

## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מ.א. דרום השרון
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2019 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 400
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 20
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: חגית אקיבוטי תפקיד: מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: [hagit@dsharon.org.il](mailto:hagit@dsharon.org.il) טלפון: 03-9000554

### 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.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>35</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>0</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u>	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>3</u>

- (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 מכיון שאף אחד מהמועמדים לא הצהיר על מוגבלותו.

- (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:

	חב' שכולו טוב – תוכנית שיתוף האגף לשירותים חברתיים ומשרד הרווחה נפתחה קפיטריה "קפה טוב" בלובי המועצה המעסיקה אנשים עם מוגבלות.

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

התאמת סביבת עבודה פיזית- הנגשת סביבת עבודה, חניית נכים, שילוט מונגש.

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

פרסום מינוי ממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות באתר המועצה

לא נעשו פעולות פרונטליות לאור מגבלות הקורונה

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

המועצה תתנהל כפי שנדרש בכל הקשור לקליטה וגיוס עובדים עם מוגבלות.  
חיזוק הקשר עם מרכז "תעסוקה שווה".





### 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: 20  
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 2  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10%  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

במסגרת ישיבת מנהלים תובהר חשיבות שילוב אנשים עם מוגבלויות במועצה. המנהלים יתבקשו לזהות משרות פוטנציאליות לאיוש ע"י אנשים עם מוגבלויות ובהתאם לכך יפורסמו מודעות דרושים.

(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 מכרזים הנודעת בהעדפה מתקנת

(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"

ארגון גמלאי/נכה צה"ל	אגף רווחה במועצה
	רכזי הקהילה ביישובים
	מרכז התמיכה למעסיקים
	מרכז תעסוקה שווה

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר - קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מוגש, ועוד)

במסגרת ישיבת מנהלים תובהר חשיבות שילוב אנשים עם מוגבלויות במועצה. המנהלים יתבקשו לזהות משרות פוטנציאליות לאיוש ע"י אנשים עם מוגבלויות ובהתאם לכך יפורסמו מודעות דרושים קבלת ליווי על ידי מרכז תעסוקה שווה

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: התוכנית תוצג בישיבת מנהלים בתאריך 15.03.2021

שרון סספורטס

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: