

העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות –
עיקרי החוק וכלים ליישומו



אוקטובר 2021

תוכן העניינים

פתיח	עמ' 3
חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	עמ' 4
עיקרי תיקון 15 לחוק	עמ' 4
כלי סיוע שמפעיל המטה עבור מעסיקים	עמ' 8

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה,

משרד העבודה והרווחה

טלפון: 074-7696352

אתר אינטרנט: <https://www.gov.il/he/Departments/units/disabilities-dep>

כתובת דוא"ל: mateh.shiluv@labor.gov.il

תרצה בר-חיים, אחראית יישום ייצוג הולם במגזר הציבורי

טלפון: 054-6719600 | דוא"ל: mate.shiluv@gmail.com

פתיח

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים (להלן- "המטה"), פועל לשילובם המלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החופשי תוך שימת דגש על מיצוי יכולותיהם. המטה נותן שירותים ב- 360°: למעסיק ולפרט.

המטה מלווה מעסיקים ומנחה אותם לגבי הסוגיות השונות לקראת קליטה לעבודה ובמהלכה, לרבות התאמות בתהליכי המיון ובמקום העבודה, מפתח תוכניות ומפעיל אותן תוך התייחסות למאפייני השוק וצורכי המעסיקים בהתאמה לצרכיהם של אנשים עם מוגבלות.

קידום מטרות המטה נעשה על בסיס הידע המצטבר בארץ ובעולם בשיתוף פעולה עם משרדי ממשלה נוספים, נציבות שירות המדינה, מעסיקים, מרכז השלטון המקומי, ארגונים העוסקים בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, אנשי מחקר ואקדמיה וארגונים המספקים שירותים לאנשים עם מוגבלות.

מאז שנחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשנת 1998, רווחת התקווה כי חקיקת החוק תביא לשינוי משמעותי בשילובם המלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. לצערנו השינוי המיוחל טרם התרחש ולכן הוחלט ע"י קובעי מדיניות שיש לייצר מהלכים ממוקדים יותר לקידום הנושא. **תיקון 15 לחוק השוויון הוא חלק מפעילות זו.**

אם בעבר העסקת אנשים עם מוגבלות נעשתה פעמים רבות ממקום של חסד ולא ממקום של אמונה ביכולתם לבצע את המשימות כשווים, הרי שהתפיסה המקצועית בשנים האחרונות הולכת ומשתנה. העסקת אנשים עם מוגבלות מתמקדת **ביכולות ובתפקוד** ולא במוגבלות – שינוי מהותי **ששם במרכז את האדם** ואת כישוריו ויכולותיו לבצע את תפקידו בהינתן ההתאמות הנדרשות לו ולא את הדעות הקדומות לגבי יכולותיו.

מהמגזר הציבורי מצופה להיות 'ההולכים לפני המחנה' גם בתחום שילוב אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו ולשמש דוגמה לכלל המשק. על מנת לסייע למעסיקים לעמוד בחובותיהם החוקיות והערכיות, מפעיל המטה מערך של כלי סיוע מקצועיים התומכים בפעילות היומיומית של הטיפול במשאב האנושי בארגון.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח-1998 (להלן ולעיל – "חוק השוויון") הוא החוק המרכזי העוסק בזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. מטרת החוק היא להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים. החוק נועד לתת מענה הולם לצרכיו של אדם עם מוגבלות באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולותיו.

פרק ד' בחוק השוויון עוסק בתחום התעסוקה וקובע את זכויותיו של אדם עם מוגבלות בהקשר זה, לרבות איסור אפליה וחובת ייצוג הולם במקומות עבודה.

עיקרי תיקון 15 לחוק השוויון

תיקון 15 לחוק השוויון מאוגוסט 2016 (להלן – "התיקון"), קבע את ההוראות לייצוג ההולם בקרב מעסיק ציבורי גדול וכן את חובת מינוי "ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות" בכל גוף ציבורי המונה למעלה מ- 25 עובדים.

מיהו מעסיק ציבורי שעליו חל החוק?

ההוראות בדבר הייצוג ההולם חלות על "מעסיק ציבורי גדול" אשר מונה 100 עובדים ויותר (עובדי קבלן כוח אדם וקבלן שירות לא נספרים במניין הגוף הציבורי, אלא נחשבים כעובדי הקבלן).

גופים ציבוריים לצורך תחולת החוק, הם:

■ משרדי הממשלה ויחידות סמך.

במקביל, בעקבות תיקון חוק השוויון, תוקן גם סעיף 15א בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן – "חוק שירות המדינה (מינויים)"). התיקון קובע את ההוראות ל"משרד גדול" (משרד ממשלתי או יחידת סמך שהחוק חל עליה ושמועסקים בה למעלה מ- 100 עובדים) בדבר ייצוג הולם של עובדים עם מוגבלות משמעותית. הייצוג ההולם שנקבע הוא לכל הפחות 5% מהעובדים.

■ הכנסת, צה"ל, משטרת ישראל, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית.

■ רשויות מקומיות – עיריות, מועצות מקומיות ומועצות אזוריות וכן תאגידים עירוניים.

■ תאגידים שהוקמו בחוק.

■ **תאגיד שלפחות מחצית מכוח ההצבעה בו או הזכות למנות לפחות מחצית ממספר הדירקטורים שלו הם בידי משרד ממשלתי, רשות מקומית או בידי שניהם.**
באחריות המעסיק לברר ולדעת האם תנאי זה חל לגביו או לא. אם כן, הרי הוא נחשב למעסיק ציבורי.

א. חובת ייצוג הולם

החוק קובע שעובדים עם **מוגבלות משמעותית** יהוו לפחות 5% ממצבת כוח האדם של הגוף הציבורי הגדול שעליו חל החוק.

מהי "מוגבלות משמעותית"?

על-פי החוק, אדם עם מוגבלות משמעותית הוא **אחד** מהבאים:

- מי שנקבעה לו על ידי גורם מוסמך¹ 40% נכות ומעלה;
- מי שנקבעה לו על ידי גורם מוסמך 20% נכות ומעלה **וכן** הוא זכאי לשיקום תעסוקתי על ידי המוסד לביטוח לאומי או משרד הביטחון, או שהוא משתתף/השתתף בתוכנית תעסוקה לאנשים עם מוגבלות מטעם המטה;
- מי שנקבעה לו זכאות לשכר מינימום מותאם לפי תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002;
- מי שהוכר על ידי משרד העבודה והרווחה כזכאי לשירותי רווחה מחמת מוגבלותו;
- מי שנקבעה לו על ידי גורם מוסמך 20% נכות ומעלה **או** שרופא מטעם המשטרה או שירות בתי הסוהר, לפי העניין, חיווה את דעתו שמצבו הרפואי עולה לכדי דרגת נכות שעשויה להגיע ל-20%, **בשילוב אישור** מוועדה רפואית של המשטרה או של בתי הסוהר, לפי העניין, שהוא משוחרר בשל מוגבלותו משירות מבצעי או משירות בתפקיד מבצעי בכוח הייעודי לתפקיד אחר, במשטרה או בבתי הסוהר.

¹ גורם מוסמך – גורם שהוסמך לאשר נכות על-פי כל דין לקבוע נכות, כפי שמתועד במוסד לביטוח לאומי, במשרד הביטחון, ברשות המסים בישראל או במשרד הבריאות.

ב. עמידה בייצוג ההולם

המוסד לביטוח לאומי הוא האחראי לקביעת עמידת מעסיק ציבורי גדול ביעד הייצוג ההולם על סמך מידע שיועבר אליו מגופים שונים והוא קובע את מידת העמידה לפי ארבע מדרגות המוגדרות בחוק:

עמידה מלאה - 5% ויותר;

רמה בינונית - מ- 3.5% ופחות מ- 5%;

רמה נמוכה - מ- 2% ופחות מ- 3.5%;

אי-עמידה - פחות מ- 2%.

המידע יועבר לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים (להלן- "נציבות השוויון") לפרסום. במקרה של מעסיק שהוא משרד ממשלתי גדול או יחידת סמך גדולה, המידע יועבר לנציבות שירות המדינה לפרסום.

ג. פרסום תוכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות

מעסיק ציבורי גדול **שלא עמד ביעד הייצוג ההולם במלואו בשנה מסוימת**, יפרסם באתר האינטרנט שלו [תוכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות](#) שאושרה בידי מנהל המעסיק. התוכנית תוכן בהתחשב בלקחי התוכניות השנתיות הקודמות ובגורמים לאי עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג ההולם, ותכלול הוראות בעניינים הבאים:

- העדפת העסקתם או קידומם של עובדים עם מוגבלות משמעותית שכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקידים, משרות או דרגות שיצינו בתוכנית ולתקופת זמן שתיקבע בה.
- יעוד משרות לעובדים עם מוגבלות משמעותית.
- פנייה לגורמים העוסקים בהשמתם של אנשים עם מוגבלות (באמצעות רשימה שתפרסם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים), לצורך איתור מועמדים לאיוש המשרות.
- תיעוד של יישום התוכנית השנתית, ובכלל זה, תיעוד הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות הפנויות.

ד. מינוי ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות

בנוסף לחובת הייצוג ההולם, קובע התיקון לחוק כי כל מעסיק ציבורי **המעסיק למעלה מ- 25 עובדים**,

יקבע ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות, שאלו תפקידיו:

- יעוץ והדרכה לגבי חובת הייצוג החלה על הגוף הציבורי.
- קבלת פניות של עובדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
- ייזום פעולות להגברת המודעות לנושא וליישומו בקרב הממונים והעובדים.

הממונה יפעל בהתאם **להנחיות מקצועיות** שנתן משרד הכלכלה והתעשייה בהתייעצות עם הנציבות.

לגבי משרדי ממשלה ויחידות סמך, קובע תיקון לחוק שירות המדינה כי **בכל** משרד ממשלתי או יחידת סמך, ללא קשר לגודל, ימונה ממונה לתעסוקה של אנשים עם מוגבלות אשר ימלא כל תפקיד שיטיל עליו נציב שירות המדינה בקשר ליישום סעיף זה. לפי הנחיית נציב שירות המדינה שמספרה 03.22 מפברואר 2017, הוחלט שתפקידי הממונה לתעסוקת אנשים מוגבלות יהיו חלק מתפקידי ממונה הגיוון.

אילו עוד משימות הן באחריות הממונה?

- ללוות את כל היחידות בגוף הציבורי למימוש היעד בהתאם לנוהל שייקבע.
- לעמוד בקשר עם מרכזי "תעסוקה שווה", שמפעיל המטה, לשם התעדכנות מקצועית והתייעצות.
- להתעדכן בכלים ובשירותים המוצעים באמצעים שונים לרבות השתתפות בימי עיון ובהדרכות וליישם את הרלוונטיים אצל/ה בארגון.
- להוביל את תהליך הפקת הלקחים והלמידה של הגוף הציבורי במסגרת הכנת תוכנית שנתית.
- להוות גורם מיעץ פנים-ארגוני לכל היחידות הרלוונטיות בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות.
- להיות כתובת לפניות של עובדים עם מוגבלות המועסקים בגוף הציבורי.
- לתעד את הפעולות שהגוף הציבורי נוקט לצורך עמידה בדרישות החוק.
- לוודא כי מידע סודי אודות מועמד/עובד עם מוגבלות ייחשף אך ורק רק בפני הגורמים הרלוונטיים.
- לוודא מתן התאמות לעובד עם מוגבלות לצורך ביצוע תפקידו ככלל העובדים.

עוד חשוב לדעת:

- האחריות על אכיפת החוק מוטלת על נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. לצורך זה ניתנו לנציבות סמכויות להוצאת צווים למעסיק ציבורי גדול, לקבלת מידע או לעמידה ביעד השוויון לפי הוראותיה.
- לגבי משרדי ממשלה ויחידות סמך (עליהם חל סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים)) - לשם הבטחת עמידה ביעדי ייצוג הולם רשאי נציב שירות המדינה לנקוט אמצעי אכיפה, לרבות בתחומי התקן, הגיוס וניהול כוח האדם, או להורות על אמצעים אחרים שיקבע.

כלי סיוע שמפעיל המטה עבור מעסיקים ואנשים עם מוגבלות

החל מקיץ 2019 פועלת תוכנית ארצית – "תעסוקה שווה" המאגדת את התכניות העיקריות שמפעיל המטה בתחום הפרט ובתחום המעסיקים לתוכנית אחת מרכזית הנותנת שירותים לכלל הגורמים – מעסיקים ואנשים עם מוגבלות, וזאת במטרה לייצר רצף תהליכי, לייעל ולשפר שירותים ובכך להגדיל את שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות.

התוכנית כוללת את השירותים והפעילויות הבאות:

א. התוכנית למעסיקים

מרכזי תעסוקה שווה, תחום מעסיקים, מספקים למעסיקים את כל המידע, הליווי והכלים המקצועיים להעסקה מיטבית ויציבה של עובדים עם מוגבלות. **השירות ניתן בפריסה ארצית.**

עיקרי השירותים הניתנים על ידי המרכזים הם:

- **סיוע בגיבוש מדיניות להעסקת עובדים עם מוגבלות והטמעתה בארגון** – עבודה הן ברמת דרגי המטה של כל ארגון והן ביחידות השונות תוך ליווי יישום מדיניות ההנהלה בשטח והטמעתה בארגון. ניתוח צורכי הארגון, גיבוש אסטרטגיה ותוכנית פעולה ליישומה. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות פועל בתיאום מלא עם נציבות שירות המדינה (לגבי משרדי ממשלה ויחידות סמך), עם מינהל הרשויות המקומיות במשרד הפנים ועם מרכז השלטון המקומי (לגבי רשויות מקומיות ומועצות אזוריות) להתאמת תהליכי רחב.
- **הדרכה וליווי לעמידה בדרישות החוק** – העברת מידע עדכני, הנחיות ליישום החוק, הכוונה לכתיבת תכנית עבודה ארגונית, סיוע בכתיבת תוכנית שנתית ויישומה, הדרכת ממונה התעסוקה לאנשים עם מוגבלות וממוני הגיוון במשרדי הממשלה ועוד.
- **ניתוח צורכי המעסיק ואפיון המשרות** – איפיון משרות וסיוע בבחירת משרות לייעוד לאנשים עם מוגבלות כך שיהיה מצאי מועמדים, הטמעת מנגנון העדפה מתקנת בתהליכי מיון למשרות רגילות, גם בעת קליטת עובד חדש וגם בתהליכי קידום לעובדים ותיקים.
- **סיוע באיתור ובגיוס עובדים עם מוגבלות** - באמצעות רשת קשרים ענפה עם מקורות כוח אדם הכוללת תוכניות שיקום תעסוקתיות ממשלתיות, ארגוני אנשים עם מוגבלות ופורטל המשרות הייעודי "עבודה נגישה".
- **ייעוץ מתמשך ואישי** על ידי מנהלי תיק מומחים בתחומם בסוגיות של מיון עובדים עם מוגבלות, קליטה, שימור, קידום וסיום העסקה.
- **ליווי וסיוע ביישום תהליך מתן ההתאמות הנדרשות למועמד/לעובד**, כנדרש ע"פ החוק.
- **סיוע במיצוי זכויות לכלי תמיכה ממשלתיים המיועדים למעסיקים ציבוריים** הכולל צמצום חסמים בירוקרטיים על ידי הדרכה ועזרה למעסיק במילוי טפסים נדרשים.

■ **מוקד מידע** זמין בטלפון, במייל או בצ'אט למתן מידע מוסמך ועדכני, תיווך לשירותים או לכלים נוספים לרבות הפנייה למנהל/ת תיק וכן סיוע במילוי טפסים.

ב. הדרכות לבעלי תפקיד שונים אצל המעסיקים

העסקת עובדים עם מוגבלות משפיעה על כלל הארגון ועובדיו במספר רבדים. במטרה לסייע לכם, פיתח המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה שירות הדרכות למעסיקים המעוניינים לקבל מידע וכלים יישומיים מותאמים לארגון.

