



## תכנית שנתית להעסקת עובדים עם מוגבלות לשנת 2023

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: עיריית באקה אלגרבייה
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: בינונית
- (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 35
- (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: עפאף חרזאללה תפקיד: סמנכ"ל ומנהלת מש"א

כתובת מייל: [afafha@baqa.co.il](mailto:afafha@baqa.co.il) טלפון: 0542031148

### 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: <u>46</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>3</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>3</u> פירוט המשרות שאוישו ע"י אדם עם מוגבלות: <ul style="list-style-type: none"><li>המשרה: <u>      </u> עו"ס <u>      </u> איוש: המועמד נבחר ולאח"כ הסיר מועמדות</li><li>סייעת חינוכית . אויש : כן</li><li>אב בית . אויש : כן</li></ul>	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>      3      </u>

#### (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 שאוישו בהעדפה מתקנת:       3



**(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_

**(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?** כן

**(5) פירוט הגורמים שאליהם נעשו פניות לצורך איתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

אחראי קידום העסקת אנשים עם מוגבלות במתנ"ס	
עמותת תעסוקה שווה	
לשכת הרווחה בעירייה	

**(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיו"ב):**

לבקשת עובדת עם מוגבלות פיזית \_ נבחר מוסד חינוכי עם שטח רחב מסביב וסביבה מוגנת במיוחד לרבות חניה מתאימה וכמו כן, נעשו התאמות בהגמשת שעות עבודה עבור עו"ס, עובדת נוספת היה התחשבות בהתאמת דיווח נוכחות בהתאם למגבלה שלה, סייעת אחרת נערכה התאמה לגן אחר בהתאם לצרכים שלה.

**(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)**

- התקיימו מספר ישיבות בהנהלת העירייה על מנת להציף הנושא וחשיבותו עם נציגי עמותת תעסוקה שווה
- במסגרת ישיבת מנהלי מחלקות התארח אצלנו נציג מעמותת תעסוקה שווה אשר הבהיר את החוק והתקנות, נתן סיפור אישי מאד מרתק לחשיפת חשיבות קליטת עובדים עם מוגבלות בקרב מנהלי המחלקות.
- שיתוף פעולה וקשר שוטף בין הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות עם נציגי תעסוקה שווה לתכנון פעילויות משותפות למען קידום הנושא וחשיפתו מול מחלקות העירייה.
- הוספו מספר הדגשים להעסקת אנשים עם מוגבלות בכל המכרזים והעדפתם על פני אחרים בכל המכרזים שפורסמו בשנת 2022.

**פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי): הלקחים לשנת 2023:**

- ייעוד של משרות לאנשים עם מוגבלות בתוך מצבת העובדים לשנת 2023 – גם כן לקח שעדיין רלוונטי לשנה זו.
- הפניה לגורמים המקצועיים שיעזרו באיתור והפניית אנשים עם מוגבלות גם כן הייתה אפקטיבית ויעילה.
-



## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

### (1) ייעוד מישרות

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: 35  
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 3  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % 8\_

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

\_\_ עו"ס, מורים, סייעות/ מלווים / פקידות

(2) מעסיק שלא עמד עמידה מלאה ביעד 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 הנחיה זו .

\_\_ הדרכות וועדות מכרזים \_

\_\_ הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת

הדרכת מנהלי המחלקות וחשיפת הנושא בקרב המנהלים על מנת לעודד קליטת אנשים עם מוגבלות

(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'

תעסוקה שווה	
אגף הרווחה בעירייה	
מרכזי ריאן	
מתנ"ס באקה	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

1) הממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלויות יפרסם בקרב עובדי העירייה את האפשרות לפנות אליו לצורך מיצוי זכויות ו/או בקשת התאמת תעסוקתו בעירייה.

2) תיערך חשיבה מסודרת לאיתור תפקידים בהם ניתן לגייס בעלי מוגבלויות.

3) הממונה על תעסוקת עובדים בעלי מוגבלויות יפגש עם מנהלים בארגון העומדים בפני מכרזים לקליטת כ"א, ויבנה ביחד איתם את תנאי התפקיד כך שגם בעלי מוגבלויות יוכלו להתמודד על התפקיד.

4) פנייה לגופי סיוע להשמת בעלי מוגבלויות.



- 5) המשך בנית מנגנון תיעוד בכל בקשור למועמדים עם מוגבלות אשר ניגשים לוועדת מכרזים לבחירת עובדים.
- 6) ייעוד של משרות לאנשים עם מוגבלות בתוך מצבת העובדים לשנת 2023 .
- 7) הדרכות שונות למנהלי מחלקות וחשיפת הנושא בכל הזדמנות באמצעות זימון מרצה אורח בתחום קידום העסקת אנשים עם מוגבלות.
- 8) הצפת סיפורי הצלחה לאנשים עם מוגבלות מתוך הארגון שהצליחו להשתלב טוב שנתרמו וגם תרמו למחלקות שלהם.

**ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: **21.11.2022**

חתימת מנכ"ל העירייה : קובי אלון

---