

תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2027

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, מקדם את השתתפותם הפעילה של אנשים עם מוגבלות בחברה וכן את העסקתם של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. החוק קובע את יעד הייצוג ההולם (5% לפחות) וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

א. פרטים מנהליים

1. שם הארגון : החברה לשירותי איכות הסביבה Esc.
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2025 : רמה נמוכה.
3. סטטוס ביחס לשנת 2024 : ירידה ברמה אחת.
4. מספר עובדים המועסקים בארגון כיום : 129 עובדים.
5. מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים) : כ-6 עובדים.
6. פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון : שם מלא : עתליה סבח.
תפקיד בארגון : רכזת משאבי אנוש, גיוס פרט ורווחה וממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות.
כתובת מייל : Atalia.sabah@escil.co.il
נייד : 054-5256029

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2026

1. ייעוד משרות

משרות ייעודיות מיועדות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית (40% נכות ומעלה).
בשנת 2025 עמדנו ביעד הייצוג ההולם, על כן לא נדרשנו להמציא תכנית שנתית ויעד זה אינו הוגדר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2026 : 13 • כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל : 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנת 2026, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת : 0

התייחסות מילולית ליעוד משרות-

החברה לשירותי איכות הסביבה בע"מ (ESC) היא חברה ממשלתית שהוקמה במטרה לטפל בפסולות מסוכנות המיוצרות בישראל, תוך שמירה והגנה קפדנית על איכות הסביבה. מפעל החברה ממוקם בנאות חובב, ומטפל במגוון רחב של פסולות מסוכנות. החברה מתמודדת עם אתגרים מורכבים וייחודיים המקשים על עמידה ביעדי ייעוד המשרות והעסקת עובדים עם מוגבלות.

ראשית, **המאפיינים הפיזיים והגיאוגרפיים של המפעל** - הממוקם בשטח פתוח וכולל שלושה מתקני טיפול מרכזיים הפועלים בשטח ובגובה - מחייבים מטבעם עבודה פיזית מאומצת ותנאי בטיחות קפדניים. שנית, אנו נתקלים בחסם מערכתי משמעותי מול **רופאים תעסוקתיים**; כחלק מתהליך המיון, מועמדים מופנים למרפאה תעסוקתית על מנת לבחון את כשירותם לתפקיד ובמקרים של עובד עם מוגבלות לקבל התאמות מתאימות. רופאים תעסוקתיים נוטים במקרים רבים לקבוע "אי כושר" למועמדים/ות, במקום לבחון ולהתאים את תנאי העבודה בשיתוף פעולה עם צרכי המפעל והאפשרות ליישום התאמות נגישות. שילוב גורמים אלו יוצר קושי רב בביצוע ייעוד משרות בפועל.

2. משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

מספר המשרות שאוישו במסגרת העדפה מתקנת מתבסס אך ורק על מועמדים שבחרו מיוזמתם להצהיר על זכאותם בעת הגשת המועמדות ומסרו אסמכתא רשמית כנדרש. בהתאם להנחיות המשפטיות, הארגון אינו יוזם שאלות אודות מוגבלות כלפי מועמדים/ות, על כן הנתונים לא יודעים.

3. קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2026 - לא ידוע. המידע שיש ברשותנו אודות עובדים/ות עם מוגבלות מוגבל, ידוע לנו שקיימים עובדים/ות עם מוגבלות בחברה, יחד עם זאת אין בידנו את נתוני אחוזי הנכות שיש ברשותם, יתכן וקיימים עובדים/ות עם מוגבלות משמעותית ואין אנו מודעים לכך. על כן יתכן שקודמו עובדים העומדים בתנאי הנכות המזכים אך ללא ידיעתנו.

4. ככלל, 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:

- אנו מלווים ע"י גב' קארין בן-דלק, מנהלת תיקי מעסיקים אזור דרום "תעסוקה שווה".
- משרות פתוחות מופצות לארגון נכי צה"ל, אגף השיקום של משרד הביטחון, מחלקת השמה תעסוקה שווה, עמותת שווים, שירות התעסוקה.

6. התאמות שניתנו למועמד או לעובד

- החברה מבצעת התאמות שניתנו לעובד בהמלצת רופא תעסוקתי באופן מלא, להלן מס' דוגמאות מהשנים האחרונות-
- מפעיל/ת שטח, עבודה פיזית- "הגבלת הרמת משאות עד 5 ק"ג."
 - עובד/ת משרד- "אישור עבודה מהבית ככל הניתן".
 - עובד/ת מעבדה- "ללא עליה על הגובה, ללא עליה על סולם, ללא הרמת חפצים כבדים, ללא ביצוע מטלות עבודה הכרוכות בשימוש במסכת פנים מלאה. מומלץ על עבודה עם חברי צוות נוספים, ללא משמרות לילה."
 - עובד/ת מעבדה- "יכול לשוב לעבודה בהיקף של חצי משרה לתקופה של חצי שנה".
 - מפעיל/ת שטח, עבודה פיזית- "אינו רשאי לבצע עבודה פיזית מאומצת או הרמת משא עם יד שמאל".
 - מפעיל/ת שטח, עבודה פיזית- "להימנע ממאמץ או הרמת משקל כבד עד 2 ק"ג"
 - מפעיל /תשטח, עבודה פיזית- "ממליץ לעבוד עם מיגון מתאים לרעש מזיק, כולל אטמים/אזניות ניתן לעבוד גם עם מיגון כפול".
 - עובד/ת משרד- משרה מופחתת של כ-5 שעות ביום עבודה למשך 6 חודשים".
 - עובד/ת מעבדה- "הגבלת עבודה שכרוכה בעמידה ממושכת וגם בעבודה שדורשת הרמה ממושכת של ידיים".

7. פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית-

- מינוי והכשרת ממונה ייעודית להעסקת אנשים עם מוגבלות.
- הארגון מלווה ע"י צוות "תעסוקה שווה" באופן שוטף לצורך הדרכה והתייעצות.
- (הגב' קארין בן-דלק, מנהלת תיקי מעסיקים אזור דרום "תעסוקה שווה").
- השתתפות בובינר בנושא דיני עבודה ועילת אפליה למקדמי תעסוקה ע"י "תעסוקה שווה".
- השתתפות בירידי תעסוקה המופעלים ע"י עיריית באר-שבע בשיתוף "תעסוקה שווה".
- הועברה סדנת "ניהול טראומה מודע" למנהלי דרג ביניים ע"י "תעסוקה שווה".
- הטמעת תבנית למשרות מפורסמות תחת תבנית אחידה הכוללת הצהרת שוויון הזדמנויות, נגישות לאנשים עם מוגבלות והעדפה מתקנת (מצ"ב בנספחים משרות מפורסמות לדוגמא).

- המשרה מיועדת לנשים וגברים כאחד.
- החברה פועלת על-פי חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלויות ומעודדת את העסקתם.
- החברה פועלת על-פי חוק החברות הממשלתיות ומעודדת העסקה של אוכלוסייה מגוונת.

- כחלק מתהליך המיון, המועמדים לתפקיד מופנים למרפאה תעסוקתית לצורך קביעת כשירותם לתפקיד, בטרם הפנייתם על המועמדים למלא שאלון רפואי, ובו סעיף הנותן אפשרות להצהיר על מוגבלות המועמדים וכותרת לתפקיד. בסעיף זה המועמד יכול, אך לא חייב, להצהיר על התאמות הנדרשות.
- הפצת משרות לגופי השמה רלוונטיים בנושא.



8. פירוט הלקחים שהופקו- (שיפור/שימור)

לאחר מינוי בפועל של ממונה להעסקת אנשים עם מוגבלות, נקטנו בפעולות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות. לראשונה אנו נדרשים לכתוב תכנית בנושא ולהציב יעדים שיסייעו לנו לעמוד בייצוג ההולם. נפעל לקדם עשייתנו בנושא בשנה הקרובה.

שימור-

המשך קיום קשר רציף ופרסום משרות בערוצים הרלוונטיים.
המשך השתתפות בירידי תעסוקה המופעלים ע"י העוסקים בשילוב מועמדים/ות עם מוגבלות.
המשך העלאת המודעות בקרב עובדי המפעל, מנהלים מגייסים ואגף מש"א ע"י הדרכות וסדנאות בנושא.

שיפור-

הרחבת רשימת הגורמים העוסקים בשילוב אנשים עם מוגבלות (קיימת רשימה רחבה באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות) והפצת משרות פתוחות.
קידום העלאת המודעות באופן אינטנסיבי יותר ע"י הדרכות וסדנאות בנושא.
ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלות תוך חתירה לאיוש משרות פוטנציאליות ועמידה בייצוג הולם.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2027

1. ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות

אומדן המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2027 : 10
מספר המשרות הייעודיות רק למועמדים/ות עם מוגבלות משמעותית המתוכננות : 0
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם : 0
פירוט סוג המשרות הייעודיות :

החברה לשירותי איכות הסביבה רואה ערך עליון בקידום שוויון הזדמנויות בעבודה ובשילוב אנשים עם מוגבלות, ופועלת באופן שוטף לעמידה בדרישות הדין והוראות ההעדפה המתקנת.
עם זאת, ביחס לדרישת ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלות קשה (בעלי 40% נכות ומעלה), אנו מבקשים להציג את האתגרים המבניים והבטיחותיים הייחודיים המאפיינים את פעילות החברה, אשר אינם מאפשרים במרבית המקרים איוש של משרות אלו לאור אופי פעילות החברה-

א. אופי פעילות תעשייתית מורכב ודרישות פיזיות ובטיחותיות קשיחות :

חברתנו פועלת כאתר ארצי לטיפול בפסולת מסוכנת בנאות חובב. ליבת הפעילות האופרטיבית במפעל מתאפיינת בתנאי שטח פתוח ואתגרים הכוללים בין היתר :

- טיפול, שינוע, פריקה והרמת משאות כבדים.
- התמגנות מלאה בפני חשיפה לחומרים כימיים- יש החובה לשימוש בצידוד מיגון אישי מלא ומכביד כנגד חשיפה לחומרים כימיים מסוכנים.
- ביצוע עבודות בגובה ובסביבת מתקנים תעשייתיים, סביבת עבודה זו מחייבת כשירות גופנית מלאה לצורך שמירה על בטיחות העובד והסובבים אותו.

