



הון אנושי

תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות משמעותית לשנת 2023
– המועצה המקומית קדימה צורן

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית קדימה-צורן
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2021 : ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 520
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 26
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: דבורה אגרנט תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת ההון האנושי

כתובת מייל: dvora@kadima-zoran.muni.il טלפון: 09-8902926

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות

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 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 בשנה החולפת: <u>30</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? <u>2</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>2</u>	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: <u>2</u>

התייחסות מילולית לייעוד משרות

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

(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

יצויין כי בכל מכרז הונחו חברי הועדה להתייחס לנושא ההעדפה המתקנת, כך שככל ואחד המועמדים אשר הופיעו בפני הועדה הצהיר כי הוא שייך לאחת מאוכלוסיות התיעדוף מועמדותו תישקל בהתאם להנחיות החקיקה והנהלים לנושא זה.



הון אנושי

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: **לא בוצע קידום לעובדים עם מוגבלות.**

(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 (לא נדרשנו לכך, אך מתקיים בכל מכרז תיעוד בפרוטוקול). שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

	לשכת התעסוקה
	"תעסוקה שווה"
	פרסום מכרזים באתר המועצה
	פרסום בעיתונות

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
לא היו בקשות להתאמות מצד מועמדים/עובדים

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
הדרכות וסדנאות למנהלים ולגורמי הרלוונטיים שעבודתם מתממשת עם אנשים עם מוגבלות.
הכשרות מקצועיות לממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות
פרסום פרטי הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלויות באתר המועצה
פרסום התוכנית השנתית לקידום העסקת של עובדים עם מוגבלות באתר המועצה

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
קידום ממשקי עבודה מול גורמי חוץ ביעוץ, הכוונה, הכשרה והדרכות בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות, כולל איתור/ הפניית מועמדים, בהם "תעסוקה שווה", משרד השיקום של משרד הביטחון (נפגעי צה"ל) ולשכות התעסוקה האזוריות.
קידום ותיעדוף הכשרות והשתלמויות של הממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות.



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 במגוון תפקידים ודרגות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.

(בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023: **0 (למעט משרות מתוקננות ומתוקצבות בשל כניסה לשנת בחירות ברשומ"ק)**

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: **0 (ככל שכן יפורסמו משרות ילקח בחשבון האחוז הנדרש למשרות ייעודיות המתייחס לאנשים עם מוגבלות)**

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **0% (כאמור, מדובר בשנת בחירות)**

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- סייעות גני ילדים
- סייעות חונכות צמודות ילד.

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

כאמור, מדובר בשנת בחירות. ככל ונדרש בכל זאת לאיזו משרות- מתוקננות ומתוקצבות- ינקטו כל הפעולות ליישום הנחיות העדפה מתקנת כבעבר (התייחסות בשאלון המועמד לסוגיית ההצהרה על שייכות לאחת מקבוצות האוכלוסייה הזכאיות להעדפה מתקנת, ככל ונדרש יעשו התאמות להנגשת התהליך למועמד בהתאם להצהרתו והנחיות החקיקה וכמובן, חברי ועדת הראיונות יונחו להתייחס להיבט זה בעת בחירתם את המועמד אשר יאייש את המשרה)

(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"**.

	מרכז "תעסוקה שווה"
	אגף השיקום של משרד הביטחון
	לשכת התעסוקה האזורית
	עמותות וארגונים רלוונטיים בהתאם לתפקיד

(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 לווידאות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

• **גיבוש תוכנית בליווי גורם מקצועי מייעץ**

• **עדכון נהלי מכרזים**

• **ככל שיערכו מכרזים, חברי הועדה יתודרכו ויונחו לפעול ולהכניס לשיקוליהם בעת בחירת המועמד לאיזו משרה את נושא קידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית.**

• **עדכון והנגשת תהליכים וטפסי מועמדות למכרזים**

• **פנייה לכלל העובדים ברשות לעדכון סטטוס בעלי המוגבלויות ע"י טופס בקשה להצהרה (ולונטרית) על מוגבלות מוכרת, בהתאם להגדרות ולהנחיות בסוגייה זו.**



26/01/2023

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך:

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: עמיקם לוי נגר תפקיד: מנכ"ל המועצה.

חתימה: עמיקם לוי נגר מנכ"ל מועצת קדימה צורן