

תכנית עבודה שנתית לשנת 2023

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): 361
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 18
- (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 טלפון: 08-9911754

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)

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 14 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 4

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):

- (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: 1

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא

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

תעסוקה שווה	עמודי פייסבוק ייעודיים
משרד הביטחון – אגף השיקום	
המטה לשילוב עובדים עם מוגבלויות	
משרה שווה	

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

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

- שינוי נוסח מודעה לגיוס עובדים
- פניה למחלקה לשירותים חברתיים לביצוע מיפוי של תושבים בעלי מוגבלויות שהם דורשי עבודה
- הדרכת צוות משאבי אנוש בנושא פרסומי משרות ייעודיות ופרסום עם שורת העדפה מתקנת
- הדרכת עובדי צוות משאבי אנוש לפרסום נוסח נגיש של משרות

(8) 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.
- שימור – המשך סיוע לצוות מש"א בהכנת פרסומי מכרזים נגישים
- שימור - המשך הרחבת והעלאת המודעות בקרב כלל עובדי המועצה בכל נושא הנגישות
- שימור – פרסום משרות עם הערה להעדפה מתקנת

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

(1) **ייעוד משרות** במגוון תפקידים ודרגות מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית. (בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתיעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023: 20
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מוקדנים, סייעות לחינוך מיוחד

(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 הנחייה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, 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 שיקום	עבודה נגישה
המטה לשילוב עובדים עם מוגבלויות	עמותת גוונים
תעסוקה שווה	יד לתעסוקה שווה
עמודי פייסבוק ייעודיים	

(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 התקשרויות עם ארגונים וחברות ליישום והעסקה של אנשים עם מוגבלויות (עמותת גוונים, מעברים, עבודה נגישה).
- חידוד נהלים ותהליכי מיון לצוות מש"א בהכנת והוצאת מכרזי כח אדם בהתאם ובכפוף לדרישות החוק
- הגדלת מכסת מכרזי כח אדם ייעודיים
- נדרש לקיים הדרכה למנהלת משאבי אנוש ועובדות מחלקת כח אדם כיצד לערוך שאלון בוועדת מכרזים בכל מכרז שבו תתאפשר בדיקה עם כל מועמד באשר הוא האם מוגדר כנכה (לעיתים לא ניתן לדעת מראש מידע זה כמו גם לעיתים מועמדים מעדיפים שלא ליידע את הגורם המראיין על נכותם).
- השתתפות בכנסים והשתלמויות רלוונטיים לנושא קליטה והשמה של אנשים עם מוגבלויות ברשות.
- במסגרת הכנת ספר נהלים לעבודת רכזת הנגישות במועצה, יצירת נוהל מסודר שיטפל בתהליך מכרזי כח אדם בין אם ייעודיים ובין אם לאו כך שיהיו בהם התאמות נגישות החל משלב הכרה בנחיצות משרה ועד לקליטה של עובד.
- ביצוע שיחת חתך עם עובדים בעלי מוגבלויות קיימים לצורך שמיעת צרכים והתאמות מיוחדות נוספות באם נדרש.

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 04/06/2023

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:


פלג ניאגו
מנכ"ל
מועצה אזורית בני שמעון

שם מלא: פלג ניאגו תפקיד: מנכ"ל המועצה חתימה: