



אוקטובר 2021

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
- 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: עריית 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): 10,750 עובדים
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 538
- (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 2021

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): 0	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: כ-300. כ-100 מתוכן פרסום חיצוני כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0

נרצה להוסיף כדלקמן:

1. יצוין כי הייתה תכנית מפורטת ליריד תעסוקת אנשים עם מוגבלות, שעתיד היה להתקיים ולצערנו היריד לא התקיים בעקבות נגיף הקורונה. התכנון ליריד עם משרות שהוגדרו מכל מינהל וחטיבה לאיוש על-ידי אנשים עם מוגבלות, כאשר במסגרת היריד היו אמורים להגיע מועמדים ומועמדות עם מוגבלות ולהתראיין למשרות בחטיבות ובמינהלים. בכוונתנו לקיים את היריד עם התאפשרות העניין לאור ההנחיות הקשורות לנגיף הקורונה.
2. כאמור, לא יועדו משרות ייעודיות, יחד עם זאת כל המשרות פתוחות ומאפשרות התמודדות שווה לכל אוכלוסייה העומדת בדרישות המשרה. יצוין כי אנחנו פונים לגורמים שונים לשם גיוס אוכלוסיות מגוונות (כמפורט בסעיף (5)) ובוחנים אפיקים שונים להתאמת הליכי הגיוס.

(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: 0

*לשם התמודדות למשרה במסגרת העדפה מתקנת, על המועמד להצהיר בטופס פרטי מועמד על כך שהוא אדם עם מוגבלות. במהלך שנת 2021 הצהירו על כך 2 מועמדים בלבד; מועמדים אלה לא התקבלו עקב חוסר התאמה.



* למיטב הידיעה, בשנתיים האחרונות נקלטו 8 עובדים עם מוגבלויות. יצוין כי נעשות פעולות לליווי אישי להשמה, התאמה מירבית ותהליך קליטה ביחידות של עובדים עם מוגבלות, אך יש מקרים שבסופם, לאחר תהליך ארוך של גיוס והתאמה, מועמדים וגם עובדים שכבר גויסו מחליטים לעזוב מרצונם אחרי תקופה קצרה.

(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.

(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן, עבור המועמד שהתמודד במסגרת מכרז. **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 "שווים"
תמורה	

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד: -

- (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)
- התאמת תהליך המיון והגיוס של שני עובדים בעזרת מת"ש (מרכזי תעסוקה שיקומיים). העובדים הצטרפו לסביבה ואגף מכיל.
- שיתוף פעולה עם "המכללה", להשמת החוזרות למעגל העבודה, לרבות התאמות פרטניות וליווי של "המכללה" בהשמה.
- התאמות מחשב לכתיבה בכתב ברייל.

(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.
- במסגרת יום הגיוון הבינלאומי התקיים יום גיוון והכלה בעירייה ב- 23.5.2021, עם פעילות של נגישות ישראל. נערכה תערוכה בלובי בניין העירייה להעלאת המודעות ליתרונות העסקה המגוונת; לעיונכם, [קישור לפוסט בעמוד של ראש העירייה בעניין זה](#). תמונות מיום הגיוון מצ"ב למסמך זה כנספח א', לרבות הלוגו של "גיוון זה הכיוון".
- מונתה ממונה רשמית לגיוון והכלה בעירייה הממונה גם על תעסוקת אנשים עם מוגבלות.
- נערכה הכשרה של 22 ממוני גיוון ביחידות השונות, שתפקידם, בין היתר, לקדם תעסוקת אנשים עם מוגבלות ביחידותיהם.
- מוקם פורטל פנים ארגוני המאפשר רכישת ידע ושיתוף בתחום הגיוון והכלה.

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

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)



- יש לבנות תכנית סדורה שמבקרת ומחייבת את המנהלים לגיוס אנשים עם מוגבלות, בין השאר ע"י ייעוד משרות.
- יש להעלות את המודעות ליתרונות גיוס אנשים עם מוגבלות וכן לאופן הגיוס – התאמות נדרשות, התמודדות עם אתגרים וכו'.
- יש לפרסם סיפורי הצלחה.
- יש להמשיך בשיתוף הפעולה עם "תעסוקה שווה" עבור גיוס מיטבי.
- יש להמשיך בשיתוף פעולה עם מינהל השירותים החברתיים.
- יש ליצור איגום ידע ארגוני מהיחידות השונות להבנה טובה יותר של הנושא.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

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-2022: לא ידוע בשלב זה.

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 30

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא ידוע.

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): טרם ידוע.

(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 יריד תעסוקה לאנשים עם מוגבלות, בו תיערך חשיפה למשרות והתאמה בין מועמדים למשרות.
- הסברה למנהלים ומנהלות בעירייה לגבי יתרונות הגיוון התעסוקתי בכלל ותעסוקת אנשים עם מוגבלות בפרט.
- פרסום סיפורי הצלחה.
- הכשרות לסגלי משאבי אנוש, מגייסים ומנהלים בתחום הגיוון וההכלה.

(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 "שווים"
תמורה	

(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 וחזוק 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.



ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 25.10.2021

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: _____

ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים: הדרכה ולייווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות לייווי 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: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: 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

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 שייעודו 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.



נספח א'

