

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2026

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: תשתיות אנרגיה בע"מ
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה (2%-3.49%)
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2023 : לא רלוונטי – לא ברשימה.
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 425 עובדים נכון 10/2025.
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 21.25 עובדים או מתוך 254 עובדים (ללא המאבטחים – 12.7 עובדים)
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: שניצר אורון דורית תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת רווחה

כתובת מייל: dorit@pei.co.il טלפון: 054-2828564

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הזה לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2025 לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)
- שימו לב! - במייל שישלח לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, יש לצרף תיעוד של המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: 25 לא כולל עובדי אבטחה	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 3
- כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 3 - כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: גויס עובד אחד.	
2 נוספים יגויסו עד סוף 2025	

התייחסות מילולית לייעוד משרות

- (יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)
- נעשתה פנייה ישירה לגופים (לא פורסמו פומבית משרות ייעודיות):
- א. משרד הביטחון /גיוס נכי צהל - עובד אחד גויס משמש כעוזר אדמיניסטרטיבי למנהל מתקן.
- ב. חב' המשקם לגיוס 2 עובדים עם מוגבלות משמעות ל- 2 משרות ייעודיות הכוללות עבודה על מחשב (רכש/נכסים) - עד כה טרם התקבלו קו"ח. גם כיום מועסקים בחברה 2 עובדים שגויסו בעבר דרך חב' המשקם.
- ג. פנייה ל"תעסוקה שווה" לקבל קורות חיים של נכיות/ צהל לעבודה אדמיניסטרטיבית בהנהלת החברה עם אפשרות לעבודה במשרה מלאה/חצי משרה – עד כה טרם התקבלו קו"ח.

(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: 1

(3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (עם או ללא העדפה מתקנת): 2

(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 התמודדו בעלי מוגבלויות למשרות שפורסמו.**
שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

(5) **פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

חב' "המשקם"	
"תעסוקה שווה"	
משרד הביטחון – נכי צה"ל	

(6) **התאמות שניתנו למועמד או לעובד** (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
שיפור סביבת עבודה (הורדת קומה והתאמה להתניידות בכיסא גלגלים), מעבר לתפקיד בפחות לחץ. התאמת שעות עבודה ואישור עבודה בחלקיות, התאמת דרישות התפקיד, רכב לנכה.

לציין כי שנת 2025 הינה שנה בה נמשכה המלחמה הקשה – "חרבות ברזל". תשתיות אנרגיה הינה חברת התשתית הלאומית של משק הדלק בישראל ועיסוקה הוא אחסון והולכת דלקים. החברה תפעולית ומוגדרת כמפעל חיוני וקיומי.

רוב פעילות החברה בשנת 2025 התמקדו בפן התפעולי של החברה. כדי לסייע לעובדים בעלי מוגבלויות בשנה זו אושר לעובדים להיעדר מהעבודה לפי צרכיהם, אושרה עבודה מרחוק, ואף נשלח סיוע במזון לעובדים בעלי מוגבלות שהתקשו לצאת מבתיים עקב המצב הביטחוני.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
במסגרת דיוני הנהלה הוצגו בפני ההנהלה הפעולות שיש לנקוט לשיפור קליטת עובדים בעלי מוגבלויות בחברה.

בקוד האתי של החברה, נקבעו אנו מחויבים ליצור סביבת עבודה נקייה מאפליה, הטרדה מינית וכל הטרדה אחרת המבוססת על גזע, דת, מין, גיל, נכות וכל מעמד אחר המוגן על פי חוק. החברה מחויבת ליצירת הזדמנות שווה לעובדיה.

רכישת שי לעובדים מחברות המעסיקות /משלבות בעלי מוגבלויות.

אימוץ "צעירי אלווין" (צעירים בעלי מוגבלות שאומצו ע"י החברה. הענקת מתנות, קיום הרצאות וסיוע של עובדי החברה בשעת חירום.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

א. בשנת 2024 לא נדרשנו להציג תכנית עבודה בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות.

ב. לציון כי, במהלך השנים גויסו וכן, מועסקים בחברה בעלי מוגבלויות רבים נוספים בעלי שיעור נכות של עד 40% שעד לשנת 2024 והוכרו לצורך חישוב אחוז המועסקים בעלי מוגבלויות בחברה.

חברת תשתיות אנרגיה כוללת 2 סוגים שונים ומובחנים של פעילות: פעילות החברה הכללית שם מועסקים העובדים ויחידת האבטחה הייעודית והנפרדת. מדובר במקרה חריג וייחודי מבין כלל משרדי הממשלה והחברות הממשלתיות, אשר רובם ככולם מעסיקים מאבטחים במיקור חוץ באמצעות חברות אבטחה חיצוניות ולכן, לא ניתן להתייחס לכלל עובדי החברה באופן אחיד ויש להחריג את המאבטחים בחישוב העסקת בעלי מוגבלויות בחברה.

סה"כ נכון ל-10/2025, מועסקים בחברה 425 עובדים מתוכם 170 עובדים המועסקים ב"יחידת בטחון" שהינה יחידה אורגנית וייחודית המופעלת ישירות ע"י החברה. פעילות יחידת הביטחון המאבטחת את מתקני החברה בסביבה נפוצה (אחסון דלקים במכלים ענקיים) נדרשת לתת גיבוי לעובדי המתקן בכיבוי אש ובחירום.

דרישות התפקיד לעובדי אבטחה נקבעת ע"י הגורמים המקצועיים המנחים במשטרת ישראל והאגף רישוי כלי ירייה במשרד לביטחון לאומי. נקבע כי מאבטחי מתקני תשתית יוכשרו לרמת מתקדם ב' הכוללת חובת עמידה בכשירות פיזית, גופנית, מחזיקי תעודת לוחם מצ"ב בעלי רמת רובאות מוגדרת. לאור האמור, קיימת מגבלת קליטה לתפקיד מאבטח ולא ניתן לשלב בעלי מוגבלויות פיזיות /נפשיות בתפקידי האבטחה בחברת תשתיות אנרגיה.

פעילות יתר החברה, המאופיינת בעבודה תפעולית, לגביה כמובן שהחברה עומדת בדרישה ומשלבת באופן אקטיבי עובדים בעלי מוגבלויות. ללא הכללת עובדי יחידת הביטחון, עומדת החברה על 4.3% העסקת בעלי מוגבלות מעל 40% נכות, המהווים עמידה ברמה בינונית. עמידה בינונית בשנת 2025 בטווח של 3.5%-5% תיחשב לעמידה מלאה עבור חברה ממשלתית ולא כפי שמופיע באתר הנציבות - עמידה נמוכה.

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מערימה קשיים ואינה מקבלת את הטענה כי מאבטח בתשתיות אנרגיה הינו חריג ולא ניתן לשלב בעלי מוגבלויות בתפקידי אבטחה כמפורט לעיל. נעשתה פנייה לרמ"ד תשתיות במשטרת ישראל וליועמ"ש חטיבת אבטחה במשטרת ישראל בבקשה לקבל את חו"ד בכך שהחברה אינה יכולה לגייס מאבטח ברמת הכשרה מתקדם ב' עם מוגבלות של 40% נכות.

ג. החברה ביצעה פנייה ישירה לחברת "המשקם" ול"תעסוקה שווה" ולמשרד הביטחון/נכי צהל - לקבל מועמדים לעבודה במשרדי הנהלת החברה.

ד. בתאריך 19/11/2025 נקבעה פגישה עם נציגי "תעסוקה שווה" לצורך סיוע בבניית תכנית עבודה לשנת 2026 לשיפור ושימור העסקת עובדים בעלי מוגבלות בחברה.

מחויבים
לאנרגיה
שלך



ה. כמו כן, החברה ביצעה פנייה לעובדים להעביר אישורי נכות לצורך מיפוי העסקת בעלי המוגבלויות בחברה
אולם ללא שיתוף פעולה מלא מצדם (בשל צנעת הפרט).

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרבה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות. **תשומת ליבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.**

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות.

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.
(לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2026: כ- 10 משרות (במידה ותהייה תחלופת עובדים בחברה)
לא כולל עובדי אבטחה.

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % 20

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

מזכירה למחלקת רכש

רכז הרשאות באגף נכסים – תועבר הכשרה מתאימה.

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

בכל משרה שמפרסמת החברה קיימת הוראה הנוגעת להעדפה מתקנת הערה : תינתן עדיפות בגיוס: לנשים, לבני מיעוטים, לבני העדה האתיופית ולנשים עם מוגבלויות (לא כולל משרות המיועדות למאבטחים).

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכזי "תעסוקה שווה".

"תעסוקה שווה"	
"המשקם"	
משרד הבטחון – נכי צה"ל	

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

(בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש ועוד)
יבחן מול נציגי "תעסוקה שווה" במהלך הכנת תכנית העבודה לשנת 2026.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 26/10/2025

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: _____ תפקיד: _____

חתימה: _____