

קידום העסקת אנשים עם מוגבלות – שנת 2025

פרטים מנהליים:

1. **שם הארגון:** מועצה אזורית באר טוביה.
2. **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023** (נתונים עדכניים אודות ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים גדולים): בינונית.
3. **סטטוס ביחס לשנת 2022:** ירידה ברמה אחת.
4. **מספר העובדים המועסקים בארגון כיום** (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 346.
5. **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים): 17.3.
6. **פרטי הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**
רלי שמעיה, רכזת הון אנושי
כתובת מייל: rellys@beer-tuvia.org.il, טלפון: 08-9274329

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2024:

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

1. **ייעוד משרות** (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית):
המועצה פרסמה עד כה בשנת 2024 - 37 מכרזים פומביים כשמתוכן משרות שלא אוישו או אוישו ופורסמו שנית. ככלל, קיים קושי באיוש משרות שאינן משרות ניהוליות ברשות. ישנן משרות המפורסמות מעל לפעם אחת וישנם מכרזים שמוארכים. לא פורסמו משרות ייעודיות משום שרוב המכרזים שפורסמו היו למ"מ שאושו בתקופת הבחירות ולאור מצב המלחמה בהם אוישו ממלאי מקום.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: 50 • כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 • כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: לא היתה תוכנית בשנה קודמת, אולם הופצו מכרזים לאנשים עם מוגבלות בהתאם לאופי התפקיד.

משרות שאושו בהעדפה מתקנת:

כל המשרות המפורסמות במועצה הינן עם העדפה מתקנת. בכל פרסום מכרז או מציינים בהערות כי תיתן עדיפות למועמדים המשתייכים לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם.
אנו מציינים בכל מכרז: "בהתאם להוראות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תינתן העדפה למועמד/ת עם מוגבלות אם המועמד כשיר לביצוע התפקיד. תינתן עדיפות למועמד המשתייך לאוכלוסייה הזכאית

- לייצוג הולם שאינה מיוצגת כנדרש בקרב עובדי הרשות המקומית, אם המועמד הוא בעל כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים."
- מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 0**
- לא אוישו משרות (שאינן ייעודיות) בהעדפה מתקנת מהסיבה כי הזוכים לא הצהירו על היותם עם מוגבלות ולכן אנו לא יכולנו לדעת.
2. **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון:**
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת):
לא ידועה למועצה זהות העובדים עם מוגבלות משמעותית.
3. **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**
קיים תיעוד בכל המכרזים, אך משום שלא היו מועמדים שהצהירו על היותם בעלי מוגבלות משמעותית לא קיים תיעוד רלוונטי.
4. **פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**
תעסוקה שווה, ארגון נכי צה"ל ועמותת רואים רחוק.
פנינו לתעסוקה שווה וקיבלנו הנחיות וכלים לגיוס ושילוב מועמדים עם מוגבלות.
בנוסף פנינו לארגון נכי צה"ל ואנו בקשר עם גורמים במחוז השפלה במטרה ליצור שיתוף פעולה ולשלב במשרות ייעודיות גם נכי צה"ל.
בתאריך 08/01/2025 התקיימה ישיבה עם עמותת "רואים רחוק" תכנית המלווה בוגרים על הספקטרום האוטיסטי בצה"ל ובעבודה במקצועות נדרשים, בהם מאפייני הספקטרום מהווים יתרון.
5. **התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):**
לא בוצעו התאמות מאחר ולא היו עובדים שהצהירו על היותם בעלי מוגבלות משמעותית או שפנו לביצוע התאמה.
6. **פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**
(הדרכת עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
הארגון קיים פגישת עבודה עם "תעסוקה שווה" ועם עמותת "רואים רחוק" ועתיד לקיים פגישות נוספות בנושא גיוס, מיון וקליטה של עובדים עם מוגבלות,
ובנוסף, נקבל טיפים וכלים איך לגשת לעובד עם מוגבלות כדי לגלות מי הוא האדם עם המגבלה על מנת שנוכל להעניק לו התאמות.
7. **פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**
כידוע, קיימים פערי כ"א במגוון המשרות המתפרסמות מעת לעת אך המועצה תעשה כל מאמץ להגיע לאוכלוסיית היעד ותמשיך להיעזר בעמותות שונות כגון "תעסוקה שווה", "רואים רחוק" וארגון נכי צה"ל.

כמו כן, המועצה תרחיב את הפרסום למשרות הרלוונטיות בפלטפורמות הפרסום השונות או דרך קבוצות רלוונטיות וכן תשלח העתק מהמכרזים הרלוונטיים להפצה באמצעות העמותות. בנוסף, הארגון יקיים הדרכות ואו סדנאות להנהלה ולמחלקת ההון האנושי.

תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025 :

1. ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות מספר המשרות הכולל המתכוננות להתפרסם בשנת 2025 : כ- 30-40 משרות. מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתכוננות : 2 משרות, המשרות יבחרו בהתאם למשרות שיתפנו במהלך השנה.
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. הפעולות שבכוונתנו לנקוט בארגון ליישום החובה למתן העדפה מתקנת בקבלה ו/או קידום מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד :
 - ייעוד משרות בהתאמה לצרכי המועצה וביצוע העדפה מתקנת.
 - המשך פרסום כל מכרז עם הערה לגבי העדפה מתקנת וביצוע התאמות לאנשים עם מוגבלות.
 - הדרכות למנהלים ולחברי וועדות המכרזים.
 - העלאת המועדות בקרב העובדים ע"י הדרכה ו/או הרצאה בנושא.
3. הגופים אליהם בכוונתנו לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית :
 1. "תעסוקה שווה" משרד העבודה והרווחה.
 2. ארגון נכי צה"ל.
 3. אגף השיקום של הביטוח הלאומי ומשרד הביטחון.
 4. עמותת "רואים רחוק".
4. פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון :
 5. קבלת ליווי וייעוץ מטעם מרכז "תעסוקה שווה".
 6. ניסיון לשילוב בשת"פ עם "רואים רחוק".
 7. הדרכת וועדות הבחינה אודות ראיון מונגש, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון.
 8. הגברת המודעות בהעסקת אנשים עם מוגבלות בקרב מנהלים ועובדים – הכוונה וייעוץ בהתאם לצורך בוועדות בחינה ובקרב מנהלים.



5. חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הראשות:

שם מלא: _____ תפקיד: _____ חתימה: _____