

אוגוסט 2024

תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

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.

- מעסיק ציבורי גדול המעסיק 100 עובדים לפחות, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5% לפחות) בשנה מסוימת נדרש להכין ולפרסם תכנית שנתית לקידום העמידה ביעד ולפעול 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 והאוכף את הייצוג ההולם בגופים הציבוריים. את התכנית השנתית יש לפרסם באתר האינטרנט שלכם. לאחר הפרסום, יש לשלוח את הקישור לדף באתר האינטרנט שלכם בו פורסמה התכנית (בפורמט נגיש; קובץ סרוק אינו נגיש!) לכתובת המייל הייעודית של הנציבות: Taasukanet@justice.gov.il.
- יש לצרף למייל גם תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה האחרונה, ולציין האם אוישו בפועל. במקרה שלא אוישו, יש לפרט את הסיבות לכך.
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2025). תוך התייחסות לנעשה בשנת 2024.
- 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 שאינן ייעודיות 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 2025

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: _____ עיריית תל אביב, יפו _____
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם **לשנת 2023** (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) **סטטוס ביחס לשנת 2022** : עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): _____ 12330
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): _____ 617
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: _____

שם מלא: _____ אלון שרף תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהל אגף משאבי אנוש

כתובת מייל: _____ saraf_a@mail.tel-aviv.gov.il _____ טלפון: _____ 03-7241100

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 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
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: _____ פרסום מכרזים ומודעות דרושים – 527, (כמות משרות 705</p> <ul style="list-style-type: none">• כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? התקבלה החלטה לייעד משרות מתוך המשרות הפנויות בדרושים לעיריה – לפני מכרז ואו משרות שאינן מצריכות מכרז כמשרות לאיוש, תוך ביצוע מתווה התאמות בהתאם לצורך. מספר המשרות שאיושו בפועל במסגרת זו אוישו 9 משרות. ועוד 3 מועמדים בשלבי ראיונות למשרות, בפוטנציאל להשמה..• כמו כן לציין שישנם 24 מועמדים שלא נמצאו כמתאימים למשרות מכל מיני סיבות חלקם מסיבות אישיות של המועמדים עצמם. יחד עם זאת צוותי הגיוס ממשיכים להיות איתם בקשר, עם רכזי התעסוקה וכן המועמדים עצמם גם יוצרים קשר עם צוות הגיוס למציאת משרות מתאימות כולל הפניתם להגשת מכרזים למגוון תפקידים. מגמת העיריה לקדם העסקתם של אנשים עם מוגבלות בעיריה במגוון תפקידים.	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: _____ 35 במסגרת פרסום משרות דרושים לעיריה במסגרת העדפה מתקנת. _____</p>

• **מספר מודעות פרסום חיצוני 165 בלבד (על 216 משרות)**

- (יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)
- משרה נוספת בשלב ראיונות.

(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: - יש לציין שכל מועמד לרבות מועמד עם מוגבלות מוזמן להגיש מועמדות לכל מרכז בעירייה. בטופס הגשת מועמדות ופרטי מועמד ישנו סעיף המתייחס להעדפה מתקנת וכן בפרסום בדף הבית בסביבת עבודה תל-קריירה. במידה ומועמד מצהיר על מוגבלותו (עם סימוכין) תינתן לו העדפה מתקנת - לא התקבל השנה טופס הגשת מועמדות למרכז עם הצהרה על מוגבלות המצריכה התייחסות להעדפה מתקנת.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): ___ לא ידוע (למעט משרה אחת שמוכרת לממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה) שכן רוב האנשים עם מוגבלות בעירייה לא מדווחים/מצהירים על מוגבלותם בעת הגשת מועמדות לתפקידים המהווים קידום עבורם וייתכן שישנם עובדים ועובדות עם מוגבלות, שקודמו בעירייה אך כאמור אין כל תיעוד על כך. לציין, שיש תקשור לנושא מתן העדפה מתקנת בכל פרסום של מרכז באתר דרושים של העירייה כמבוא לפני כל צפיה במרכז המשך בעת הגשת פרטי מועמד למרכז ישנה התייחסות לנושא העדפה מתקנת. העירייה תשקול ב-2025 בכל פרסום של מרכז בעירייה להוסיף הערה על מתן העדפה מתקנת על פי חוק לאוכלוסיות הגיוון לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות גם בגוף המכרזים.

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 לציין שבכל ועדות מכרזים מתבצע תיעוד (פרוטוקול) על נימוקי הבחירה של המועמדים לכל משרה ומשרה.

