



אוקטובר 2022

## הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון 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.
- לאחר פרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח קישור אליה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים, לדוא"ל: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il)

כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.

- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- 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 משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.

## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2022

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: עיריית תל אביב-יפו
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 11,226 עובדים
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 561
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: שם מלא: חן ביטון יוסף תפקיד: מנהלת תכנון ובקרה של חטיבת משאבי אנוש ומינהל, ממונה על הגיוון התעסוקתי ועל תעסוקת אנשים עם מוגבלות.  
כתובת מייל: biton\_joseph\_c@mail.tel-aviv.gov.il טלפון: 03-7241842.

### 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.

- (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): 30 | מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: כ-678. כ-142 מתוכן פרסום חיצוני<br>כמה מתוכן משרות ייעודיות? 30<br>מספר המשרות שאוישו על ידי אנשים עם מוגבלות: 23 |

- רוב המשרות שפורסמו היו לאיוש פנימי, של עובדי עירייה קיימים, כאשר 142 משרות פורסמו במכרזים חיצוניים.

- (2) **משרות שאוישו בהעדפה מתקנת**  
(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישרים דומים לכישריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות שאוישו בהעדפה מתקנת: 23

- (3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**  
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת הנתון אינו ידוע. מאחר שאנו מתעדכנים בנתוני תעסוקת אנשים עם מוגבלות מנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ברמה השנתית לפי אחוזים, הנתונים אינם משויכים ברמה השמית במערכת משאבי אנוש.

- (4) **האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?** כן, עבור מועמדים המתמודדים במסגרת מכרז והצהירו על כך בטופס פרטי מועמד.  
**שימו לב!** – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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



|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| תעסוקה שווה                        | מת"ש (מרכזי תעסוקה שיקומיים)  |
| תחום נכויות במינהל שירותים חברתיים | בית חם  |
| מרכז הזדמנות – בעיריית תל אביב-יפו | "המכללה" – בית ספר חברתי למען נשים החוזרות למעגל העבודה (לקידום תעסוקת שורדות זנות וטראנסג'דריות) |
| ארגון נכי צה"ל                     | עמותת "שוים"  |
| תמורה                              | הסתדרות העובדים   |
| אשנב                               | מחלקת שיקום בבטל"א  |
| רעות                               | רכזי סל שיקום ת"א   |
| אלוין                              | אגף השיקום במשרד הביטחון  |
| האגודה לבריאות הציבור              | שמעיה   |
| אקים                               | אפ"י  |
| איכות בשיקום                       | אנוש  |
| מרכז רקנטי                         | יעדים לצפון   |
| שכולו טוב                          | מינהל שער לעתיד בצה"ל   |
| צ"ימס                              | מכללת מרשה (עמותת איגי)   |

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

- (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)
- התאמת דרישות משרה וגמישות מצד העירייה, ככל הניתן.
- בחינת התשתיות הארגוניות בתהליכי המיון והגיוס, והתאמתן לאיתור גיוס וקליטת עובדות ועובדים עם מוגבלות.
- פרויקט ייחודי עם מת"ש (מרכזי תעסוקה שיקומיים) לקליטת עובדים בצורה מותאמת והדרגתית, ובליוי צמוד של העובדים ומנהליהם, בעירייה.
- שיתוף פעולה עם ארגוני חברה אזרחית ("המכללה", פרויקט גילה, מכללת מרשה – ארגון איגי) להשמת החוזרות למעגל העבודה, הכולל כיתת הכשרה לתפקיד מזכירה, ליווי והשמה פרטנית על ידי אגף משאבי אנוש והרשות לחוסן ושוויון חברתי. הפרויקט כולל הכשרה, השמה וליווי של המשתתפות כאשר חלקן הן נשים עם מוגבלות. התכנית מציעה גם מלגות קיום למשתתפות.
- התאמות מחשב לכתיבה בכתב ברייל.
- הכנה והדרכה של המראיינים והמראיינות לנושאים אליהם יש לשים לב בעת שמראיינים אנשים עם מוגבלות.
- מסך מחשב מוגדל.
- תקצוב שעות מלווה (סייעת) לימי גיבוש ואירועים מיוחדים.
- ריאיון מקדים למועמד, ליווי צמוד של אגף משאבי אנוש לבחינת צרכים והתאמות נדרשות, כולל סיוע בהכנת קורות חיים ועוד; בנוסף, הכנה והדרכה של המנהלים והיחידות הקולטות.

