



תכנית שנתית לשנת 2023

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזרית אלבטוף
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 281
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10 עובדים ז"א
אנחנו עומדים על 3% מכלל העובדים.
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אנג'אם הייב נימר תפקיד: מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: angam.n@batouf.org.il טלפון: 052-6787960

ב. 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 המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>12</u></p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>1</u></p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>1</u></p>	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת):</p> <p>המועצה נמצאת בתוכנית הבראה שמגבילה את היכולת לגייס כ"א חדש.</p> <p>המשרות שגייסו במהלך 2022 הצריכו שעות עבודה מרובות, יכולות פיזיות גבוהות והתאימו יותר לבעלי ניידות גבוהה.</p> <p>הנושא חשוב ומשמעותי בהתאם לראיית הנהלת המועצה והוא בתהליך למידה מתמדת כדי לעמוד ביעדים לכן משתדלים כמה שיותר להיצמד לכל נושא שוויון תעסוקתי.</p>

(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: לא קודמו עובדים בארגון

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

- (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
- העלאת המודעות בישיבות בקרב המנהלים ועובדי המועצה
- רתימת מנהלים המחלקה לכל עניין תעסוקה שווה
- הנחיות גורמי מקצוע ובעלי תפקידים מהשטח
- הדרכות בשבוע הבינלאומי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות וימי חשיפה
- בניית תוכנית תואמת העסקת אנשים עם מוגבלות
- יעוץ פגישות לאיתור יזום להרחיב העובדים עם מוגבלות
- פרסום בלמידה של המועצה
- תכנון למעבר עתידי בבניין המועצה (ניגשות), לדוגמה: הוספת מעלית
- ביצוע יריד לתעסוקת אנשים עם מוגבלות

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

הלקחים שנלמדו:

- שימור: כל עניין ההדרכות ובניית התוכניות המתאימות לאנשים עם מוגבלות לאורך השנה.
- שינוי: לבחון לעומק אילו תפקידים עתידיים להיפתח לקליטה ולנסות להתאים את בין המכרזים לבעלי התפקידים, בנוסף, לעבוד על כל עניין המיפוי דרך הגורמים הרלוונטיים כגון מחלקת הרווחה, איתור יזום כדי להרחיב את מאגר מחפשי עבודה הפוטנציאליים למשרות שמתפרסמות ע"י המועצה.
- שיפור: הגדלת משרות ייעודיות ומעקב לאישן.

ג. 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

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2023: 5

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: %

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):



(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 וכיוצא בזה).

- הדרכת צוות ה HR במועצה בכל נושא העדפה מתקנת לטובת בחינת התאמתה למועמדים בעלי מוגבלות ויציאה לימי עיון וכנסים.
- ניסוח מודעת הדרושים כך שתתאים גם למועמדים עם מוגבלות
- מינוי רכז לאנשים עם מוגבלות במחלקת הרווחה לצורך איתור ומיפוי ביישובי אל בטוף בשיתוף פעולה עם ביטוח לאומי.
- שימוש בכלים שמקבלים בזרוע.
- ביצוע ריאיון טלפוני המותאם למועמד עם מוגבלות, למשל על ידי שימוש בדרכים חלופיות (כמו דוא"ל או מסרונים, במקרה של מועמד עם מוגבלות שמיעה, התאמת הראיונות לפי צרכי המועמדים) **(הנגשת ראיונות)** כולל שמירה על קשר עם המועמד לאורך התהליך ועדכנו בעל-פה ובכתב, כדי למנוע אי-הבנות והחמצת שלבי מיון.
- התמיכה ו/או גוף ההשמה והליווי השיקומי אם היו מעורבים בתהליך ההשמה. הנחיית המועמד לגבי מועד תחילת העבודה ושמירה על קשר עמו עד לקליטתו בארגון.

(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"

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות / תעסוקה שווה .
לשכת התעסוקה , ביטוח לאומי .
מחלקת רווחה במועצה.
ארגונים המקדמים זכויות לאנשים עם מוגבלות לצורכי חשיפה והגדלת מאגר מחפשי עבודה לתפקידים במועצה.
למשאל: תכנית אקים / אלפנאר / ריאן.

- (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, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ריאיון מונגש, ועוד)
- קיום שיחת הכנה עם הצוות בהסכמת העובד: מתן הסבר לצוות על ההתאמות שהעובד יקבל, כדי לאפשר לו לבצע את העבודה בצורה מיטבית, ובקשת עזרתם בקליטתו החברתית והמקצועית .
 - הכשרה והדרכה: וידוא כי הדרכות לתפקיד או לארגון מותאמות לעובד, וביצוע תיאום ציפיות עם העובד לגבי הנורמות החברתיות המקובלות בארגונכם. בדיקה האם יהיה מעוניין שעובד ותיק יותר יחנך אותו בתקופת העבודה הראשונה.
 - עידוד תקשורת מכבדת, סובלנית ומקבלת באינטראקציות בינאישיות עם העובד. בהתאם לצורך, תיאום הדרכה מקצועית עבורכם ועבור הצוות בנושא מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
 - קיום שיחה עם העובד לפני קליטתו והסבר על הצפוי לו בימים הראשונים לעבודתו. אם אפשר, עריכת סיור מקדים במקום העבודה להכרת המקום והצוות.
 - במקרה שקיים גוף השמה וליווי שיקומי, המלווה את העובד: קיום שיחה משותפת ובדיקת הדרכים לסיוע בתהליך הקליטה של העובד בארגון .
 - הכנה מבעוד מועד (טרם הגעת העובד) של עמדת העבודה האישית שלו ושל ההתאמות הנדרשות לו.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך- 30/11/2022

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 | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

מרכז השאלת ציוד להתאמות
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org

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

תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ו-2016

9ג. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)(2), לא עמד מעסיק ציבורי גדול עמידה מלאה ביעד הייצוג על פי הודעה כאמור בסעיף 9ד(ד) בשנה מסוימת, יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית שאישרה הנהלת המעסיק הציבורי הגדול.

(ב) תכנית שנתית תוכן בהתחשב בלקחים שהופקו מתכניות שנתיות קודמות ובגורמים לאי-עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג בשנה הקודמת.

(ג) תכנית שנתית תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן לעניין משרות פנויות ולעניין משרות שיתפנו בשנה הקרובה:

(1) העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשרה או לקבוצת משרות או לדרגה או לקבוצת דרגות שיפורטו בתכנית השנתית, ולתקופה שתיקבע בה;

(2) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או שצפוי שיתפנו ופירוט סוג המשרות שיועמדו כאמור;

(3) פנייה לרשימת גורמים העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שתפרסם הנציבות באתר האינטרנט שלה, לשם איתור מועמדים כאמור;

(4) תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות.

(ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה

ופרטיה.