

תכנית שנתית לשנת 2023

פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: עיריית ביתר עילית
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית.
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: עלייה ברמת העמידה ביעד.
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 208 עובדים.
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10.4
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: מלכי קניגסופר

תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): עובדת אגף משאבי אנוש ואחראית על תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברשות.

כתובת מייל: malkik@betar-illit.muni.il טלפון: 02-588816

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

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 המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 33 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 2 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 2	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: _____2_____

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
התכנית הייתה לפרסם שתי משרות ייעודיות עבור אנשים עם מוגבלות, ואכן ביצענו את התוכנית-פרסמנו את שני התקנים ואף איישנו אותם.

(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: 2

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת:

לא התבצע קידום לעובדים הידועים לנו כאנשים עם מוגבלות.

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן. שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

מהות הפנייה	שם הגורם
פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים.	'בית חם'-עמותה לטיפול ושיקום, אגף תעסוקה נתמכת
פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים.	'שיח סוד' - מסגרת למש"ה מהמגזר החרדי-אגף תעסוקה.
פנייה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים.	'גשר-שירותי שיקום'
פנייה לצורך התאמת משרה מתאימה למועמד/ת רלוונטית	'אלווין'-רכזות תעסוקה

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
1. התאמת שעות עבודה.

2. התאמת ציוד.

3. שינוי בסמכויות ומשימות העבודה.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
1. הפיכת כל מכרזי כח אדם של העירייה, המתפרסמים מעת לעת, לנגישים עבור עוורים.

2. הסבר לחברי וועדת הבחינה על החשיבות שבמתן העדפה מתקנת לעובדים עם מוגבלות.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל).
באופן כללי, השנה החולפת, הייתה מבורכת בעשייה וקידום למען עובדים עם מוגבלות, והושגו בה כל היעדים שהוצבו בתוכנית הקודמת.
עם זאת, היו מעט קשיים במיון המועמדים שנגשו למכרז, ולכן בשנה הקרובה תצא האחראית על אנשים עם מוגבלות להשתלמות בנושא.

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 לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית. (בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023 : כ-33
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות : 1
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם : 0.33%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע) :
משרה של עוזר/ת ספרן בספרייה העירונית

(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. נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).
נכון לעכשיו יש שורה של העדפה מתקנת במכרזים.
מתוכננת הדרכה לחברי וועדת הבחינה בדבר החשיבות וההזדמנות בקידום אנשים עם מוגבלות.

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

עמותת 'בית חם'	פניה למתן מעטפת מקצועית ותומכת לאנשים עם מוגבלות
מרכז 'תעסוקה שווה'	פניה לצורך השתלמות בנושא איתור ומיון מועמדים עם מוגבלות
עמותת 'בית חם'	פניה לצורך השתלמות לאחראית על אנשים עם מוגבלות בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות

(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)

1. יום עיון למנהלי מחלקות העירייה בנושא שילוב וקידום עובדים עם מוגבלות.
2. יום עיון לעובדי העירייה על החשיבות שבהכלת אנשים עם מוגבלות.
3. הדרכה לחברי וועדת הבחינה על אופן הריאיון לאנשים עם מוגבלות.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 23.10.22

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות :
שם מלא : _____ תפקיד : _____

חתימה : _____