



פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית קרית יערים.
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): כ-150
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 7%-5%
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: רבקה ורשבסקי תפקיד: הנדסאית במח' הנדסה, רכזת נגישות

כתובת מייל: Rivkaf@yearim.co.il טלפון: 02-5410000 שלוחה 241

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

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 המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>3</u>	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____ כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>4</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</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 (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 0

- (3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

- (4) **האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד 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:

	לא נעשה

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)
לא נדרשה שום התאמה

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)
נערכה פגישה עם "תעסוקה שווה", קיימנו הדרכת נגישות בעבר שעסקה גם בשילוב אנשים עם מוגבלות בחברה.

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

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)
כהפקת לקחים המועצה פעלה לפרסום משרות עם העדפה לאנשים בעלי מוגבלות. המשרות שפורסמו: רכזת מתנדבים, מזכירת מחלקת רווחה, עובד סוציאלי, פקח רישוי עסקים.
המועצה פרסמה משרות ייעודיות במספר גבוה ממה שפורסם בתכנית העבודה בשנה שעברה ותומכת בהעסקת עובדים בעלי מוגבלות ובשילובם בחברה בצורה שווה.