

## תכנית שנתית לשנת 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית שוהם
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2019 (כפי שפורסם באתר הניצבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 270
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 13
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: דליה בסן, תפקיד: מנהלת משאבי אנוש, כתובת מייל: [dalia@shoham.muni.il](mailto:dalia@shoham.muni.il) טלפון: 03-9723055

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

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.

- (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

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0
- (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן, לא התמודד אדם עם מוגבלות במכרזים הרגילים. שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

פורטל עבודה נגישה	"תעסוקה שווה"
סיכוי שווה	תכנית "סיפתח" – משרד העבודה

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב) בדקתי צרכים עם העובדת ועם המלווה התעסוקתית שלה, ולא נדרשו כאלה. לא נדרשו גם מעובדים קיימים.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב) לקחנו בחשבון הדרכה לחברי ועדת בחינה שהשתנו, בשל הקורונה נדחו לאחר הקורונה.

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

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל) הלקח שהופק: לאחר ניסיונות לא מוצלחים לגייס עובד עם מוגבלות שעלי לעבוד עם מנהלת תיק תעסוקה שווה שיצרה עבורי קשר עם מלווים של מועמדים. כשהגיעו מועמדים דרכם ההתאמה הייתה גבוהה יותר, כמו כן יש לעובדת ליווי וגם אני בקשר עם המלווה של העובדת כדי לתת לעובדת את התנאים המיטביים להצלחה בעבודתה. מנהלת התיק בתעסוקה שווה מלווה אותי בשוטף ומקווה שבשנה הבאה גם נצליח לגייס עובד עם מוגבלות שיצליח בתפקידו.

**ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021**

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 2021: לא ידוע  
 מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1  
 היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % \_\_\_\_\_  
 פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): חשיבה על משרות אדמיניסטרציה

**(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 הנחייה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב). נקיים הדרכה נוספת לוועדות מכרזים מאחר וחלק מחברי הוועדה השתנו. בכל מכרז אנו מציינים העדפה מתקנת.

בשאלון בראיון הראשוני אנו מבקשים ממועמד שזכאי להעדפה מתקנת לציין כדי שניקח בחשבון.

**(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  
 פורטל עבודה נגישה

**(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון**  
(בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מוגש, ועוד) כבר היום אנו מקבלים ליווי על ידי מנהלת התיק בתעסוקה שווה, כמו שרשמתי למעלה, נקיים הדרכה לחברי ועדת בחינה בנושא.

**ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 12.1.2021.

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: \_\_\_\_\_

מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת):  
 1

מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 15

כמה מתוכן משרות ייעודיות? 1

מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1

## 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: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@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 שיועמדו 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.