



## תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2024

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: החברה לפיתוח ביתר עילית בע"מ
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) טטוס ביחס לשנת 2021 : ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 189
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 9
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: שירה פילבר תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת חשבונות

כתובת מייל: [shiraf@betar-illit.muni.il](mailto:shiraf@betar-illit.muni.il) טלפון: 02-5889985

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 18/21 פורסמו 21 משרות שמתוכן יצאו לפועל 18 <b>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0</b> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

היו לנו בעיות טכניות לשלב עובדים עם מוגבלות עקב קשיים שצצו במהלך השנה עם העובדים עם מוגבלות המועסקים כבר בחברה והיינו עסוקים בלדאוג שלא ייפלטו מהמערכת ולהמשיך להעסיקם ולדאוג להם לנוחות וגמישות מירביים בעבודה.

- (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: לא ידוע לנו

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

יש לנו עובדת עם בעיות בריאות שהפסיקה את עבודתה עקב המוגבלות והחולי מעל חצי שנה וכעת אנו עומדים להחזירה לעבודה עם התאמות המשרה למוגבלותה החדשה בהתאם ליכולותיה וצרכיה.

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?

כן

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

תעסוקה שווה – אפרת רכזת פרט נשים ביתר עילית	פניה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
תעסוקה שווה – דב רכז גברים	פניה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
איתור מועמדים/ות עם מוגבלות מתוך הקהילות	פניה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה) במהלך השנה הייתה לנו התמודדות עם עובדת עם מוגבלות משמעותית שמועסקת בחברה שהייתה במצב רפואי לא טוב והיה צורך מצד העובדת להפחית את שעות העבודה ולהוריד מהיקף העבודה בפועל עקב ההתמודדות של העובדת והתאמת לפי צרכי העובדת ויכולותיה את העבודה לתקופה זו כדי שלא תפלט ממסגרת העבודה ותוכל להמשיך ולהיות מועסקת בחברה ולהרגיש את היותה תורמת לחברה.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה) במהלך השנה נערכו פגישות עם מנהלי המחלקות לעידוד איתור מועמדים עם מוגבלות מתוך הקהילה ושימור העובדים עם מוגבלות הקיימים בחברה והתאמת העבודה עבורם.

בנוסף אנו עובדים על תוכנית להדגיש לעובדי החברה את הזכות והחובה בשילוב עובדים עם מוגבלות ולהכיל את העובדים עם מוגבלות כמו שהם

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל. בשנת 2023 התפרסמו כ 21 משרות של החברה לפיתוח שמתוכן יצאו לפועל כ 18 משרות. בכל המודעות הוספנו את ההערה "עדיפות תינתן לאנשים עם מוגבלות".  
במהלך השנה היינו עסוקים בשימור העובדים עם מוגבלות הקיימים בחברה על אף הקשיים שצצו ואנו בתהליכי קליטה מחדש של עובדת שנפלטה עקב החמרה במוגבלות ואי יכולת עבודה לתקופה – חזרה למעגל התעסוקה.  
ובכוונתנו להמשיך ולתת העדפה לעובדים עם מוגבלות וכן לנסות לקלוט עובדת/ת עם מוגבלות למשרת נקיון מקוואות ובנייני העירייה על בסיס הכרות מהקהילה ופניה לתעסוקה שווה.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2024: 20 (הערכה בלבד)  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 5%  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): נקיון מקוואות, נקיון בנייני העירייה

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

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

**(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".**

תעסוקה שווה רכז/ת פרט ביתר עילית	פניה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
בית חם – עמותה לטיפול ושיקום, אגף תעסוקה נתמכת	פניה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים
דרך נציגי הקהילות לשילוב מועמדים מתוך הקהילה	פניה לצורך איתור מועמדים רלוונטיים

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

- ליווי ע"י מרכז תעסוקה שווה ביתר עילית לפני קליטת עובדים
- העדפה מתקנת בקליטת עובדים
- שיחה עם מנהלי מחלקות בארגון
- הפניית מנהלי המחלקות לגורמים בקהילה לאיתור מועמדים רלוונטיים.
- פעילות חוייתית לעובדי החברה בו נדגיש את הזכות להיות חלק משילוב עובדים עם מוגבלות בחברה והכלתם בצורה הטובה ביותר

**ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 30/10/2023**

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם \_\_\_\_\_ מלא:

תפקיד: \_\_\_\_\_

חתימה: \_\_\_\_\_