שימו לב! - ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

תעסוקה שווה	הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות העובדים בישראל
עמותת אנוש	מרכז הזדמנות בעירייה
עמותת אשנב	אגף השיקום במשרד הביטחון
ארגון נכי צה"ל	תחום נכויות במינהל השירותים החברתיים בעירייה
עמותת שיקום אחר	מכללת מרשה (עמותת איגי)
מת"ש - מרכז תעסוקה שיקומי	רעות
עמותת שווים	אקים
המכללה - בית ספר חברתי למען נשים החוזרות למעגל העבודה	מגדל אור- פיתוח ומתן שירותים לאנשים עם לקות ראייה ועיוורון

(5) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

- גמישות ומתן אפשרות לעבודה בחלקיות משרה, במשרות שניתן להגמיש שעות עבודה.
- התאמת דרישות משרה וגמישות מצד העירייה, ככל הניתן, בגיוס עובדים ועובדות עם מוגבלות.
- הזמנת מכשור טכנולוגי כחלק מביצוע התאמות.

- יישום של החלטות רופאה תעסוקתית (תנאי סביבת עבודה, הסבה לתפקיד אחר, צמצום שעות עבודה ועוד)
- ליווי צמוד של יחידת הגיוס במשאבי אנוש, החל מראיון מקדים ועד קליטה ביחידה. בתוך כך, הכנת טופס טרום ראיון ייעודי למועמדים בשיתוף תעסוקה שווה.
- ליווי צמוד של מנהלות גיוס במינהלים השונים החל מהראיון ועד קליטה והסתגלות ביחידה. כמו כן, ליווי במצבים משבר ודילמות.
- לאירועים חברתיים/טיולים אגפיים וחטיבתיים – בוצעו התאמות עבור אוכלוסיות הגיון השונות לרבות עובדים ועובדות עם מוגבלות בכל הקשור בין היתר לתכנון מיקום, נגישות ועוד.
- נקבע תקציב יעודי לביצוע התאמות.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

אלון שרף, מנהל אגף משאבי אנוש וממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה ואפרת מייקין כנפו, מנהלת הרשות לחוסן לשיוויון חברתי והממונה על מניעת גזענות בעירייה, יחד עם צוות ניהול תוכנית הגיון ו-30 ממוני גיון עירוניים במינהלים וביחידות השונות, צוותי הגיוס בעירייה, מנהלות ומנהלים - מקדמים את תוכנית הגיון התעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה במגוון דרכים, פעולות ופעילויות.

המשך וקידום מפגשי פורום ממוני גיון עירוניים לצרכי למידה והעשרה בנושא הגיון התעסוקתי ובדגש על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה. כן מועלים סיפורי הצלחה לצד אתגרים והתמודדויות של ממוני גיון ומנהלים בעירייה לדין וסיעור מוחות.

השתתפות של שני ממוני גיון עירוניים בקורס הכשרה לממונות על העסקת אנשים עם מוגבלות.

השתתפות בישיבות ובקבוצות מיקוד ביוזמת משרד העבודה ותעסוקה שווה, מפגשי וויבנרים ועוד (כגון מתווה התאמות, תכנית סגול- התמחות לאקדמאים עם מוגבלות ועוד) מתקיימים קשרי עבודה עם תרצה בר חיים, משרד העבודה בכל הקשור לנושא מתווה התאמות של העירייה אל מול מתווה ההתאמות שהוכן על ידי המשרד – בשלבי עבודה.

השתתפות העירייה בתוכנית המתמחים לאקדמאים עם מוגבלות בשירות הציבורי (סגול) בתכנון לביצוע בחודש הקרוב למשך 4 חודשים – מחזור ראשון. העירייה תפעל להמשך שילוב מועמדים במסגרת התוכנית.

מתקיים קשר הדוק ורציף עם תעסוקה שווה במסגרת ליווי מקצועי למעסיק, ייעוץ והדרכה. יעוץ למנהלים סביב אתגרים ניהוליים ועוד.

הוכנה תוכנית עבודה עם תעסוקה שווה (גם אושר תקציבית תחום ההדרכות) ייושמו ברבעון האחרון של 2024 והמשך ב-2025) הכוללת: שילוב הנושא של קידום העסקת אנשים עם מוגבלות במסגרת ימי הדרכה "ניהול בעדשה מגוונת" לכ - 900 מנהלים ומנהלות בעירייה. שלושה ימי ההדרכה מתוכננים להתקיים בחודש נוב' 2024 ושלושה מפגשי הדרכה נוספים יתקיימו במהלך חודש ינואר 2025 שותפים לתוכנית ההדרכה מרכז אקורד, תעסוקה שווה והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה..

