



יום שני ב' תמוז תשע"ז  
26 יוני 2017

לכבוד  
ציבור עובדי קק"ל

### הנדון: העסקת עובדים עם מוגבלויות בקק"ל

הננו להביא לידיעתכם, כי בהמשך לצו ההרחבה שנחתם בין המעסיקים להסתדרות העובדים החדשה בחודש ספטמבר 2014, החל מחודש אוקטובר 2016, כל ארגון המעסיק מעל 100 עובדים, חייב להעסיק לפחות 3% מכלל העובדים - עובדים עם מוגבלויות. החל מחודש ינואר 2017, מספר העובדים עם מוגבלויות צריך להיות לא פחות מ- 5% מכלל העובדים.

מטרת צו ההרחבה היא לאפשר לאנשים עם מוגבלות להשתלב באופן מלא בכלל הארגונים במשק הישראלי. ניתן לעיין בצו ההרחבה אשר מפורסם בפורטל הארגוני בקישור הבא:  
<http://kkportal/KKLForms/תעסוקת20%עובדים20%עם20%מוגבלויות.pdf>

לפיכך, קק"ל נרתמת למשימה הלאומית של שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, בהתאם לכישוריהם, כחברים שווים בקהילה.

לצורך יישום צו ההרחבה, הרינו להביא לידיעת העובדים את ההדגשים הבאים בצו ההרחבה:

1. מינוי "ממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות":  
תפקידו של הממונה לפעול ליישום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות בהתאם להוראות הצו, ולפעול לשילוב מיטבי וראוי של העובדים במקום העבודה לטובת העובדים והארגון.  
בהתאם לכך, הוחלט למנות את הגב' תמר סולומון, מנהלת מחלקת ההדרכה באגף משאבי אנוש, כממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלויות בקק"ל.

## 2. מיפוי עובדים עם מוגבלות בקרן הקיימת לישראל :

אנו מבקשים למפות את מצבת כוח האדם בקק"ל בהתייחס לעובדים עם מוגבלות, במטרה לבחון את עמידתנו בדרישות החוק, וכן לצורך גיבוש תכנית עבודה להסדרת התאמות נדרשות לעובדים אלה.

**לידיעתכם:** עובדים עם מוגבלות זכאים לקבל התאמות פיזיות/ארגונומיות, כלי עבודה ואביזרים מתאימים שיאפשרו להם נגישות מיטבית, זאת על בסיס העברת מסמכים מתאימים.

**אין חובה לדווח על מוגבלות.** על פי החוק, אין כל חובה לדווח על היות עובד עם מוגבלות. יש צורך לדווח על מוגבלות רק באם ברצון העובד לקבל את ההתאמות הנדרשות.

3. **התאמות:** התאמה היא התוספת, השינוי או האביזר הנדרשים עבור עובד עם מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו ללא מוגבלות, כדי שיוכל לתפקד באופן יום יומי במקום העבודה ככלל העובדים. למידע נוסף על סוגי ההתאמות אנא ראו בקישור המצ"ב:

<http://economy.gov.il/Employment/UniquePopulation/IntegratingPeopleWithDisabilities/Pages/AdjustmentsinWorkplace.aspx>

אלה כוללים בין היתר התאמות כגון:

- **התאמות ארגונומיות/פיזיות** - כגון: התקנת מעלון, שירותים נגישים, וכן התאמה של עמדת העבודה האישית, כגון: מחשב המותאם לעובד עם מוגבלות ראייה, תרגום לשפת הסימנים או תמלול לעובד עם מוגבלות שמיעה.
- **שינוי בתנאי ההעסקה** - התאמה של דרישות התפקיד או שעות העבודה, וכן התאמות הקשורות בהכשרה ובהדרכה של העובד.
- **חניה נגישה** – על מעסיק להקצות לכל עובד עם מוגבלות, שניתן לו "תג נכה" מקום חניה, אם במקום העבודה קיימים לפחות שלושה מקומות חניה המיועדים לעובדים.

## 4. העדפה מתקנת במכרזים :

על פי חוק השוויון, בכל מקרה שבו יש בין המועמדים למשרה, מועמד עם מוגבלות, על המעסיק לבחון האם כישוריו דומים לכישורי יתר המועמדים, ובמקרה זה יש להעדיפו במסגרת העדפה מתקנת. יש לשים לב שמדובר בכישורים דומים ולא שווים. כישורים דומים כוללים רקע אקדמי במידה ונדרש באופן מהותי לביצוע העבודה, ניסיון מקצועי במידה ונדרש באופן מהותי לביצוע העבודה.

5. **הבטחת סודיות:** מובטחת בזאת שמירה מרבית על סודיות ודיסקרטיות, לעובדים שיבחרו לדווח על מוגבלותם בפני הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות. כמו כן

מחויבת קק"ל, שדיווח על מוגבלות לא יגרום לכל פגיעה בעובד, בתנאי העסקה  
הנוכחיים ו/או לאפשרויות הקידום העתידיות.

6. אנו מזמינים כל עובד שמבקש להתייעץ ולקבל סיוע בנדון, לפנות ישירות לממונה על  
העסקת עובדים עם מוגבלות בכל הקשור לנושא זה במייל [tamars@kkl.org.il](mailto:tamars@kkl.org.il) או **בהודעות**  
**לנייד: 050-7913206**.  
במידה והנכם מתלבטים האם לדווח על מוגבלות, ניתן להתייעץ בדיסקרטיות גם עם מנהלת  
מחלקת הרווחה, גבי כנרת לומברוזו בטל: **050-7086101 מייל: [kineretl@kkl.org.il](mailto:kineretl@kkl.org.il)**

מצ"ב טופס בקשה לקבלת מידע, לעובדים המעוניינים. את הטופס יש להעביר לממונה על  
העסקת עובדים עם מוגבלות, גבי תמר סולומון באגף משאבי אנוש.

בברכה,

אלי אחי מרדכי  
מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל

העתק: מר אמנון בן עמי, מנכ"ל קק"ל