

אוגוסט 2023

## 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, לציין האם אוישו בפועל ובמידה ולא אוישו לפרט מדוע.**
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2024). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2023).
- 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 2024

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: עיריית תל אביב-יפו
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הניצבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2021: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 11,397
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 570
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: אלון שרף.

שם מלא: אלון שרף. תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהל אגף משאבי אנוש וממונה על תעסוקה אנשים עם מוגבלות בעירייה

כתובת מייל: saraf\_a@mail.tel-aviv.gov.il טלפון: 03-7241100

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023

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 המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 35	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 543 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 18 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 13

- \* רוב המשרות שפורסמו היו לאיוש פנימי, כאשר 108 משרות פורסמו במרכזים חיצוניים.

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)  
5 משרות נוספות- בשלבי 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. פרסום הוראה על העדפה מתקנת מצוין בטופס הגשת מועמדות, פרטי מועמד וכן בפרסום בדף הבית בסביבת עבודה תל-קריירה. במידה ומועמד מצהיר תינתן לו העדפה מתקנת

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

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת (עם או ללא העדפה מתקנת): הנתון אינו ידוע. אנו לא עורכים רישום ייעודי על אנשים עם מוגבלות בעירייה באופן פרטי, אלא מתעדכנים בנתוני תעסוקת אנשים עם מוגבלות מהנציבות באופן שנתי ולפי אחוזים, ולכן הנתונים אינם משויכים שמית במערכת משאבי אנוש.

**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**

כן, בעבור מועמדים המתמודדים במסגרת מכרז והצהירו על כך בטופס פרטי מועמד.

**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
צה"ל – מנהלת שער לעתיד	תחום נכויות במנהל שירותים חברתיים
אנוש	מרכז הזדמנות – בעיריית תל אביב-יפו
מכללת מרשה (עמותת איגי)	מחלקת שיקום בבטל"א
אשנב	רכזי סל שיקום ת"א
מת"ש (מרכזי תעסוקה שיקומיים)	אגף השיקום במשרד הביטחון
שיקום אחר	שכולו טוב
תמורה	"המכללה" – בית ספר חברתי למען נשים החוזרות למעגל העבודה (לקידום תעסוקת שורדות זנות וטראנסג'דריות)
צ'יימס	עמותת "שוים"
רעות	איכות בשיקום
אלוין	
האגודה לבריאות הציבור	
אקים	

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

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

- התאמת דרישות משרה וגמישות מצד העירייה, ככל הניתן, בגיוס עובדים ועובדות עם מוגבלות.
- ליווי צמוד של יחידת הגיוס במשאבי אנוש, החל מראיון מקדים ועד קליטה ביחידה.
- ליווי צמוד של מנהלי גיוס במינהלים החל מראיון ועד הקליטה ביחידות.
- גמישות ומתן אפשרות לעבוד בחלקיות משרה במשרות שניתן להגמיש שעות עבודה.
- גובש טופס ייעודי על ידי צוות גיוס משאבי אנוש לבדיקת התאמות נדרשות למועמד. טופס זה ממולא על ידי עמותות וגורמים המפנים מועמדים, לבדיקת היתכנות לתעסוקה בעירייה - כדי למקסם התאמות נדרשות.
- סיוע על ידי מתורגמנית שפת הסימנים בשלב תהליך המיון והקליטה.
- התאמות פיזיות.
- לאירועים חברתיים/טיולים חטיבתיים בוצעו התאמות ובמגוון פעילויות המאפשרות השתתפותם של אנשים עם מוגבלות לרבות התאמות לשאר אוכלוסיות מגוונות ועל פי צורך מתבקש.
- לציון, העירייה הקצתה תקציב ייעודי לטובת התאמות מתבקשות.

**(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, התמנה בחודש פברואר שנה זו לתפקיד ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות בעירייה.

- השנה, הורחב פורום ממוני וממונות גיוון עירוניים בעוד מנהלים ומנהלות בכירים לקידום נושא גיוון, הכלה והכללה ולרבות קידום נושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות בעירייה. (לציין, בהרחבה זו שולבו מנהלים ומנהלות מאוכלוסיות מגוונות, לרבות אנשים עם מוגבלות) כן בוצעו שינויים והחלפות בצוות ניהול הפרויקט.
- התקיימה הדרכה מקצועית בנושא גיוון, הכלה והכללה על ידי מרכז "אקורד", מטעם נציבות שיווין הזדמנויות בעבודה לממוני וממונות הגיוון החדשים, לחברות החדשות בצוות ניהול הפרויקט, למנהלים ומנהלות במטה אגף משאבי הקשורים לעיסוק בפרט, גיוס ומיון. באשכולות הלימוד ניתנה התייחסות לכלל אוכלוסיות הגיוון לרבות אנשים עם מוגבלות.
- הדרכה משלימה וייעודית רק לנושא קידום נושא העסקת עובדים עם מוגבלות ביחידות העיריה השונות, מתוכננת להתקיים ברבעון האחרון של השנה. (עבור אותה אוכלוסיית עובדים הרשומה בסעיף הקודם מעלה) ההדרכה אושרה ותועבר על ידי תעסוקה שווה ומטעמה. כן כבר בוצע תהליך של מיפוי צרכים והוכנה תכנית הדרכתית מותאמת על ידי תעסוקה שווה. (היכרות כללית עם נושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות ורתימת הארגון, סוגי מוגבלויות והתאמות, איתור מיון וגיוס עובדים עם מוגבלות, ניהול עובדים עם מוגבלות ביום יום ועוד.)
- מנכ"ל העיריה במסגרת מפגשי הנהלה חוזר ומדגיש ואף הנחה את ההנהלה 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.
- מנכ"ל העיריה אישר העסקתם של אנשים עם מוגבלות בחלקיות משרה בתפקידים שניתן.
- קשר ושיתוף פעולה עם גורמי ממשלה וארגוני חברה אזרחית לעידוד פניות וגיוס לעירייה.
- הוחלט השנה להדק קשרי עבודה עם 3 עמותות ועם תעסוקה שווה - לעבודה צמודה וארוכת טווח. נוצרו קשרים בלתי אמצעיים ותקשורת שוטפת. נבנה מנגנון לעבודה סדורה.
- המשך תכנית גיוון תעסוקתי כללית בשיתוף נציבות שיווין הזדמנויות בעבודה, ובליווי מכון אקורד, במסגרתה ניתן דגש גם לאנשים עם מוגבלות והתאמת תשתיות ארגוניות.
- העלאת מודעות לחשיבות גיוון אוכלוסיות לרבות אנשים עם מוגבלות בעירייה, במסגרת יום הגיוון הבינלאומי: זו השנה השלישית שהתקיים יום גיוון והכלה בעירייה.
- מפגשי פורום ממוני גיוון בהם מועלים סוגיות על כלל אוכלוסיות הגיוון לרבות אנשים עם מוגבלות – מתבצעת למידת עמיתים – נושא זה יורחב בשנה הבאה.
- העלאת מודעות בקרב מנהלות ומנהלים בעירייה בכל הקשור לביצוע התאמות בפעילויות שונות, בטוילים חטיבתיים/ אגפיים עבור עובדים ועובדות עם מוגבלות כמו גם לשאר אוכלוסיות הגיוון.
- נוצר קשר ישיר והדוק עם תעסוקה שווה בכל מישורי הפעילות. (ליווי, ייעוץ, הדרכה)
- הוכנה תכנית בנושא תהליך קליטת עובד חדש בעירייה, אשר במסגרתה ניתנת התייחסות לאוכלוסיות הגיוון לרבות קליטת עובדים עם מוגבלות (התאמות ועוד) תכנית זו תוצג בפני סגלי משאבי אנוש עוד השנה.
- שותפות 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, ממונה הנגישות העירוני העביר באמצעות ובשותפות עם היחידה לפיתוח והדרכה בעירייה, לומדת הדרכה בנושא נגישות המחייבת את כל העובדים לעבור את ההדרכה. (אמנם לא שייך באופן מובהק לתוכנית המוגשת יחד עם זאת חשוב לנו לציין, שמידע בנושא מועבר לכלל העובדים).

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

- בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
- יש להמשיך בשיתוף הפעולה עם ארגוני חברה אזרחית ותעסוקה שווה עבור התמודדות טובה עם אתגרי הארגון, הדרכות וגיוס מיטבי.
- יש לאפשר, ככל הניתן, המשך העסקה בחלקיות משרה עבור אנשים עם מוגבלות שזקוקים לכך.
- יש לאגם מידע וידע מכלל יחידות העירייה, להבנה מקיפה של הנושא ולרתימת דרגי ניהול.

- יש לפרסם סיפורי קליטה מוצלחים, כדי לעודד מנהלות ומנהלים אחרים, וכן לערוך קבוצות היועצות ולמידת עמיתים.
- יש להמשיך ולהעלות את המודעות לגיוס אנשים עם מוגבלות וכן לאופן הגיוס – התאמות נדרשות, התמודדות עם אתגרים וחששות, הפחתת סטיגמות והטיות וכו'.
- יש לפתח ערכות הדרכה בנושא גיוון והכלה, בדגש עבור דרגות ניהול.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

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 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 2024: לא ידוע בשלב זה  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: כ- 25 משרות  
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 ליישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

1. הכנת ערכה סדורה בנושא, לחברי ועדת המרכזים. בסיוע תעסוקה שווה.
2. מעבר לפרסום הערה-העדפה מתקנת, בטופס הגשת מועמדות(פרטי מועמד) בכל מרכז, ופרסום הערה הנוגעת להעדפה מתקנת בסביבת עבודה בפורטל תל קריירה –נוסף הוראת פרסום הנוגעת להעדפת מתקנת **בגוף כל מרכז**.
3. יש להמשיך בשיתוף הפעולה עם ארגוני חברה אזרחית ותעסוקה שווה עבור התמודדות טובה עם אתגרי הארגון, הדרכות וגיוס מיטבי.
4. יש לאפשר, ככל הניתן, העסקה בחלקיות משרה עבור אנשים עם מוגבלות שזקוקים לכך.
5. יש לאגם מידע וידע מכלל יחידות העירייה, להבנה מקיפה של הנושא ולרתימת דרגי ניהול.
6. יש לפרסם סיפורי קליטה מוצלחים, כדי לעודד מנהלות ומנהלים אחרים, וכן לערוך קבוצות היועצות ולמידת עמיתים.
7. יש להמשיך ולהעלות את המודעות לגיוס אנשים עם מוגבלות וכן לאופן הגיוס – התאמות נדרשות, התמודדות עם אתגרים וחששות, הפחתת סטיגמות והטיות וכו'.
8. יש לפתח ערכות הדרכה בנושא גיוון והכלה, בדגש עבור דרגות ניהול.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או ככוונתכם 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
צה"ל – מנהלת שער לעתיד	תחום נכיות במנהל שירותים חברתיים
אנוש	מרכז הזדמנות – בעיריית תל אביב-יפו
מכללת מרשה (עמותת איגי)	מחלקת שיקום בבטל"א
אשנב	רכזי סל שיקום ת"א
מת"ש (מרכזי תעסוקה שיקומיים)	אגף השיקום במשרד הביטחון
שיקום אחר	שכולו טוב
תמורה	"המכללה" – בית ספר חברתי למען נשים החוזרות למעגל העבודה (לקידום תעסוקת שורדות זנות וטראנסג'דריות)
צ'יימס	עמותת "שווים"
רעות	איכות בשיקום
אלוין	מרכז רקנטי
האגודה לבריאות הציבור	שמעיה
אקים	אפ"י
תעסוקה שווה	הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות העובדים בישראל

**(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 מוגש, ועוד)

- ייעוד משרות עבור אנשים עם מוגבלות.
- הכנת ערכה סדורה לחברי ועדת מכרזים בכל הקשור לנושא העדפה מתקנת. (בכל המכרזים הוראת פרסום העדפה מתקנת)
- תקשור ממונה עירוני לתעסוקת אנשים עם מוגבלות בעירייה פעמיים בשנה לכלל העובדים, בשותפות עם מנהלת חוסן לשיווין חברתי.
- הכשרות והדרכות לדרג ניהולי של מנהלות ומנהלי מחלקות בעירייה בתחום הגיוון וההכללה, וכן קיום ריענונים לסגלי משאבי אנוש.
- הטמעה ויישום תכנית תהליך קליטת עובד חדש ובדגש והתייחסות לאוכלוסיות הגיוון לרבות העסקת עובדים עם מוגבלות.
- פיתוח כלים ייחודיים לקידום תקשורת מיטיבה בין עובד עם מוגבלות למנהלו (פרויקט שיפותח על ידי אישה עם מוגבלות במהלך הכשרתה בפסיכולוגיה חברתית).
- המשך שיתוף פעולה עם ארגוני חברה אזרחית ועם תעסוקה שווה, לטובת גיוס וליווי העובדים והארגון.
- פיתוח פרויקט ייחודי להרחבת האיתור והגיוס של עובדות ועובדים עם מוגבלות.
- שדרוג פורטל הידע בתחום הגיוון וההכללה, הכולל מידע על תעסוקת אנשים עם מוגבלות, פרסום סיפורי הצלחה והפנייה לגורמי היועצות.
- פיתוח ערכת הדרכה בנושא גיוון והכללה ליחידות העירייה השונות.

**(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך 31.10.2023**

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: \_\_\_\_\_ מנחם לייבה \_\_\_\_\_ תפקיד: מנכ"ל עיריית תל אביב – יפו

חתימה: \_\_\_\_\_

## ד. גופי סיוע

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 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](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

### 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 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 לא-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 שתיקבע 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.