

אוקטובר 2021

תוכנית עבודה לקידום אנשים עם מוגבלות לשנת תשפ"ב – תשפ"ג 2021-2022 – כאן תאגיד השידור הישראלי

הקדמה

תאגיד השידור הישראלי הינו גוף צעיר, שהוקם בשנת 2015, מונה כיום כ-990 עובדים. מאז הקמתו רואה התאגיד הציבורי לנגד עיניו את חשיבות שילוב אנשים עם מוגבלות.

קידום הנושא מתבצע בשני היבטים – הראשון, פנים ארגוני, מתמקד בהון האנושי המרכיב את הארגון ומייצג את העשייה בו. אנו מאמינים שבכדי ליצור שידור מצוין ותרבות ארגונית המאפשרת חדשנות, הקשבה ודינאמיות קיימת חשיבות רבה שהעובדים והעובדות יהיו מגוונים, שהקול של כל עובד ועובדת יישמע ושלא תהיה הגמוניה שולטת. ומתוך כך לאפשר שוויון הזדמנויות ועמידה בחוק. ההיבט השני הינו "חוץ ארגוני", כהנגשה ציבורית. כחלק מתפקידנו כגוף שידור ציבורי, המייצג ונותן מענה לכלל האוכלוסיות. כחלק מהאג'נדה השידורית אנו מקפידים לייצר תכנים ולהפיק תוכניות המקדמות את מעמד האנשים עם מוגבלות, דבר התורם להעלאת המודעות, לקבלת האחר, לקידום הזכות להכלה ולשינוי חברתי.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התשנ"ח-1998) נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

להלן דרישות החוק: "לא יראו ייצוג הולם אצל מעסיק ציבורי גדול, אלא אם כן 5% לפחות מקרב עובדיו הם עובדים עם מוגבלות משמעותית; במניין העובדים לפי סעיף קטן זה לא יובאו בחשבון עובדים של קבלן כוח אדם או קבלן שירות המועסקים אצל המעסיק הציבורי הגדול" (סעי' 9ב). במידה והמעסיק לא עמד בדרישות אלו "יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית" (סעי' 9ג).

באוגוסט 2021 פורסמו באתר משרד המשפטים הנתונים לשנת 2020. שיעור העובדים עם מוגבלות בתאגיד השידור כאן, הינו בעמדה בינונית, דהיינו 3.5% עד 5% מעובדי התאגיד הם עם מוגבלות משמעותית. זאת לאחר שבאוגוסט 2020, פורסמו הנתונים לשנת 2019, בה השיעור היה בטווח

העמידה המלאה, כלומר, בשיעור ייצוג של לפחות 5% עובדים מסך עובדי התאגיד היו עם מוגבלות משמעותית.

נציין כי לא כל העובדים עם מוגבלות מדווחים בפנינו על מוגבלותם. מהנתונים שבידנו, נכון לאוקטובר 2021, ישנם כ- 60 עובדים עם מוגבלות בארגון, שניתנים להם מענה והתאמות דרך משאבי אנוש. מתוכם 30 עובדים מדווחים שהם עם מוגבלות משמעותית כחוק. לגבי היתר, אין בידנו נתונים אם מוגבלותם מוגדרת כמשמעותית לפי המדדים המוגדרים בחוק.

- מניתוח הנתונים שבידנו עולה כי בשנת 2019 גויסו פי 4 יותר עובדים עם מוגבלות משמעותית, מאשר בשנת 2020. כמות העוזבים בשנת 2020, זהה לכמות הנקלטים.
- מניתוח פנימי שלנו, עולה כי ניתן לייחס את השינוי במידת העמידה לשני גורמים עיקריים:
1. התפרצות מגיפת הקורונה בשנת 2020 הובילה את המשק לשינויים רבים, ביניהם ירידה בכמות מחפשי העבודה. דבר זה נכון במיוחד לאנשים עם מוגבלות, שבמקרים רבים נמצאים בקבוצות סיכון, זאת לצד תחלופה טבעית ועזיבה של עובדים.
 2. העבודה בתאגיד ב-2020 הייתה אינטנסיבית מהרגיל בגלל שילוב של מגפת הקורונה, מערכת בחירות ואירועים ביטחוניים. אפשר שעובדים המתמודדים עם מוגבלות התקשו יותר מאחרים לעמוד בקצב ובדרישות האינטנסיביות. במקרים שהקושי לא הגיע לפתחנו, לא יכולנו לסייע במתן התאמות נדרשות.
- נושאים אלו מקבלים מענה בתוכנית העבודה להלן.

