



בס"ד

תוכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2023

א. פרטים מנהליים

שם הארגון: החברה לפיתוח ביתר עילית בע"מ
מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: בינונית
סטטוס ביחס לשנת 2020 : עלייה ברמת העמידה ביעד

מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 185
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 9
פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון
שם מלא: פייגי הלר תפקיד: חשבת שכר
כתובת מייל: hellerf@5888111.co.il טלפון: 02-5889957

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2022

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 18 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): _____1_____

(1) 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: _____1_____

(2) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: _____

(3) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?

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

--	--

(5) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)
לא נדרש

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

במהלך השנה נערכו פגישות עם מנהלי המחלקות לעידוד איתור מועמדים עם מוגבלות מתוך הקהילה

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)
בשנת 2022 התפרסמו כ-18 משרות של החברה לפיתוח. בכל המודעות הוספנו את ההערה "עדיפות תינתן לאנשים עם מוגבלות". במרכז על משרת חשמלאי ניגש מועמד עם מוגבלות משמעותית, ניתנה לו העדפה מתקנת והוא נבחר אך הסיר מועמדות. למשרת מדריכת/ת חדר כושר התמודד מועמד עם מוגבלות אשר קיבל עדיפות, התקבל לעבודה והתחיל לעבוד, אי לכך, נמנענו מלפרסם את המשרה הייעודית בניקיון מקוואות. אך למעשה, החברה קיבלה החלטה עסקית לסגור את חדר הכושר ובכך נמנע המשך העסקת העובד החדש. בשנה הבאה בכוונתנו להמשיך ולתת העדפה לעובדים עם מוגבלות, וכן לנסות לקלוט עובד עם מוגבלות למשרת ניקיון מקוואות על בסיס היכרות מהקהילה.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

(1) ייעוד משרות

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2023: 20

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 5%

פירוט סוג המשרות הייעודיות: ניקיון מקוואות.

(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 הנחיה זו:

- הדרכה וועדות מכרזים ע"י ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלויות בארגון
- להמשיך בפרסומי מכרזים הנוגעות להעדפה 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"

מחלקת רווחה עיריית ביתר עלית
תעסוקה שווה ירושלים

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

- ליווי על ידי מרכז תעסוקה שווה ירושלים לפני קליטת עובדים
 - העדפה מתקנת בקליטת עובדים
 - שיחה עם מנהלי מחלקות הארגון
 - הפנית מנהלי המחלקות לגורמים בקהילה לאיתור מועמדים רלוונטיים
- ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 30/10/22

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: _____