



תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2023

מתנ"ס מרכז קהילתי שגב שלום

מתנ"ס מרכז קהילתי שגב שלום, כארגון בעל אחריות חברתית כלפי הקהילה וביחס לעובדיו, פועל ליצירת גיוון תעסוקתי ונרתם לשילוב אנשים המתמודדים עם מוגבלות בארגון, בהתאם לכישוריהם, כחברים שווים בקהילה.

המתנ"ס פועל ליישום הוראות חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות והתקנות שהותקנו מכוחו.

המתנ"ס רואה חשיבות גדולה בהעסקת עובדים עם מוגבלות, בהעלאת המודעות וקידום השיח הארגוני ופועל לקידום הנושא בצורות ודרכים שונות מתוך אמונה כי לשילוב אנשים בעלי מוגבלויות בעבודה ובחברה יש יתרונות רבים ת וחשיבות רבה לכלל האוכלוסייה.

לצורך קידום הנושא, הכין המתנ"ס תכנית שנתית לשנת 2023 לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות.

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מתנ"ס מרכז קהילתי שגב שלום
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנוצבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: 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 - 110
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 5
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: לויב טניה תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת כ"א

כתובת מייל: tanya@segev.matnasim.co.il טלפון: 08-6850031

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

(1) ייעוד משרות

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 16 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2



בשנת 2022 לא הוגדרו משרות ייעודיות ומשרות בהעדפה מתקנת. אנו מבינים כי בשל מיקומו הגאוגרפי, אופי ההעסקה ובנוסף עניין הרגישות וצנעת הפרט שמלווים את הנושא - קיים קושי בפניה לעובד קיים עם מוגבלות לשם קידומו וכמו כן מאתגרת קבלת פניות של מועמדים חדשים לטובת עמידה מלאה ביעד.

(2) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:

- המחלקה לשירותים חברתיים	

(3) התאמות שניתנו למועמד או לעובד:

- סיוע אישי לעובד עם מוגבלות בעת הצורך
- התאמת סביבת העבודה פיזית לעובד עם מוגבלות

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

- שיפור ההנגשה של מבנה המרכז והתאמתו לבעלי מוגבלויות.
- נוסף טופס בתהליך קליטת העובד, בו העובד הנקלט יכול להצהיר באופן וולונטרי על המוגבלות.
- הדרכת עובדים.
- פרויקט מיוחד – פברואר יוצא מן הכלל – יריד זכויות, אירועים ופעילות הסברה והעלאת מודעות לנושא אנשים עם מוגבלות.
- הצגה על מוגבלויות של ילדים – במסגרת "פברואר יוצא מן הכלל".

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

- המשך פעילות פברואר יוצא מן הכלל בשנת 2023, המשך הדרכות, סדנאות ופעילויות בנושא לעובדים להעלאת המודעות הפנים ארגונית.
- גיוס שותפים נוספים במועצה מקומית לקידום הנושא.
- המשך עבודה אינטנסיבית לאיתור עובדים עם מוגבלות ולייעוד משרות ספציפיות לעובדים עם מוגבלות.
- כל מכרז שייצא יכלול את ההודעה הבאה "המרכז ישקול בחיוב מתן העדפה לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ולפיכך המועמד/ת רשאי/ת, אך לא חייב/ת, לציין זאת בקורות החיים"



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** במגוון תפקידים ודרגות מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023: טרם ידוע
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: טרם ידוע
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: טרם 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.

- כל מכרז שייצא יכלול את ההודעה הבאה "המרכז ישקול בחיוב מתן העדפה לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ולפיכך המועמד/ת רשאי/ת, אך לא חייב/ת, לציין זאת בקורות החיים"

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר **ברשימה המופיעה באתר הנציבות** וכן במרכזי "**תעסוקה שווה**".

- המחלקה לשירותים חברתיים	

(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)

- קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה
- מיפוי עובדים קיימים
- פניה לגופים רלוונטיים לאיתור מועמדים בעלי מוגבלות
- פעילות קהילתית בקרב משפחות לילדים עם מוגבלות משמעותית להרחבת העלאת המודעות לחיבור ושילוב גם בפעילות המתנ"ס וגם בקרב עובדי המתנ"ס

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: טרם ידוע.
התוכנית תוצג בישיבת הנהלה הקרובה.

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:
שם מלא: אריה חודרה תפקיד: מנהלת המתנ"ס

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 ברור ועוד. טלפון: *6763 | מייל: pnioznez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

יד לתעסוקה שווה

פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות התעסוקה. טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org

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 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.