

## תכנית עבודה שנתית העסקת עובדים עם מוגבלות לשנת 2024

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: קרן בני שמעון
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנציבות): עמידה מלאה/בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2021 : עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 324
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 16
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: גילי בנשימול תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: [gilib@bns.org.il](mailto:gilib@bns.org.il) טלפון: 08-9911760

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2023

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2023 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 בשנת 2023: 23 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 2 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכן לאייש בשנת 2023, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 4

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)  
מוקדנים - לא הגישו מועמדות

#### (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 בשנת 2023 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

(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/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:

משרד הביטחון – אגף השיקום	עבודה נגישה
המטה לשילוב עובדים עם מוגבלויות	עמותת גוונים
תעסוקה שווה	יד לתעסוקה שווה
עמוד פייסבוק מועצתי ואתר המועצה	מעברים

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)  
לא היתה פניה לדרישת התאמות נגישות לעובדים

**פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**  
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

- עדכון נוסח פרסומי משרות ייעודיות ופרסום עם שורת העדפה מתקנת
- עדכון נוסח פרסומי משרות ייעודיות

פעולות שנעשו להעלאת המודעות בקרב העובדים:

- הדרכה לנאמני נגישות – מתנדבים באירועי תרבות של המועצה
- הדרכה למנהלי אירועי ומופעי תרבות – כיצד להפיק אירוע נגיש
- אירועי חווייתיים – הרצאה של פסקל ברקוביץ – "תגידו כן"
- רכישת שי לעובדים מעמותות המעסיקות אנשים עם מוגבלות
- הדרכות לעובדים בכתיבת מסמכים נגישים – כולל מפגש חווייתי עם עדי נתן וכלב הנחייה שלו
- העברת מסמך "קרא וחתום" לכלל העובדים בנושא הנגשת השירות

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

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

- שיפור - להגדיל את מס' העובדים הייעודיים במועצה למספר קרוב ככל הניתן למחוייב בחוק
- שיפור - להגדיל את מס' המכרזים הייעודיים למספר קרוב ככל שניתן למחוייב בחוק.
- שיפור – המשך סיוע לצוות מש"א בהכנת פרסומי מכרזים נגישים
- שימור - המשך הרחבת והעלאת המודעות בקרב כלל עובדי המועצה בכל נושא הנגישות
- שיפור – פרסום משרות עם הערה להעדפה מתקנת
- שימור – פניה לגורמים ועמותות נוספים לצורך איתור מועמדים לקליטה לעבודה במתכונת של משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלויות.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

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. (לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "**תעסוקה שווה**" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2024: 20  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2  
היקף מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):  
סייעים/ת למערכת החינוך, מוקדנים, מלווי הסעות

(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 הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

(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**".

משרד הביטחון – אגף השיקום	עבודה נגישה
המטה לשילוב עובדים עם מוגבלויות	עמותת גוונים
תעסוקה שווה	יד לתעסוקה שווה
עמוד פייסבוק מועצתי ואתר המועצה	מעברים

(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)

- הרחבת והגדלת מאגר הארגונים אליהם תתבצעה פניות לאיתור מועמדים עם מוגבלות
- הגדלת מספר פרסומים של מכרזים ייעודיים
- קיום יום עיון בנושא מיון קליטה וליווי של עובדים מוגבלות
- השתתפות בהשתלמויות וכנסים בנושא השמת עובדים עם מוגבלות

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 18/02/2024

שם מלא: פלג ניאגו תפקיד: מנכ"ל הרשות

  
פלג ניאגו  
מנכ"ל  
מועצה אזורית בני שמעון  
חתימה: