

## ממונה על עובדים עם מוגבלויות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה. המועצה שמה לה למטרה להשיג את היעד הנדרש ואף מעבר בכדי לקלוט עובדים עם מוגבלות במועצה. זהו ערך חשוב.

### ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות במרכז הקהילתי חוף אשקלון – שגית דבוש

#### תכנית שנתית לשנת 2024-2025

##### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מרכז קהילתי חוף אשקלון.
- (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): 106
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 5
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: שם מלא: שגית דבוש תפקיד: מנהלנית

כתובת מייל: [matnas@hof-ashkelon.org.il](mailto:matnas@hof-ashkelon.org.il) טלפון: 052-6156885

##### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2024

- יעוד 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.

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

בשל מלחמת חרבות ברזל ובשל כך שחלק גדול מעובדי המרכז הקהילתי היו מפונים כתושבי עוטף עזה, המרכז הקהילתי עבד במתכונת חלקית בלבד ולכן, לא ניתן היה לפרסם משרות ייעודיות ולעמוד ביעד לשנה זו.

(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

שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

(5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית: נציבות, עמותות, מרכזי תמיכה למעסיקים – תעסוקה שווה

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)  
לא היו פניות להתאמות

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:  
ליווי צמוד של מנהלת תיקי מעסיקים אניטה בורשטיין-תעסוקה שווה  
התייעצות בנושא של ניסוח מודעות דרושים להעדפה מתקנת-תעסוקה שווה  
בניית תוכנית שנתית 2024  
תואם מועד לקיום הדרכה למנהלי המועצה והמתנס בנושא, אך עקב המלחמה ופינוי של חלק מהמנהלים, לא התקיימה  
ההדרכה באוקטובר 2023 עקב המלחמה.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):  
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)  
גיוס עובדים בשילוב מרכז תעסוקה שווה, הדגשת הפרסום. תוכנן לייעד 2 משרות ולפרסם הדרכה למנהלים  
שימור – ממשיכים בקשר והתייעצות עם תעסוקה שווה וגיבוי על ידי מנהלת תיק מעסיקים.  
שיפור – לעמוד ביעדים ולעשות פעילויות בשיתוף עם תעסוקה שווה.

### ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

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 לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2024: 2

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 50%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מטפלות במעון

(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).

הוספת הוראה בפרסום, הדרכה למנהלי מחלקות ונציגי ועדות מכרזים.

(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

(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, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

קבלת ליווי של מרכז תמיכה למעסיקים והדרכת מנהלי הארגון ע"י תעסוקה שווה". כמו כן, נפיץ דף מידע לכלל העובדים והעובדות.

ישיבת הנהלה בה תוצג התכנית:

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות:



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 I אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

נספח – סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות