



אוגוסט 2022

## תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

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

- מעסיק ציבורי גדול המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5%) בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו לקידום העמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד 31.10 באותה שנה.
- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים.
- לאחר פרסום התכנית השנתית יש לשלוח את הקישור לדף באתר בו פורסמה התכנית (בפורמט נגיש, קובץ סרוק אינו נגיש!) למייל הייעודי של הנציבות: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).
- יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת, לציון האם אוישו בפועל ובמידה ולא אוישו לפרט מדוע.
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2022). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2021).
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- על-פי החוק יש לכלול בתכנית הוראות בעניינים כמפורט להלן:
  - העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים/עובדים עם מוגבלות משמעותית
  - ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ודרגות
  - פניה לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית המפורסמת באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
  - תיעוד יישום התכנית, ובכלל זה הנימוקים לבחירת מועמדים למשרות פנויות (משרות רגילות אליהן התמודדו גם עובדים עם מוגבלות)
- לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9 לחוק (ראו נספח).
- מרכזי "תעסוקה שווה" של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.
- להרחבה, ניתן לעיין בחוברת המידע - העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי וכן באתר הנציבות.

## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2023

### א. פרטים מנהליים

1. שם הארגון: מועצה מקומית דיר אל אסד
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם:
3. סטטוס ביחס לשנת 2020-עלייה ברמת הייצוג ההולם
4. מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד: 5 משרות-שהם 1.66%
5. פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: זהר ירדן – ס. מנהלת משאבי אנוש  
דרכי תקשורת: טלפון: 04-9028016, פקס: 04-9989591, דואר אלקטרוני: [zohar@deiralasad.muni.il](mailto:zohar@deiralasad.muni.il).
6. פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלויות בארגון:  
נורה טאהא, מזכירת תיוק רכש ונכסים, כתובת מייל: [nora@deiralasad.muni.il](mailto:nora@deiralasad.muni.il), טלפון: 04-9028028
7. פרטי איש הקשר לכתובת תכניות עבודה, פרטים מנהליים וקידום הנושא:

שם מלא: זהר ירדן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): ס. מנהלת מש"א

כתובת מייל: [zohar@deiralasad.muni.il](mailto:zohar@deiralasad.muni.il). טלפון: 054-4902364

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית

#### סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

במועצה ישנה ממונה על אנשים עם מוגבלות-גב' נורה טאהא, בנוסף ישנה ס. מנהלת מש"א חדשה בתפקיד-גב' זהר ירדן, לה ניתנה האחריות ע"י היועמ"ש לרכז ולתכלל את כתיבת התוכנית השנתית בנושא מול תעסוקה שווה ומשרד המשפטים.  
במקביל אנו נערכים תקציבית להוספת תקנים לקיום מכרזי כ"א חיצוניים/פנימיים היפנו ספציפית לאנשים עם מוגבלויות, ולהגברת המודעות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בקרב מנהלי מחלקות המועצה .

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 בשנה החולפת: 31 כמה מתוכן עובדים במשרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1	מספר העובדים במשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2

## התייחסות מילולית לייעוד משרות:

תוכנן לפרסם שתי משרות ב-25% משרה כ"א עבור אנשים עם מוגבלויות, האחת בתחום החינוך בבה"ס ואו סיוע במועדון רב נכותי-(אוישה בהעדפה מתקנת, העובד מדריך במועדון רב נכותי ב-40% משרה). השנייה סיוע לתחום המחשוב-המשרה טרם אוישה בהעדר תקציב מועצה.

2. **משרות שאוישו בהעדפה מתקנת**- מספר העובדים במשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: משרה אחת אוישה-מדריך במועדון רב נכותי הנותן מענה לאנשים עם מוגבלות
3. **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**  
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1

## התייחסות מילולית לנושא קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

קידום עובדים עם/בהעדר מוגבלות נעשית ע"פ כללי מנהל תקין בהתאם לנהלים והנחיות משרד הפנים/מרכז שלטון מקומי. קידום העובדים נעשה בהתאם להגדרות המשרות, עמידה בתנאי סף ע"פ פרמטרים של השכלה, וותק/נסיון, דירוג ודרגה ע"פ מסלולי הקידום של משרות אלה. בשנה 2022, אנו בתהליך של קידום וניוד עובד 1 עם שינוי והרחבה משמעותית בתחומי אחריות ובהתאמה מלאה להשכלתו.

4. **ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן, התקיים במסגרת ראיון פנימי**

בעיקרון, מכרזי כ"א מנוהלים באמצעות פרוטוקולים של וועדות המכרזים ונתונייהם חסויים. ע"פ הכללים חל איסור להפלות ו/או לתשאל מועמד/ת באשר למוגבלותו ובעיקר לשמור על צנעת הפרט - מחד ובחירה מיטבית מאידך, בהתאם לאופי וסוג המשרה.

5. **פירוט הגורמים שאליהם יעשו פניות לצורך סיוע איתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית**

- ✓ ית"ד – תכנית לקידום צעירים בסיכון בשיתוף לשכת רווחה
- ✓ משרד הבטחון – אגף שיקום נכים מחוז צפון/טבריה
- ✓ עמותה "שכולו טוב"
- ✓ חברות השמה מטעם הביטוח הלאומי
- ✓ תעסוקה שווה- עזמי אנדיא, פורקאן
- ✓ משרד המשפטים-נציבות שיווין זכויות לאנשים עם מוגבלויות- אור גז

6. **התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד ( בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכו')**

בעיקרון המועצה מונגשת בכל הכרוך בפיסיות המבנה או בדרכי הגישה/מעלית/שירותים וכדומה. לאור משבר הקורונה אפשרנו ראיונות עבודה בזום ובמידה ומדובר על משרה המצריכה התאמה כלשהי עבור העובד/ת - נשקול הקלות/התאמות .

7. **פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכדומה)**

- ✓ הצגת הרעיון המרכזי והדגשת חשיבותו בפני פורום מנהלי אגפים ומחלקות במועצה והבאה למודעות. עוד אינפוט
- ✓ בהמשך (ינואר 2023) קיום פ"ע מנהלי מחלקות, הנהלת המועצה "לחשיבה אחרת" של מודעות בשילוב אנשים בעלי מוגבלות בתפקידים עתידיים שיתפנו/יתוכננו בעתיד במועצה.
- ✓ מיפוי מצבת כ"א בשגרה ובעיקר בחירום יחד עם רכזת המתנדבים במועצה, בחינת אפשרות גיוס אנשים בעלי מוגבלות ושילובם ככוח עזר/סיוע במחלקות בעתות חרום ואחרות.-מסורבל
- ✓ עם אישור תקציב 2023 – קביעת צרכים ומשרות עתידיות להשלמת פערים במתן עדיפות לאנשים בעלי מוגבלות במכרזי כח אדם - בכפוף ובהתאם לכללי החוק ועמידה בתנאי הסף הנדרשים-מפגשי הנהלה- גזר, מנכ"לית, מנהלת מש"א בנושא העסקה מגוונת בדגש על אנשים עם מוגבלות
- ✓ פניה יזומה לגופים נוספים "להרחבת היריעה" וקשרי גומלין עם עמותות העוסקות בשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.
- ✓

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

- ✓ בחינת תקנים ומשרות עתידיות בהן ניתן לפעול ולקדם מועמדים עם מוגבלים, תוך התאמת ציפיות
- ✓ והכנה מנטלית למנהל הישיר .
- ✓ פניות יזומות לעמותות וגופים העוסקים בהכשרה ושילוב אנשים עם מוגבלות בנסיון להתאמתם.
- ✓ מתן כלים למנהלי המח' ו"חשיבה חיובית" בכל הכרוך בשילובם של אנשים בעלי מוגבלות.
- ✓ שאיפה לעמידה בהעסקה מלאה (5%) בתקינה המחייבת.
- ✓ לבצע שגרות עבודה מול מנהלת התיק בתעסוקה שווה ולהיות במעקב במהלך השנה באופן שוטף על ביצועים.

## 9. פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:

עזמי אנדיא, פורקאן שלבי	תעסוקה שווה
אור גז	משרד המשפטים-נציבות שיווין זכויות לאנשים עם מוגבלויות

## 10. התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה) מתן סביבת עבודה פיזית: השמת מדריך עם מוגבלות במועדון רב נכותי בסביבה מותאמת לאנשים עם מוגבלויות.

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

ישיבת הנהלה מצומצמת(בידיעתם של ראש המועצה, אחראי תיק עובדים) שהתקיימה בנוכחות מנכ"לית, גזבר, ס. מנהלת מש"א: בישיבה הועלה הצורך בהגברת המודעות לאנשים עם מוגבלויות ולגיוס משרות בהתאם לחוק, לתכנן תקציב ייעודי לנושא, ולנסות ולעמוד ביעדים של גיוס אנשים עם מוגבלויות בשנת התקציב הבאה-2023.

## 11. פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

בהתייחסות לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל, הלקחים שהופקו:

- קידום ותכלולו הנושא באמצעות ס. מנהלת מש"א,
- הגדלת יעד הגיוס בתוכנית השנתית של 2023 בעוד 2-3 משרות ייעודיות ואו בהעדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלויות, על מנת לגשר על פער הגיוס משנה קודמת
- לשמר את עובדים במשרות הקיימות המאוישות ע"י אנשים עם מוגבלויות ולמנוע נשירה.

### ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

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 לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.**

הלקחים שהופקו: הנושא יקודם ויתוכלל באמצעות ס. מנהלת מש"א, כאשר היעד היה גיוס שני עובדים במשרות נוספות שלא אוישו בפועל בתוכנית השנתית של 2022 ובכך שמה לה המועצה ליעד לגייס לפחות 2-3 עובדים במשרות ייעודיות ואו בהעדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלויות, ולנסות לשמר את העובדים במשרות הקיימות המאוישות ע"י אנשים עם מוגבלויות.

1. ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות  
מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.  
(בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)  
מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב-2023: טרם ידוע – יתווה בהתאם לתקציב וסדר עדיפויות.  
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות למועמדים עם מוגבלות: 2-3 עובדים במשרות יעודיות .

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: טרם נקבע – ייגזר מאילוצי תקציב/תוכניות עבודה/ צרכי מח'.

### פירוט המשרות הייעודיות (ככל הידוע בשלב זה) :

משפטן במחלקת גביה 50%  
עובדת ניקיון 100%  
מזכירה במחלקת רכש ונכסים 50%  
שרת בה"ס 100%  
מדריך במועדון רב נכותי 40%

**הערה לתשומת לב:** ע"פ כללי משרד הפנים כל מרכז כ"א יפורסם בתחילה כמכרז פנימי לעובדי המועצה (גם במכרז בו צוין כי תינתן עדיפות למועמד בעל מוגבלות) לעובדי המועצה. במידה ונבחר מועמד בהליך הפנימי – לא יפורסם מכרז בהליך פומבי.

2. בנוסף לייעוד משרות, מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה ו/או בקידום מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.  
נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחיה זו (הדרכות וועדות מכרזים הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכו'):

✓ בנוסח פרסום מכרז פנימי/ פומבי, יודגש כי תינתן עדיפות למועמד/ת עם מוגבלות בתנאים שווים.  
✓ במסגרת הפרסום ומועדיה (מכרז פומבי בלבד) – יפורסם במקביל גם לגורמי התעסוקה הרלוונטיים.  
✓ בהחלטות ושיקולי חברי וועדת הבחינה, ילקח פרמטר זה בחשבון ובתנאי שהמועמד/ת יעמוד בכל תנאי הסף במכרז.

3. פירוט הגופים אליהם פנינו בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית, יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות, ניתן להסתייע במרכזי 'תעסוקה שווה'.