עוד בתוכנית העבודה (2024-2025) עם תעסוקה שווה עיקרי הדברים: קיום סדרת מפגשים (בזום) במטרה להניע את הנושא של גיון בקרב המנהלים כדי לרתום אותם ולהסיר חסמים, הטיות והתנגדויות לקליטה של עובדים חדשים עם מוגבלות, ביצוע הדרכה להנהלה בכירה, תכנון ליעד מפגש הדרכה לשתי ועדות מכרזים בעירייה, התאמת תהליכי משוב לעובדים עם מוגבלות במסגרת תהליך משוב קיים ועוד.

העירייה פועלת לשמר עובדים ככל יכולתה, שהפכו להיות עם מוגבלות באמצעים שונים כגון: ביצוע התאמות במידת הצורך, שינוי תפקיד ועוד.

- מנכ"ל העיריה במסגרת מפגשי הנהלה חוזר ומדגיש ואף הנחה את הנהלה הבכירה, אגף משאבי אנוש והרשות לחוסן חברתי, לקדם באופן משמעותי ביותר את אחוז העסקתם של עובדים עם מוגבלות בעירייה - המתאימים ועונים על דרישות התפקיד. רואה בכך זכות ונכס ארגוני.
- מתקיימים קשרי עבודה ושיתוף פעולה עם גורמי ממשלה וארגוני חברה אזרחית לעידוד פניות וגיוס לעירייה. כמו גם מתקיימים קשרי עבודה ושיתופי פעולה עם גורמים פנים ארגוניים הקשורים לקידום הנשא כגון מינהל שירותים חברתיים תחום נכויות, מרכז הזדמנות ועוד.
- המשך שימור והידוק קשרי עבודה עם 3 עמותות מרכזיות ועם תעסוקה שווה וכן עם גורמים ועמותות נוספים ואחרים.
- פיתוח תכנית ייחודית עם ארגון נכי צה"ל לקליטת פצועים בעירייה.
- המשך תכנית גיוון תעסוקתי כללית בשיתוף נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, ובליווי מכון אקורד, במסגרתה ניתן דגש גם לאנשים עם מוגבלות והתאמת תשתיות ארגוניות. (הליווי של מרכז אקורד בנושא יסתיים במהלך חודש ינואר 2025)
- העלאת מודעות לחשיבות גיוון אוכלוסיות לרבות אנשים עם מוגבלות בעירייה, במסגרת יום הגיוון הבינלאומי: זו השנה החמישית שהעיריה מציינת את חשיבות הנשא בקרב כלל העובדים והעובדות. בשנה זו לאור המלחמה הוחלט שציון היום יתבטא בקיום שתי הרצאות רלוונטיות לנושא לרבות נושא אנשים עם מוגבלות. (אתגרים והתמודדות) בזום.
- העלאת מודעות בקרב מנהלות ומנהלים בעירייה בכל הקשור לביצוע התאמות בפעילויות שונות, בטיולים חטיבתיים/ אגפיים עבור עובדים ועובדות עם מוגבלות כמו גם לשאר אוכלוסיות הגיוון.
- המשך קשרי עבודה ושיתוף בפיתוח מודל תעסוקה לתושבות ותושבים עם מוגבלות בעיר יחד עם גיא שמחי, הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות העובדים. התכנית שמה דגש על העירייה כמעסיק משמעותי בעיר.
- לציין, שהשנה ממונה הנגישות העירוני שלח מנשר בנושא נגישות לכלל עובדי ועובדות העיריה הכולל: התייחסות להגדרת מהי מוגבלות, חוק שיווין זכויות לאנשים עם מוגבלות, מטרות החוק, ערכי חוק השיווין, סוגי מוגבלויות ודברים שכדאי לדעת על מוגבלות וקישור ללומדת ההדרכה (חובה) .

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

- בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל. יש לבצע בקרה על התוכנית אחת לרבעון
- יש להגדיל באופן משמעותי המשך העסקה בחלקיות משרה עבור אנשים עם מוגבלות שזקוקים לכך.
- יש להמשיך ולהעלות מודעות לגיוס אנשים עם מוגבלות במסגרת ימי הדרכה לועדות מכרזים (מתוכנן)
- יש לפרסם בעירייה במסגרת ישיבות הנהלה, ימי הדרכה, פורטל עירוני ובעוד דרכים- סיפורי קליטה מוצלחים כדי להמשיך ולעודד גיוס של אנשים עם מוגבלות בעיריה.
- יש לשמר ולהמשיך עבודה רציפה עם תעסוקה שווה כגורם משמעותי ליעוץ, הדרכה וגיוס מיטבי.
- קידום ימי ההדרכה למנהלות ומנהלים בדרגי ניהול שונים בעיריה, שיתקיימו בחודש נוב' 2024 ובחודש ינואר 2025 בנושא גיוון תעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות הם צעד נוסף לקראת שינוי תפיסתי והטמעת נושא הגיוון בקרב השדרה הניהולית לרבות מתן כלים ניהוליים למנהלים.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