ב. קביעת כשירות תעסוקתית: בשל תנאי השטח והסיכונים המובנים בפעילות עם

חומרים מסוכנים, במעמד תהליך המיון מועמדים מופנים לרופאים תעסוקתיים ע"מ לקבוע את כשירותם למשרה. לצערנו, אנו עדים לתופעה בה רופאים תעסוקתיים נוטים לפסול מועמדים בקביעת "אי כושר" לעבודה בתנאים אלו.

ג. **אתגרי נגישות גיאוגרפית לפריפריה התעשייתית (נאות חובב):** מפעלנו ממוקם באזור התעשייה נאות חובב (בין באר שבע לירוחם), בלבה של זירת מפעלים כימיים כבדים, הדבר יוצר אתגרי הנגשה ולוגיסטיקה משמעותיים ביותר עבור עובדים בכלל, ועבור עובדים עם מוגבלות בפרט. מכאן שהגיוס בחברתנו (גם לעובדים ללא מוגבלות) הוא אתגר כשלעצמו, כך שייעוד משרות למועמדים בעלי מוגבלות משמעותית מאתגרת ובעלת רמת ישימות נמוכה.

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.

פירוט הפעולות שבכוונתו לנקוט בארגון לצורך יישום הנחיה זו-

- האתגר המרכזי בניהול גיוס שוויוני הוא האיסור בשאילת המועמד על עצם היותו מוגבל לבין העובדה שאנו רוצים לוודא שהמועמד זכאי להעדפה מתקנת או להתאמות ומימוש זכויותיו. על כן, ע"מ לפתור את הפער מבלי להפר את חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, נפנה למועמד בצורה נגישה, שקופה ומזמינה באמצעות טופס "שאלון ראשוני" בו הוא ממלא את פרטיו בטרם הריאיון הראשוני, ונכניס שאלה בטופס- החברה פועלת על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ומעודדת את העסקתם. במידה והנך עונה להגדרה של עובד עם מוגבלות נשמח שתעדכן/י אותנו בכך על מנת שנוכל לבחון את המשמעויות הנובעות מכך.
- הנחיית המנהלים המגייסים וועדות בוחנים בדבר מתן עדיפות להעדפה מתקנת וייצוג של אנשים עם מוגבלות.
- עם פרסום התכנית, הממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות תפיץ הודעה בקרב העובדים לצורך העלאת המודעות להעסקת אנשים מוגבלות, ובשאלה האם הנם חשים בצורך להתאמות.
- איתור אקטיבי ומשמעותי בעת פרסום המשרה הייעודית באמצעות הגורמים העוסקים בשילוב אנשים עם מוגבלות.
- המשך העלאת המודעות לנושא בישיבת הנהלה.
- קידום והעלאת המודעות באופן אינטנסיבי יותר במסגרת פעילויות רווחה והדרכה.

3. פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות לעוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית-

- משרד הביטחון, אגף השיקום- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
- המוסד לביטוח לאומי, אגף השיקום- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
- ארגון נכי צה"ל- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
- "תעסוקה שווה"- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים, תיאום הדרכות, ליווי תעסוקתי
- "שווים", עמותה לשיקום תעסוקתי- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
- עמותת "סיכוי שווה"- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
- "מעגלי תעסוקה", החברה למתנסים- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
- שירות התעסוקה- פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים (הבטחת הכנסה, נכות)

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

הפעולות שיש בכוונתו לבצע ע"מ להעלות את המודעות ולקדם הנושא פורטו בסעיף 2.
 בנוסף לכך, נמשיך לקבל ליווי משמעותי ופורה ע"י "תעסוקה שווה".
 נרחיב את ההדרכות והסדנאות בנושא.
 נקיים קשר רציף ואינטנסיבי יותר עם הגורמים העוסקים בשילוב אנשים עם מוגבלות.
 נקיים הדרכות לצוות המגייס אודות העדפה מתקנת, התאמות ובכלל על החשיבות המוסרית, הערכית והיתרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות.

5. ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 28/10/2026

חתימת מנכ"ל:

שם מלא: אורי גת פלש תפקיד: מנכ"ל החברה לשרותי איכות הסביבה



חתימה: