכזת הגיוס כלים, ידע ותמיכה הבטחת ביצוע התהליך בצורה מכילה, מקצועית ושוויונית. מתן כלים להבנת הצרכים והדרישות בהעסקת עובדים עם מוגבלות, הכרתה הכלים המתאימים ובניית תהליכי גיוס אפקטיביים ומכילים.
- תהליך מיון מותאם: התאמת תהליך הגיוס כך שיתחשב במגבלות שונות של המועמדים (כמו ראיון עבודה נגישה, סיוע בשיחה, התאמת מבחנים והגבלת שאלות לא רלוונטיות).
- העלאת מודעות – השקת קמפינים פנים-ארגוניים: קידום קמפינים אשר מבהירים את חשיבות העסקת אנשים עם מוגבלות ואיך הדבר תורם לארגון.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 16/01/2025

חתימת מנכ"ל/נשיא/ראש הרשות: ד"ר גלעד גלוב  
שם מלא: ד"ר גלעד גלוב תפקיד: נשיא

חתימה: \_\_\_\_\_

ד"ר גלעד גלוב  
מנכ"ל  
מכון התקנים הישראלי