אוגוסט 2026

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 2027). תוך התייחסות לנעשה בשנת 2026, עד למועד פרסום התכנית וכן ולמה שמתוכנן עד סוף שנה.
- 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' 9ג 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 2027

א. פרטים מנהליים

(1) **שם הארגון:** רשות שדות התעופה בישראל
(2) **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2025 (כפי שפורסם באתר הנציבות):** בינונית / **נמוכה** / אי-עמידה
(3) **סטטוס ביחס לשנת 2024 :** עלייה ברמת העמידה ביעד / **ללא שינוי** / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
(4) **מספר עובדים המועסקים בארגון כיום** (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): כ-4931
(5) **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים): ראו המפורט להלן בעניין זה
(6)
(7) **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**

שם מלא: שירן גמליאל תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מתאמת בכירה לכוח אדם

כתובת מייל: shiranga@iaa.gov.il טלפון: 03-9750313

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2026

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2026 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 בשנת 2026, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 5	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2026: 591 • **כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית?** פורסם לקהל הרחב ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 5

התייחסות מילולית לייעוד משרות
(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)

1. עיקר עובדי הרשות, המהווים את רוב הגיוס השנתי ברשות, הם עובדים בתפקידי תפעול וביטחון (המועסקים, ברובם המוחלט, במעמד ארעי/עונתי), תפקידים המאופיינים בחלקם הארי בעבודה פיסית והכרוכים במאמץ פיסי וחלקם אף מחייבים כשירות פיסית כחלק מדרישות התפקיד. זאת בין היתר בהתאם לדרישות הגופים המנחים את הרשות, וכפי שמפורט גם בתיאור התפקיד שעל בסיסו מפורסמת מודעת הליך הגיוס/המכרז. בהתאם, מטבע הדברים, מדובר במשרות שעובדים עם מוגבלות משמעותית ממעטים להגיש מועמדות אליהן, בשים לב לדרישות התפקידים המחייבות כשירות פיסית משמעותית ואף כרוכים בעבודה פיסית מאומצת, ולכן ההעסקה בתפקידים אלה מפורסמת ככלל לקהל הרחב. בהקשר זה יצוין, כי כ97% מכלל הגיוס לשנת 2026 היו עובדי תפעול (בתפקידי מיון, ניטול, מפעילי ציוד כבד, ניקיון מטוסים ועוד) ועובדים בתפקידי ביטחון (בידוק, אבטחה ועוד).
2. בנוסף, העבודה ברשות מאופיינת בתנודתיות בהיקף תנועת הנוסעים, המושפעת בין היתר מעונות התיירות, חגים וחופשות לאורך השנה ומהמצב הביטחוני והמדיני, כמו גם בשל צרכים תפעוליים שונים. מטבע הדברים, למשברים עולמיים כמו התפשטות מגיפת הקורונה ומשברים מקומיים כמו מלחמת חרבות ברזל, מבצע עם כלביא

ומבצע שאגת הארי יש השפעה דרמטית ומיידית על היקף הנוסעים וממילא על היקף העבודה ברשות, ובפרט על עבודת חטיבות התפעול והביטחון.

3. גם בשנת 2026 בתקופת מבצע שאגת הארי חלה ירידה דרמטית בהיקף תנועת הנוסעים ובהתאם היקף העבודה ברשות, בשל השעיית טיסות על ידי חברות תעופה זרות.
נתב"ג שימש מוקד מרכזי לנחיתה של מאות מטוסי מטען וציוד צבאי במסגרת הרכבת האווירית של משרד הביטחון ומוכחותם של מטוסי התדלוק האמריקאים תפסו מקום בשטחי נמל התעופה בן גוריון, אלו יצרו אתגר תפעולי מורכב אשר הביא לביטולי טיסות ובהתאם לפגיעה בהיקף הפעילות בנתב"ג.

(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:

הרשות מציינת במודעות פרסום הליכי הגיוס והמכרז כי תינתן העדפה מתקנת לעובדים עם מוגבלות משמעותית הזכאים לייצוג הולם בעלי כישורים דומים, והדבר אף מצוין בוועדות הגיוס/המכרז ככל שקיימים בין כלל המועמדים מועמדים הזכאים לייצוג הולם כאמור.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2026 (עם או ללא העדפה מתקנת):

אין בידי הרשות נתון כאמור. ישנם עובדים שלא מצהירים על מוגבלותם במסגרת הליך הבחירה.

(4) 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 (ככל שקיים מועמד שמצהיר על עצמו ככזה).
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	
השמה נגישה	
עמותת סיירת חרוב	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

1. ככל שנקלט אדם עם מוגבלות לעבודת הרשות ו/או ככל שנוצרת מוגבלות במהלך תקופת העבודה, הרשות עושה כל שביכולתה (למעט אם מדובר בנטל כבד מידי) על מנת לבצע התאמות לביצוע התפקיד, כפי שנקבעו על ידי גורם מוסמך לרבות רופא תעסוקתי.
2. עובדים שבשל חו"ד הרופא התעסוקתי הועברו זמנית לעמדות עבודה אחרות, עברו לתפקיד מינהלי לתקופה זמנית (ככל שניתן היה), לעבודה במשמרות יום ללא לילות ועוד.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

א. הדרכות לעובדים/ות ומנהלים/ות בארגון;
ב. הנחיות/הדרכות לחברי/ות ועדות מכרזים והליכי גיוס ברשות;

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

מעבר להשלכות המלחמה על עבודת הרשות, במשך שלוש האחרונות החל מה-7 באוקטובר 2023 ועד עכשיו, כפי שפורט לעיל, גם במצב דברים רגיל קיים קושי משמעותי אינהרנטי לפעול לייצוג הולם של 5% עובדים עם מוגבלות משמעותית ברשות. זאת מאחר שלמעלה מ-33% מעובדי הרשות מועסקים בתפקידים מבצעיים המחייבים כשירות פיסית כחלק מדרישות התפקיד, בהתאם לדרישות הגופים המנחים; ובנוסף כ-28% מעובדי הרשות מועסקים בתפקידי תפעול הכרוכים במאמץ פיסי רציף.

בנסיבות אלה, פנתה הרשות עוד בפברואר 2020 לשר העבודה והרווחה, בבקשה להחריג תפקידים אלה מיעד הייצוג ההולם, כאשר פניות נוספות נשלחו לשר גם ביולי 2024 ויולי 2025. ביולי 2025 אף התקיימה פגישה בנושא בלשכת רמ"ט שר העבודה והרווחה, אך טרם ניתנה החלטתו בסוגיה. יודגש, כי תהליכי הגיוס בתפקידים שאינם דורשים מאמץ פיסי או כשירות פיסית הינם מועטים

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2027

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 2027: אין מידע

מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: 5

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: %_____

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

המשרות הייעודיות יגויסו שלא במסגרת הגיוס הכולל לתפקידי בטחון ותפעול, אלא בנוסף ובאופן ישיר באמצעות הגופים איתם הרשות בקשר.

(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 הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

הרשות מציינת במודעות פרסום הליכי הגיוס והמכרז כי תינתן העדפה מתקנת לעובדים הזכאים לייצוג הולם בעלי כישורים דומים; הדרכות והנחיות לחברי/ות ועדות גיוס/מכרזים בנושא.

(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	
השמה נגישה	
עמותת סיירת חרוב	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

(בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש ועוד)

א. הדרכות לעובדים/ות ומנהלים/ות בארגון;

ב. הנחיות/הדרכות לחברי/ות ועדות מכרזים והליכי גיוס ברשות;

ג. שיתופי פעולה וליווי על ידי העמותות והגופים הנ"ל ונוספים, במטרה לעודד קליטה והגשת מועמדות על ידי עובדים עם מוגבלות משמעותית לתפקידים ברשות.

(6) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 09/11/2026

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: שחן תפקיד: המנהל הכללי

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 עובדים 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: 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 9ד(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 שייועדו 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.