תוכני ההדרכה

תוכני ההדרכה מותאמים לפי הצורך ולתפקידים שונים בארגון (מנהלים בכירים, מנהלי שטח, מנהלי משאבי אנוש, מנהלי גיוס, ממוני תעסוקת אנשים עם מוגבלות), וכן לפי פרופיל הארגון וצורכי המשתתפים בהדרכה.

בהדרכה תוכלו לקבל מידע וכלים בנושאים הבאים:

- רקע על תחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות: הגדרות, נתונים ומידע שחשוב להכיר.
- תועלות ויתרונות בהעסקת אנשים עם מוגבלות.
- יישום תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
- כלים מעשיים למעגל חיי העובד, בהתאם לקהל המשתתפים בהדרכה.
- כל ההדרכות משלבות היבטים תיאורטיים ומעשיים.

לדוגמא:

- א **מנהלים בכירים:** צעדים לגיבוש תכנית עבודה להעסקת עובדים עם מוגבלות.
- א **מנהלי שטח:** כלים לניהול עובד עם מוגבלות, כמו: קליטת העובד וניהול שיחת פתיחה, העברת משוב, סיום העסקה.
- א **מנהלי גיוס:** כלים לאיתור ומיון עובדים עם מוגבלות, כמו: ניסוח מודעת דרושים נגישה ופרסומה, קריאת קורות חיים, ריאיון עבודה, מבחני מיון.
- א **מנהלי משאבי אנוש:** כלים לליווי מנהלים ועובדים עם מוגבלות בארגון בשלבי הקליטה, ההעסקה וסיום ההעסקה.
- א **ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות:** תפקידי הממונה בארגון וכן שלבים, עקרונות וכלים לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון.

מדוע כדאי לפנות לקבלת הדרכה?

מנחה מקצועי ומנוסה מטעם המטה מעביר את ההדרכה.



"שירות עד הבית" - ההדרכה מתקיימת אצלכם בארגון.



הדרכה מותאמת לצרכי הארגון - תכני ההדרכה מותאמים "בתפירה אישית" לארגון ולקהל היעד.



לומדים כלים מעשיים ומתנסים בהם - ההדרכות כוללות תרגולים והדמיות.



בסיום ההדרכה כל משתתף מקבל את תכני ההדרכה.



ההדרכה ניתנת ללא תשלום.



ג. התוכנית לפרט

מרכזי תעסוקה שווה, תחום פרט, נותנים שירותים לאנשים עם מוגבלות שמבקשים לקבל סיוע בשלב של טרום ההעסקה, בתהליך חיפוש עבודה ואף במהלך ההשמה בעבודה. הליווי נעשה על ידי רכז פרט מקצועי אשר מכין תוכנית מותאמת אישית בהתאם לרצונותיו, לכישוריו ולמאפייניו של מבקש השירות. בין היתר, ניתן לקבל במסגרת הליווי סדנאות הכנה לעבודה, ליווי במהלך חיפוש העבודה לרבות סיוע בכתיבת קורות חיים ובאיתור מקומות עבודה, הצגת המגבלה וכן ליווי, ככל שנדרש, במהלך ההעסקה. השירותים ניתנים במרכזים שונים ברחבי הארץ ועשויים להוות מקור לאיתור כוח אדם.

ליצירת קשר עם "תעסוקה שווה":

מספר טלפון המוקד: 1700-50-76-76 או 3968 * בשעות 8:30-18:00

כתובת אתר האינטרנט: <http://www.taasukashava.org.il/>

כלי סיוע נוספים שמפעיל המטה

1) "יד לתעסוקה שווה" - מרכז השאלת ציוד

על מעסיק ציבורי חלה חובת ביצוע התאמות לעובד עם מוגבלות בהתאם להוראות חוק השוויון. במקרה הצורך, הגוף הציבורי יישא בעלויות כספיות של התאמות אלו מתקציבו. במקרים שבהם נדרש ציוד אישי לעובד, מעסיק ציבורי מוזמן להיעזר במרכז השאלת הציוד שמפעיל המטה - "יד לתעסוקה שווה".

מידע נוסף על פעילות מרכז השאלת הציוד ניתן למצוא

באתר "יד לתעסוקה שווה"

שכתובתו: www.hatamot.org

או בטלפון: 04-7704749

חובת ביצוע התאמות

כחלק מאיסור ההפליה בתעסוקה, קובע חוק השוויון כי על המעסיק לבצע התאמות שיאפשרו את העסקתם של עובדים עם מוגבלות ואת השתלבותם במקום העבודה.

מהי התאמה?

התאמה היא התוספת, השינוי, הבידול או האמצעי הנדרשים עבור עובד עם מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו ללא מוגבלות, כדי שיוכל לתפקד באופן יום-יומי במקום העבודה ככלל העובדים, כאמור בחוק: "לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי".

חשוב לדעת כי לצד התאמות הדורשות השקעה כספית מצד המעסיק (כמו למשל: רכישת ציוד, תוכנת מחשב מיוחדת או הזמנת שירותי מתורגמן לשפת הסימנים והתאמת המבנה) ישנן התאמות רבות אחרות פשוטות לביצוע, אשר אינן כרוכות בהוצאה כלשהי (כמו: שימוש בתקשורת כתובה עבור עובד עם מוגבלות שמיעה, קיום ישיבות במקום נגיש עבור עובד המתנייד בכיסא גלגלים, התאמה בדרישות התפקיד ועוד).

סוגי התאמות

בחוק שוויון מפורטות, בין היתר, ההתאמות הבאות אותן חייב מעסיק לבצע:

- **התאמת מבדקי קבלה לעבודה:** אם בשל מוגבלותו של מועמד לעבודה נדרש להתאים עבורו את מבדקי הקבלה והמיון.
- **התאמת דרישות התפקיד:** שינוי שעות העבודה או אורך יום עבודה, נהלי עבודה, התאמה של הכשרות והדרכות פנימיות או חיצוניות.
- **שירותי תרגום ותמלול** הנדרשים עבור עובדים עם מוגבלות שמיעה.
- **התאמות פיזיות** כגון: התאמות במקרקעין, במכשירים, בעזרים ובהתקנים.

(2) המדריך המלא למעסיק לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה שבמשרד העבודה והרווחה, הכין מדריך ובו מידע מקצועי ומקיף, שמעסיקים ומנהלים עשויים להזדקק לו בבואם לקלוט ולהעסיק אנשים עם מוגבלות. בין הנושאים במדריך:

- היבטים משפטיים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות.
- כלי סיוע ממשלתיים למעסיק לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה.
- מידע חיוני ומעשי אודות העסקת אדם עם מוגבלות לאורך מעגל חיי העובד בארגון: מיון וגיוס, קליטה והכשרה, העסקה, קידום, סיום העסקה.
- מידע מפורט על אודות סוגי מוגבלויות מרכזיים והתאמות ייחודיות לכל אחד מהם במקום העבודה.
- המדריך מקוון ומתעדכן בתדירות גבוהה, ולכן אנו ממליצים לא להדפיסו ולקרואו באתר.

את המדריך ניתן למצוא באתר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה

בכתובת: <https://www.gov.il/he/Departments/publications/reports/integration-of-people-with-disabilities-in-the-workplace-guide-for-employers>

(3) מרכז הכוונה ומידע ופורטל המשרות "עבודה נגישה"

באתר "עבודה נגישה" ניתן למצוא מידע על כל תוכניות ההכשרה והתעסוקה מטעם גופים ממשלתיים וציבוריים. בנוסף, מנוע החיפוש המתקדם והסוכן החכם מאפשרים חיפוש יעיל וממוקד של משרות נגישות ומתאימות למשתמש.

באזור המעסיקים, ניתן למצוא את כל המידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות, התאמות והשאלות ציוד לעובד עם מוגבלות. ניתן להצטרף כמעסיק באתר לפרסם משרות ולמצוא עובדים במאגר המועמדים. באתר גם קיימת האפשרות לצ'אט מתקדם – שפעיל 24/7, ומוקד טלפוני אנושי שמספרו 2612* או 079-6966055 שעובד בימים ראשון א'-ה' בין השעות 17:00-8:30.

כתובת הפורטל <https://avodanegisha.labor.gov.il/>

