



## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: עיריית תל אביב - יפו
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): כ 10,170
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): כ 508
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אפרים בוק      תפקיד: ממונה הסכמים ותנאי שירות

כתובת מייל: ebook@tel-aviv.gov.il      טלפון: 037241130

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת 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 המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 40	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: כ 300 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: ב 30.3.2020 היה אמור להתקיים יריד תעסוקה לצורך איוש כ 40 משרות שיועדו לעובדים עם מוגבלויות חמורות.

### (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.

בפרסומי המשרות של העירייה קיימת התייחסות להעדפת מועמדים עם מוגבלויות. במהלך השנה היה רק עובד אחד שפנה תוך שימוש בזכות זו.

יש לזכור ש 2020 לא הייתה שנה שגרתית ושהקורונה טרפה את כל הכללים לרבות הקטנה משמעותית בגיוס עובדים לשורות העירייה.



**(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: הנתון אינו ידוע. מאחר ואין אנו מקבלים את נתוני העובדים עם מוגבלויות, הרי שאנו מנועים מלעקוב אחר קידומם.

**(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים**

רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? ככל שיש מועמד העושה שימוש בהעדפה – קיים תיעוד שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

מרכזי תעסוקה שיקומיים	תחום נכויות במנהל השירותים החברתיים

**(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:**

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב) כאמור, בשל הוראות החוק, לא קיים מסד נתונים של עובדים עם מוגבלות חמורה. יחד עם זאת, לגבי עובדים מסוימים שלהם מוגבלויות הידועות לנו, מבוצעים כבשגרה התאמות שונות העוסקות בעיקר בהספק, הימנעות מפעילויות שונות והתאמות של שעות העבודה למצבם.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב) במהלך 2019 בוצעה הדרכה מסיבית, במהלך 2020 לא בוצעה פעילות כאמור בשל המגבלות שנכפו כתוצאה מנגיף הקורונה.

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

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל) בעבר סברנו שאין אפשרות לייעד משרות שכן אי גיוס עובדים משמעותו השארת משרה דבר המביא לפגיעה בעבודה השוטפת. בתחילת השנה כאמצעי לשיפור המצב יזמנו יריד תעסוקה למועמדים עם מוגבלות חמורה, (יריד שלא יצא לפועל בשל הקורונה כאמור). עצם העובדה שמנהלים התנדבו להציע משרות מראה על הצלחה בתחום הכשרת הלבבות.

במהלך השנה נתקלנו מספר פעמים במקרים בהם היה פער בין דרישות התפקיד ליכולות המועמדים. וקיים קושי רב לאתר מועמדים לתפקידים.



## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

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.

### (1) ייעוד משרות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: בשל הקורונה ונגזרותיה, ניתן רק להעריך שזה יהא בסביבות 250 משרות

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: כ 40

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 16%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

המשרות המדויקות טרם נקבעו אך ככל הנראה יהיו בהם: סייעות, נציגי שירות (במנהל הכספים ובמוקד העירוני) בוחני חיובי ארנונה, מפקחים רב תכליתיים, עו"ס, אנשי מחשוב ופועלים.

יחד עם זאת, יש להביא בחשבון את מציאות הקורונה והשלכותיה – שכן סביר שההאטה (המשמעותית) בגיוס עובדים תימשך גם בשנת 2021.

### (2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של 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 וכיוצ"ב).

אנו נמשיך ליידיע את המועמדים ע"ג טופס המכרז הדבר זכותם להעדפה מתקנת.

### (3) פירוט הגופים אליהם פניתם 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"

תחום נכויות במנהל שרותים חברתיים	
מרכזי תעסוקה שיקומיים	
סיפתח	

### (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 לווועדות המיונים/הקבלה אודות ראיין מונגש, ועוד) ראיונות לעובדים עם מוגבלויות מתקיימים בליווי של הגורם המפנה וכמובן שגם בהשתתפות נציגי אגף משאבי אנוש שעבר הכשרה מתאימה.

ככל שיהא צורך תועבר הכשרה מתאימה גם למנהלי יחידות.