✓ ית"ד – תכנית לקידום צעירים בסיכון בשיתוף לשכת רווחה  
✓ משרד הבטחון – אגף שיקום נכים מחוז צפון/טבריה  
✓ עמותה "שכולו טוב"  
✓ פניה לחברות השמה מטעם הביטוח הלאומי  
✓ תעסוקה שווה

4. פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר קבלת ליווי ע"י 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).

✓ אישור התוכנית במליאת המועצה (מחצית ינואר 2023) ובאתר האינטרנט של המועצה - במגמה להעלאת המודעות ומחויבות התהליך של הנהלת המועצה, מנהליה ועובדיה.  
✓ קיום סדנה למנהלי אגפים ומחלקות בשיתוף נציגי "תעסוקה שווה" להעסקת אנשים עם מוגבלות (מחצית ינואר), הסבר על התהליך-אופן חשיבותו ודרך להנעתו.  
✓ במידת הצורך, תבחן אפשרות לקיים הרצאה נוספת לעובדי המועצה בכללותם.  
✓ מיפוי צרכי המחלקות/האגפים לאחר אישור התקציב ובחינת היתכנות המשאבים (תקציב מול ביצוע).  
✓ סיוע בפרסום משרות חדשות מול הגופים הרלוונטיים העוסקים בהכוונה ושילוב תעסוקה.  
✓ המועצה פועלת להקמת יישוב חדש "שיבולת" (כפר שילוב קהילתי) בשיתוף משרד הרווחה, משרד הבינוי והשיכון והחטיבה להתיישבות – כפר בעל אופי ייחודי שעתיד לשלב בעלי מוגבלויות בהיקף משמעותי (כ – 100 בעלי צרכים מיוחדים / מוגבלויות). המועצה תקיים כנס לשילוב בעלי צרכים מיוחדים בחברה במהלך שנת 2022, בשיתוף עם "אגודת מתיישבי שיבולת" הפועלת לקידום הקמת היישוב.

- ✓ בניית שגרות עבודה עם תעסוקה שווה
- ✓ שולחנות עגולים ברמה שבועית
- ✓ פגישות הנהלה
- ✓ שימוש בשירותים המוצעים לנושא(וובינרים, קורסים, כנסים)

5. ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה התקיימה בתאריך: 16.1.2022

בכבוד רב,

נאהדה מנסוגר - מנכ"לית המועצה

קאסם אסדן - ראש המועצה



יועמי שער החליל נעמה

**מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה:**  
הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה למומני תעסוקה, וסיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות למשרות.  
טלפון: 1700-50-76-76 (\*3968) | אתר אינטרנט: <https://taasukashava.org.il>

**נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:**

מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.  
טלפון: \*6763 | מייל: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)  
לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות **לחץ כאן**

**יד לתעסוקה שווה**

פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות התעסוקה.  
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

**עבודה נגישה:**

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות.  
טלפון: \*2612 | אתר אינטרנט: [avodanegisha.labor.gov.il](http://avodanegisha.labor.gov.il)

**נספח – סעיף 9' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות**

**תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ו-2016**  
9ג. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)2, לא עמד מעסיק ציבורי גדול עמידה מלאה ביעד הייצוג על פי הודעה כאמור בסעיף 9(ד) בשנה מסוימת, יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית שאישרה הנהלת המעסיק הציבורי הגדול.

(ב) תכנית שנתית תוכן בהתחשב בלקחים שהופקו מתכניות שנתיות קודמות ובגורמים לאי-עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג בשנה הקודמת.

(ג) תכנית שנתית תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן לעניין משרות פנויות ולעניין משרות שיתפנו בשנה הקרובה:

(1) העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשרה או לקבוצת משרות או לדרגה או לקבוצת דרגות שיפורטו בתכנית השנתית, ולתקופה שתקבע בה;

(2) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או שצפוי שיתפנו ופירוט סוג המשרות שיועדו כאמור;

(3) פנייה לרשימת גורמים העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שתפרסם הנציבות באתר האינטרנט שלה, לשם איתור מועמדים כאמור;

(4) תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות.

(ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.