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

- (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)
- בפעילות העירייה קבענו את הביטוי "גיוון זה הכיוון", אשר מוביל את פעילותנו בתחום הגיוון וההכלה ויוצר "שפה" ארגונית המעלה את המודעות לנושא ויתרונותיו. "גיוון זה הכיוון" ממותג גם באמצעות לוגו שאנו משתמשים בו בהסברה של הנושא בעירייה.
- העלאת מודעות במסגרת יום הגיוון הבינלאומי: זו השנה השנייה שהתקיים יום גיוון והכלה בעירייה, ב-22.5.2022, עם הרצאה שעסקה בנושא גיוון ובין היתר, בתעסוקת אנשים עם מוגבלות. נערכה תערוכה בלובי בניין העירייה להעלאת המודעות להעסקה מגוונת.
- נערכה הכשרה ייעודית על פני יומיים, ל-22 ממוני גיוון ביחידות השונות, שתפקידם, בין היתר, לקדם תעסוקת אנשים עם מוגבלות ביחידותיהם. ההכשרה נערכה על-ידי נציגי "תעסוקה שווה", רועי עשת ואור כהן וכללה מתן מידע על אנשים עם מוגבלות, זכויות והתאמות נדרשות לעובדות ועובדים קיימים ובקליטת עובדים חדשים.
- נערכו פגישות עם גורמים ממשלתיים וארגוני חברה אזרחית בפריסה רחבה, על מנת לעודד הפניית לקוחות לעבודה בעירייה. כמו כן, נשלח טופס ייעודי לטובת הארגונים להפניה מהירה ופשוטה.
- פיתוח תכנית לתעסוקת תושבות ותושבים עם מוגבלות בעיר יחד עם הסתדרות העובדים הכללית וביטוח לאומי. התכנית שמה דגש על העירייה כמעסיק משמעותי בעיר.



- קיום למידת עמיתים ועמיתות של מנהלים ומנהלות המעסיקים אנשים עם מוגבלות, על מנת ללמוד, להשתפר ולהפיק לקחים.
- תכנית גיוון תעסוקתי כללית בשיתוף נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, ובליווי מכון אקורד, במסגרתה ניתן דגש גם לאנשים עם מוגבלות והתאמת תשתיות ארגוניות.

#### **(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-סיפור-שינוי):**

- (בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)
- מסייע מאד לעבוד לפי תכנית סדורה שמבקרת ומחייבת את המנהלים לגיוס אנשים עם מוגבלות, בין השאר ע"י ייעוד משרות וכמובן לבצע בקרה על יישומה.
- יש להמשיך ולהעלות את המודעות ליתרונות גיוס אנשים עם מוגבלות וכן לאופן הגיוס – התאמות נדרשות, התמודדות עם אתגרים וכו'.
- יש לפרסם סיפורי קליטה מוצלחים, כדי לעודד מנהלות ומנהלים אחרים.
- יש להמשיך בשיתוף הפעולה עם "תעסוקה שווה" וגורמי מקצוע נוספים עבור גיוס מיטבי.
- יש להמשיך בשיתוף פעולה עם מינהל השירותים החברתיים.
- יש ליצור איגום ידע ארגוני מהיחידות השונות להבנה טובה יותר של הנושא.
- יש לאפשר ככל הניתן העסקה בחלקיות משרה עבור אנשים עם מוגבלות שאינם מסוגלים לעבוד מההתחלה במשרה מלאה.

## 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.**

### (1) ייעוד משרות

**מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.**

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2023: לא ידוע בשלב זה.

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 35

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא ידוע בשלב זה.

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): בשלב זה – נציגי שירות, מהנדסים, הנדסאים, אנשי מחשוב, פקחים, סיעות, נציגי מוקד שירות טלפוני ומשרות נוספות שיידרשו, נהגים, לפי צרכי העירייה.

### (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).

- עדכון מנהלי ומנהלות העירייה לגבי ייעוד המשרות לכל יחידה ושיתופם בתהליך ייעוד המשרות.
- עריכת פנייה לארגונים רלוונטיים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות, לשם חשיפה למשרות והתאמה בין מועמדים למשרות. ובתוך כך, קיום כנס ייעודי לגורמים וארגונים רלוונטיים לטובת הידוק ממשקי העבודה בגיוס קליטה וליווי עובדות ועובדים עם מוגבלות.
- המשך הסברה למנהלים ומנהלות בעירייה לגבי יתרונות הגיוון התעסוקתי בכלל ותעסוקת אנשים עם מוגבלות בפרט.
- פרסום סיפורי הצלחה.
- המשך הכשרות לסגלי משאבי אנוש, מגייסים ומנהלים בתחום הגיוון וההכלה.
- פיתוח ערכה ליחידות השונות עם מידע משמעותי (זכויות, התאמות, אמצעי וגורמי ליווי ועוד).

### (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"**

| תעסוקה שווה                        | מת"ש (מרכזי תעסוקה שיקומיים)  |
|------------------------------------|---|
| תחום נכויות במינהל שירותים חברתיים | בית חם  |
| מרכז הזדמנות – בעיריית תל אביב-יפו | "המכללה" – בית ספר חברתי למען נשים החוזרות למעגל העבודה (לקידום תעסוקת שורדות זנות וטראנסג'דריות) |
| ארגון נכי צה"ל                     | עמותת "שוים"  |
| תמורה                              | הסתדרות העובדים   |
| אשנב                               | מחלקת שיקום בבטל"א  |
| רעות                               | רכזי סל שיקום ת"א   |
| אלוין                              | אגף השיקום במשרד הביטחון  |
| האגודה לבריאות הציבור              | שמעיה   |
| אקים                               | אפ"י  |
| איכות בשיקום                       | אנוש  |
| מרכז רקנטי                         | יעדים לצפון   |
| שכולו טוב                          | מינהל שער לעתיד בצה"ל   |
| צ'יימס                             | מכללת מרשה (עמותת איגי)   |



- (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)
- הקצאת משרות עבור אנשים עם מוגבלות
  - המשך פעילות עם תעסוקה שווה.
  - יצירה וחיזוק קשרים עם ארגונים נוספים שעוזרים בגיוס עובדים עם מוגבלות
  - המשך יישום תכנית הגיוון וההכלה בעירייה הכוללת, בין היתר העלאת מודעות ורתימה של הנהלת העירייה ועובדיה לגיוס עובדים עם מוגבלות.
  - איתור וגיוס עובדים עם מוגבלות.
  - תחזוק ושדרוג פורטל הידע בתחום הגיוון וההכלה, הכולל מידע גם על תעסוקת אנשים עם מוגבלות – אתגרים, התאמות, יתרונות וכדומה.
  - הכשרות לסגלי משאבי אנוש, מגייסים ומנהלים בתחום הגיוון וההכלה.
  - פרסום סיפורי הצלחה.
  - פיתוח ערכה ליחידות השונות עם מידע משמעותי (זכויות, התאמות, אמצעי וגורמי ליווי ועוד).

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 30.10.2022

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: \_\_\_\_\_

## ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים:  
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 | <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: [pnioznez@justice.gov.il](mailto:pnioznez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות [לחץ כאן](#)

מרכז השאלת ציוד להתאמות  
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

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 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 שייעדו 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.