סקירה - פעולות שנעשו בשנת 2021 והמשך תוכנית עבודה לשנת 2022:

גיוס עובדים עם מוגבלות

העשייה והעבודה בתאגיד השידור הישראלי, מחייבת התמקצעות ויכולות מותאמות לתחום העיסוק, ועל כן, תהליכי איתור של אנשים עם מוגבלות המתאימים לתפקידים, הם מורכבים יותר ודורשים יצירתיות ושיתופי פעולה עם מגוון רחב של עמותות. כמו גם האתגר מחייב אותנו כארגון, להרחיב את היכולת לקלוט ולהכשיר עובדים עם ניסיון מועט יותר, אך עם פוטנציאל גבוה, כדי לאפשר השתלבות וגיוון.

פעולות תומכות בתחום הגיוס:

- ❖ החל משנת 2017, ניתנת עדיפות בהליכי הגיוס לאוכלוסיות מגוונות ולאנשים עם מוגבלות בפרט. בעת הפנייה, המועמדים רשאים להצהיר על מוגבלותם כחלק משאלון הגשת המועמדות. השאלון והאתר המיועדים להגשת מועמדות למשרות – מונגשים לאנשים עם מוגבלות.
- ❖ בעת פרסום משרות מתבצעת פנייה לעמותות ייעודיות בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות. ואנחנו פועלים תמיד ולהרחבת מעגלים נוספים. נכון להיום מתבצעת פנייה שוטפת ל-16 עמותות וארגונים המסייעים בהשמת עובדים עם מוגבלות. להלן שמותיהם: "תעסוקה שווה",

- ❖ "בית חם לבריאות", "בעצמי", "האגודה לבריאות הציבור", "שיקום אחר", "שק"ל", "בית הלוחם", "אשנב", "בית אקשטיין", "תמורה", "עלי שיח", "מגדל אור- יעדים לצפון", "עבודה נגישה", "סיכוי שווה", "אגף שיקום של משרד הביטחון", "אגף שיקום של ביטוח לאומי".
- ❖ במהלך שנת 2020 תהליכי המיזון והראיונות נעשו תוך התאמה והנגשה למועמדים עם מוגבלות, בהתאם למוגבלותם. כך למשל - הקראה של השאלות והתפסים הכתובים, הגדלת גופנים במשימות מקצועיות, הסברים מופשטים, ראיונות אונליין ועוד. מגמה זו היא חלק מתהליכי הגיוס ותימשך גם בגיוס שנת 2022.
- ❖ בכל הליכי המיזון, נערך פרוטוקול ועדה המתעד את התהליך ומפרט את מהלכו. בין היתר, מפורטים נימוקי הוועדה לבחירת ותיעדוף המועמדים. בהליכים בהם מתמודדים מועמדים עם מוגבלות ומתקדמים לשלב הראיונות, הדבר מצוין באופן מפורש בפרוטוקול ובפני חברי הוועדה לצורך תיעדוף בעת קבלת ההחלטות.
- ❖ בשנת 2022 יסומנו תקנים מאוישים על ידי אנשים עם מוגבלות משמעותית נכון לתחילת השנה. בהתאם לכך תהיה הקפדה על כך שכל משרה המאוישת על-ידי אדם עם מוגבלות משמעותית ומתפנה, תאויש על ידי אדם אחר עם מוגבלות, או שתשוריין משרה אחרת באותה החטיבה עבור אדם עם מוגבלות. זאת כדי לשמר את שיעור העובדים עם מוגבלות בארגון ובחטיבות השונות.
- ❖ כמו כן, כדי לקלוט לארגון עובדים נוספים עם מוגבלות, ולעודד את קליטתם, הוחלט על שיריון משרות ייעודיות לעובדים עם מוגבלות משמעותית. בהתאם לכך עד סוף 2022 ישוריין, מעבר לתקנים המאוישים ע"י אנשים עם מוגבלות, 5 תקנים נוספים בארגון שייעודו לאנשים עם מוגבלות בלבד.
- ❖ במקביל לגיוס עובדים עם מוגבלות, החל משנת 2021, התאגיד מאפשר לעובדים עם מוגבלות להתנדב לעבודה בתאגיד, וזאת כדי לרכוש ניסיון תעסוקתי שיסייע להשתלבותם העתידית, בין אם בתאגיד ובין אם מחוצה לו. באוקטובר 2021 נשלח מייל למנהלי התאגיד, אשר מזמין אותם לקדם נושא זה. אחרי פיילוט מוצלח בחטיבת הרדיו, במהלך 2022 האופציה תורחב.

ליווי עובדים עם מוגבלות

- כל עובד חדש הנקלט לארגון ממלא טופס שוויון הזדמנויות שבו הוא רשאי להצהיר על מגבלותיו והאם הוא נדרש להתאמות בעבודתו. כמו כן, קיימים גם מקרים של עובדים אשר מתפתחת אצלם מגבלה במהלך עבודתם בתאגיד.
- בשני המקרים לעיל מתקיים ליווי של העובדים תוך מתן ההתאמות הנדרשות לצורך השתלבות מקסימלית בארגון ובסביבת העבודה.
- ❖ דוגמאות להתאמות שנעשו במהלך שנת 2021 : סידורי ישיבה מותאמים, ציוד טכני מותאם, מתן רכב עבודה מותאם, אפשרות להיעזר במלווה סיעודי, הקמת עמדת עבודה קבועה מהבית ועוד. השיקול בכל מקרה ומקרה הוא לגופו ובאופן ענייני, וידרוש המצאת אישור כנדרש מרופא תעסוקתי או רופא המטפל בתחום המגבלה.

- ❖ בעקבות משבר הקורונה והעובדה שעובדים רבים עם מוגבלות נמצאים בקבוצות סיכון, הורחבו ב-2020-2021 אפשרויות העבודה מהבית עבור עובדים עם מוגבלות. במקרים שהדבר התאפשר, עובדים אלו קיבלו ציוד מותאם לביצוע שידורים מהבית. כמו כן, עובדים שנדרשו להגיע למשרד והיו באוכלוסיית סיכון, שובצו באתר עבודה שונה מהקבוע ואשר קרוב למקום מגוריהם, במידה ועל ידי שינוי זה צומצם הסיכון של נסיעה באוטובוסים או מוניות.
- ❖ פעלנו ככל שניתן לשמירת סביבת עבודה בטוחה לעובדי התאגיד ואוכלוסיית העובדים בסיכון בפרט, על ידי גיוס פקחי קורונה שמוודאים שכולם שומרים על הנחיות ומקפידים לשים מסיכה על ידי אכיפת תו ירוק והגדרת נהלים לכלל העובדים. מגמה זו תימשך גם בשנת 2022 בהתאם להתפתחות הקורונה והשינויים בחוק.
- ❖ פרנטית משאבי אנוש והממונה על התחום נותנות מענה באופן שוטף עבור כל פניה של עובד בנושא מוגבלותו החל משלב קליטה ועד לסיום ההעסקה. זאת למשל במצבים שקיים צורך בחניכה, תמיכה וליווי, שינויים בתנאי ההעסקה, שינוי נדרש בתפקיד ועוד. כל פנייה של עובד בארגון בנושא תעסוקה עם מוגבלות נבחנת ומקבלת מענה. מגמה שעוגנה במהלך שנת 2021 כחלק מהתהליכי עבודה ותימשך.
- ❖ בהתאם למדיניות שנקבעה בשנת 2020 ועוגנה לנוהל בשנת 2021, כל עובד עם תו נכה יכול לחנות בחינם באתר התאגיד, זאת בעוד שיתר העובדים נדרשים לשלם תשלום סמלי.

הצהרת נגישות והסדרי נגישות בתאגיד

- ❖ בנייני התאגיד באתרים ירושלים וחיפה - מונגשים, אתר תל אביב בחלקו. יש לציין כי הרוב הגדול עובדים באתר ירושלים. בשנת 2022, נפעל למעבר אגפים נוספים לירושלים וצמצום עובדים באתר תל אביב. כמו כן, התאגיד פעל וימשיך לפעול למען הנגשת המבנים הפיזיים והשירותים השונים לכלל עובדיו.
- ❖ במקביל אנו עובדים על הנגשת כלל הכלים והשירותים לציבור ונמשיך לפעול למען זה גם בשנת 2022.
- שידורי הבחירות במרץ 2021 ושידורי האירוויזיון במאי 2021, היו מונגשים: שפת הסימנים, הנגשה קוגניטיבית, כתוביות סמויות, הנגשה קולית - פישוט קולי ותיאור קולי.
- לאורך מבצע "שומר החומות", במאי 2021, הנגשנו בשפת הסימנים חלק ניכר של מהדורות החדשות המורחבות.
- בדצמבר 21, יום המודעות לאנשים עם מוגבלות, נתרגם לשפת הסימנים את כל תוכניות החדשות בפלטפורמות השונות, החל משעות אחר הצהריים ועד הלילה, כך גם נפעל בשנת 2022.
- אתר האינטרנט של כאן הנו מונגש, הן בשפה העברית והן בשפה הערבית. בשנת 2021, הונגשו כלים ספציפיים: עמוד תחנה רדיו, עמוד פרקי רדיו, כלי הצבעה, כלי מדידה, דף בית, דף ריכוז, עמודי אייטמים, לוח שידורים, דפי V.O.D, דף קטגוריה, דף דרושים, דיווחי תנועה, דף מועצה, כאן קבילות הציבור, פודקאסטים, דפי שידור חי. בשנת 2022, נמשיך ולאתר כלים נוספים.

- באפליקציה חדשה שעלתה לאוויר באוקטובר 2021 הנגשנו את עמוד הבית, עמוד הלייב והנגן שלנו. בשנת 2022, יונגשו כלים נוספים באפליקציה.
- בשנה 2022, התאגיד יתחיל תהליך של חידוש אתריו, כמובן עניין הנגישות הוא חלק אינטגרלי מהתהליך. בסיום התהליך, יהיו אתרים חדשים ומונגשים.
- אנחנו מפעילים באופן קבוע אתר ההנגשה, 'כאן מנגשים', של כאן באינטרנט :
<https://www.kan.org.il/page.aspx?landingpageid=1151>

❖ לפרטים נוספים בנושא ניתן לקרוא באתר של כאן :
<https://www.kan.org.il/item?itemid=143>

רווחה, הכשרות והדרכות

- ❖ במהלך חודש נובמבר 2021 תתקיים הדרכה בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, וזאת במסגרת קורס פיתוח מנהלים, הכשרה שנכנסה כחלק מסילבוס הקורס ותימשך גם במחזור קורס נוסף העתיד להתקיים במהלך שנת 2022.
 - ❖ בשנת 2021 השתתפה הממונה יחד עם דמויות מפתח בארגון, בהדרכות אינטרנטיות שונות מתחום קידום אנשים עם מוגבלות:
 - במרץ 21, קורס הכשרת הממונים. ות והאחראים. ות על תעסוקת אנשים עם מוגבלות מטעם חוסן חברתי לישראל
 - במאי 21, מפגש בנושא איתור, מיון וגיוס עובדים עם מוגבלות לצוותי גיוס, מטעם חוסן חברתי לישראל
 - אוגוסט 21, וובינר למעסיקים - התמודדות עם מצבי בריאות משתנים של עובדים מטעם תעסוקה שווה.
 - ביולי 21, מפגש העשרה לאחראים. ות וממוני. ות תעסוקת עובדים עם מוגבלות, מטעם חוסן חברתי לישראל.
 - מגמה זו תמשיך בשנת 2021 לצורך העשרת הידע בתחום של כל הנוגעים בנושא.
 - ❖ בדצמבר 2021 יצוין יום המודעות לזכויות אנשים עם מוגבלות, עם פעילות מותאמת. יום שיצוין בכל שנה, גם בשנת 2022.
 - ❖ במהלך יוני 21, צוין שבוע הספר, התקיים יריד ספרים שהופעל על ידי עובדים עם מוגבלות מעמותת "סיפור חוזר", עמותה להעסקת אנשים עם מוגבלות תעסוקתית. יריד מוצלח מאוד, שמתוכנן גם לשבוע הספר בשנת 2022.
 - ❖ במהלך שנת 2022 מתוכנן לעובדי התאגיד יום התנדבות עם אנשים עם מוגבלות
 - ❖ במהלך שנה 2022, תתקיים סדנא שתועבר על ידי אנשים עם מוגבלות, להעלאת המודעות.
- בשנת 2022 תמשך המגמה לשלב בפעולות רווחה בארגון אנשים עם מגבלה על מנת לקדם את המודעות בנושא.

השתתפות בפורומים, ייצוגיים ופרסים

- ❖ במאי 2021, אירחוננו קבוצת למידה של ארגון "מעוז", ליום הרצאות וסיור בתאגיד בנושא השתלבות אוכלוסיות גיוון ועובדים עם מוגבלות. היום כלל הרצאה של המשנה לחטיבת החדשות – הגב' אילאיל שחר בנושא תפיסת הגיוון וגבולות הגזרה בתאגיד, הרצאה של סמנכ"לית משאבי אנוש, הגב' גיתית רוזן אליצור בנושא מנגנונים והתערבויות מקדמות גיוון בארגון, חסמים ואתגרים בגיוון והרצאה של המגיש קלמן ליבסקינד בנושא גיוון הלכה למעשה.
 - ❖ באוקטובר 2021 זכה תאגיד השידור בפרס המצוינות במשאבי אנוש לשנת 2021 בפרויקט "מהפיכה בתרבות הארגונית של תאגיד השידור הישראלי". בין הנושאים שעליהם התקבל הפרס היה גיוון בשידורים ובקרב העובדים ובתוך כך שילוב אנשים עם מוגבלות והנגשה.
- התאגיד ימשיך ויפעל בשיתופי פעולה באופן שוטף וביניהם 'תעסוקה שווה', בהשתתפות בכנסים ובפורומים מתוך מטרה משותפת להעלאת המודעות וקידום הנושא.

תקשורת פנים-ארגונית וחוץ ארגונית בשידורים

התאגיד ימשיך לפרסם את פעילותו בנושא ואת תוכניתו בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות באתר כאן ובפורטל הארגוני. מעת לעת העובדים יקבלו עדכונים רלוונטיים על הנעשה בתחום על ידי הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות.

כאמור תאגיד השידור רואה חשיבות רבה בהנגשת השידורים, וכן יוסיף לפעול למען הנגשת השידורים בטלוויזיה, ברדיו ובדיגיטל לכלל האוכלוסייה. אנחנו רואים חשיבות רבה בהעלאת המודעות הציבורית והעיסוק בנושא אנשים עם מוגבלות, ועל כן, מייצרים מגוון רחב של תכנים, ונמשיך לפעול כך גם בשנת 2022.

❖ בשנת 2021 בדיגיטל :

- שניים מהפרויקטים המרכזיים שלנו השנה עסקו באנשים עם מוגבלות: הראשון "חוות החופש" – סדרה בת שישה פרקים שעסקה בחוות הצלה של בעלי חיים שמועסקים בה אנשים עם מוגבלות.
- הפרויקט השני "בנפשם" – סדרה בת שישה פרקים העוסקת באנשים עם הפרעות נפשיות שונות ומציגה את ההתמודדות והאתגרים שבפניהם הם עומדים.
- הסדרה שלנו "כאן מקשיבים" מתמקדת תדיר באנשים עם מוגבלות, ואחד הפרקים המרגשים והמשפיעים שהעלינו השנה עסק בעולמה המופלא של יובל, ילדה עם אוטיזם.
- השנה גם החל להופיע אצלנו דניאל מורס, בחור צעיר עם טורט, שמופיע במערכונים ובסדרות תעודה שלא עוסקים במגבלה שלו.
- הרבנו לפרסם פינות עם אסתי סגל, עובדת התאגיד קטועת הרגל, שהוכיחה פעם אחר פעם בסדרה "אסתי בשטח" שהמגבלה שלה לא נותנת לה להפריע לחייה.
- המשכנו לפרסם גם פינות רבות בכיכובם של אנשים עם מוגבלות – החל בטורי דעה, דרך סדרות הדוקו השונות, ועד לסרטוני עדויות שבהם אנשים מספרים על חוויותיהם ולפינות להעלאת המודעות למוגבלויות שונות, למשל, העלאת המודעות לחשיבות מכשירי שמיעה.

- בשירות שלנו בשפה הערבית – kan arb – חשפנו את הצופים להתמודדות מעוררת השראה של בעלי מוגבלות, כמו ביאן אחמד המרותקת לכיסא גלגלים בעקבות דלדול עצם. הסרטון צבר יותר ממיליון צפיות וריגש מאות אלפים בישראל ובעולם הערבי.

בנוסף לפעילויות חוצות פלטפורמות אלו, התוכן של הדיגיטל העולה בפייסבוק תמיד מונגש על ידי כתוביות צבועות לטובת ציבור החירשים וכבדי השמיעה, מופקים תכנים מיוחדים על אנשים המתמודדים עם מוגבלויות שונות למען העלאת המודעות. וכך נמשיך ונפעל גם בשנת 2022.

❖ בשנת 2021 בטלוויזיה :

- השקנו את הפורמט הבריטי והמצליח " תנו לעבוד " שעוסק במציאת תעסוקה לאנשים עם מוגבלות ושילובם בשוק העבודה.
- שידרנו ספיישל בין שלושה חלקים בתוכנית "יוצאים מן הכלל", בהנחיית רוני קובן, בנושא אהבה על הספקטרום ובמכרזו אנשים על הספקטרום המחפשים אהבה.
- בתחילת שנת 2022 עתידה להעלות תוכנית חדשה, פורמט ישראלי מקורי, שבה אנשים עוזרים לאנשים עם הגבלה בשיפוץ ומייקאובר של אביזרים שיקלו על חיי היומיום שלהם.

בשנת 2022 התאגיד ימשיך לייצר תכנים מעשירים ותכנים אקטואליים בתחום קידום אנשים עם מוגבלות בחטיבות התוכן השונות ובדיגיטל. שכן הדבר מעצים ומחזק את התודעה והאתוס החיובי של התאגיד בנושא, הן בפני עובדי התאגיד והן אל מול הצופים והמאזינים לכאן.

בתאריך 27.10.21 התקיימה ישיבה בנוכחות מנכ"ל התאגיד וסמנכ"לית משאבי אנוש, לאישור תוכנית העבודה השנתית לעובדים עם מוגבלות.

מנכ"ל התאגיד, מר אלדד קובלנץ :


אלדד קובלנץ
מנכ"ל
כאן


ג'יתית רוזן אליצור
סמנכ"לית משאבי אנוש
תאגיד השידור הישראלי

סמנכ"לית משאבי אנוש, הגב' גיתית רוזן אליצור :

ניתן לפנות באופן אישי לתמר יששכר, רפרנטית משאבי אנוש, הממונה על תחום העסקת עובדים עם מוגבלות בכאן, במייל: tamari@kan.org.il. המידע שיימסר יישמר בסודיות.