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 2025: לא ידוע _____
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: כ- 35 _____
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % _____ -
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): בשלב זה לא ידוע

(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 לזוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

הדרכה לחברי שתי ועדות מכרזים עירוניים על ידי תעסוקה שווה
העברת מידע וידע בנושא זה גם לשדרה הניהולית.
הוספת הוראת פרסום להעדפה מתקנת בגוף בכל גוף מכרז ומכרז וזאת מעבר לקיים קרי, פרסום הוראה זו בפורטל לפני כניסה להגשת מכרזים ובמסגרת הגשת פרטי מועמד למכרז.

(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	הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות העובדים בישראל
עמותת אנוש	מרכז הזדמנות בעירייה
עמותת אשנב	אגף השיקום במשרד הביטחון
ארגון נכי צה"ל	תחום נכויות במינהל השירותים החברתיים בעירייה
עמותת שיקום אחר	מכללת מרשה (עמותת איגי)
מת"ש – מרכז תעסוקה שיקומי	רעות
עמותת שווים	אקים
המכללה – בית ספר חברתי למען נשים החוזרות למעגל העבודה	מגדל אור- פיתוח ומתן שירותים לאנשים עם לקות ראייה ועיוורון

(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 לזוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש ועוד)

- ייעוד משרות עבור אנשים עם מוגבלות לפי חלוקה למינהלים וחטיבות בעיריה
- הדרכה לחברי שתי ועדות מכרזים עירוניים.

- המשך עבודה רציפה עם תעסוקה שווה כגורם משמעותי מלווה, מייעץ ומדריך בכל הקשור להעלאת המודעות ולקידום הנושא.
- קיום שלושה ימי הדרכה לשדרה ניהולית בנושא ניהול בעדשה מגוונת יתקיימו במהלך 2025 .
- המשך שיתוף פעולה עם ארגוני חברה אזרחית לטובת גיוס וליווי העובדים בארגון .
- תכנית ייחודית עם ארגון נכי צה"ל לקליטת פצועים ופצועות בעירייה.
- המשך שדרוג תכנים שיועלו בפורטל העירוני תחת קטגוריית גיוון תעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות.
- במהלך השנה יתקיימו ישיבות (בשטח – במינהלים ובחטיבות) עם חברי סגל בכיר בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות ובנושא גיוון תעסוקתי בכלל.
- תקשור ממונה עירוני להעסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה בשותפות עם המנהלת לרשות לחוסן לשיוויון חברתי לכלל עובדי ועובדות העירייה.
- ליווי צמוד של ממונה גיוון רלוונטי בכל מינהל וחטיבה בשלב קליטת עובד חדש יחד עם המנהל/ת הקולט את העובד והמשך היותו כתובת לעובד במידת הצורך מעבר לתפקיד המנהל .
- במידה ויתקיים מחזור נוסף של תוכנית ההתמחות לאקדמאים עם מוגבלות -תוכנית סגול – העירייה תשולב בתוכנית.
- המשך העשרת הידע בקרב פורום ממוני גיוון .
- איזכור חשיבות הגיוון התעסוקתי בכל הכנסים לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות ובדגש על איזכור נושא העדפה מתקנת .
- הטמעת תהליך קליטת עובד חדש בעירייה עם התייחסות לקליטת עובדים ועובדות מאוכלוסיות הגיוון לרבות אנשים עם מוגבלות. (יתקיים דיון עם תעסוקה שווה, אגף משאבי אנוש, אגף ארגון ותקינה ועוד שותפים על היתכנות בניית נוהל יעודי קליטה להעסקת אנשים עם מוגבלות . בקרת התוכנית אחת לרבעון .

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: __ במסגרת פ.ע מנכ"ל עם סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל ומנהלת הרשות לחוסן חברתי בתאריך 10.10.24 __

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: _____ תפקיד: _____

חתימה: _____

מנחם ליניבה
מנכ"ל העירייה

ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שונה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני 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 | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot
לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן.

עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות.
טלפון: *2612 | אתר אינטרנט: avodaneqisha.labor.gov.il

נספח – סעיף 9ג. 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 שיועודו 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.

(תיקון מס' 25) תשפ"ד-2024

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