

## תכנית שנתית לשנת 2024

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית יואב
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנציבות): גבוהה/ 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): 238 ללא מורים: 172
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 8/9
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: ענת רוטשילד פרנקו תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת המחלקה לשירותים חברתיים

כתובת מייל: [anatr@yoav.org.il](mailto:anatr@yoav.org.il) טלפון: 08-8500731

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023

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: 24 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 3 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 2	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לפרסם בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 3

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?

כל משרה המפורסמת במועצה כוללת העדפה מתקנת להעסקתם של מועמדים עם מוגבלות משמעותית, בהתאם להוראות סעיף 9(ג) (1) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 אשר כישוריהם

דומים לכישורים של מועמדים אחרים. בנוסף, פרסמה המועצה 3 משרות ייעודיות רק לאנשים בעלי מוגבלות משמעותית. אוישה משרה 1

(2) **משרות שאישו 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) שאישו בהעדפה מתקנת: 1

(3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**  
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת (עם או ללא העדפה מתקנת):  
לא ידוע

(4) **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)?** - קיים תיעוד מסודר ככלל לכל המכרזים במועצה. במקרים שנלקטו העובדים נכנסו על תקן ממלא מקום כמועמדים יחידים. בעתיד לאחר המכרז יהיה תיעוד מסודר.  
**שימו לב!** – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

משלוח כל מכרז ל"תעסוקה שווה" לפרסומו בקרב אוכלוסייה רלוונטית
פניות יזומות לעובדים פוטנציאליים ע"י עו"סיות
פגישות הסבר בקרב מנהלי הארגון על חשיבות שילוב בעלי מוגבלות משמעותית בארגון
הרצאה בנושא בעלי מוגבלות ושילובם

(6) **התאמות שניתנו למועמד או לעובד** (יש להימנע מציון פרטים מזהים):  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה) שינוי ו/או קיצור המשרה בהתאם לפנייתו של העובד. - המועמדים שנלקטו לעבודה לא היו זקוקים להתאמות מיוחדות.

(7) **פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**  
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)  
הדרכה של כלל העובדים במסגרת אסיפת עובדים, שיחות עם מנהלים במפגשי מנהלי מחלקות.

(8) **פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**  
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל. בכל המשרות שפורסמו במהלך השנה צויין בהדגשה כי תינתן העדפה מתקנת לבעלי מוגבלות משמעותית. כמו כן כפי שהתחייבנו צבענו 3 משרות ייעודיות לבעלי מוגבלויות. מעבר לכך יצרנו קשר עם מספר אנשים שיכולים להתאים למשרה ועודדנו אותם להגיש מועמדות.  
אנו משערים כי המיקום של המועצה, המרחק הגיאוגרפי של היישובים זה מזה, הצורך בהתניידות, והיעדר תחבורה ציבורית סדורה בתוך היישובים, מקשה. בנוסף, השכר של עובדי המועצה אינו גבוהה דבר שמקשה על קליטת עובדים גם בשגרה.  
מסי משרות פורסמו השנה כמה פעמים כיון שלא הוגשו אליהם כלל קורות חיים. יש קושי גדול למועצה לגייס עובדים, יחד עם זאת הצלחנו במשימה של איש 2 משרות ע"י עובדים עם מוגבלות.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

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 לייעוד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.** (לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2024: לא ידוע  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: \_\_\_\_\_  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % לא ידוע - מאחר ומועצה אזורית יואב עומדת בתקן, השנה לא נפרסם משרות ייעודיות.  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): לא

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה). עבודה בקשר צמוד הן למנהלת ההון האנושי והן לרכזת תחום המכרזים במועצה. כמו כן ביחד כל שנה אנו מקדמים ישיבות עובדים להעלאת מודעות וקידום שילוב בעלי צרכים מיוחדים. בכל מכרז כ"א שיוצא ישנה תוספת מודגשת בנושא שילוב בעלי מוגבלויות וכי בועדה תינתן עדיפות להעסקתם של מועמדים עם מוגבלות משמעותית.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכזי "תעסוקה שווה".

תעסוקה שווה
פניות יזומות ע"י עו"סיות ללקוחות פוטנציאליים
פגישות הסבר בקרב כל מנהלי הארגון על החשיבות של שילוב בעלי מוגבלות משמעותית

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד) קשר רציף עם ארגון תעסוקה שווה לליווי וסיוע לקידום המטרות. מפגש עם מנהלי המחלקות לחידוד החשיבות של שילוב בעלי צרכים מיוחדים בארגון. שיח עם חברי ועדת מכרז כ"א בנושא.

(5) קשר רציף עם רכזת מכרזים. הנחיית העובדים במסגרת אסיפת עובדים. ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 20/12/23

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: אורי תמיר תפקיד: מ"מ מנכ"ל חתימה: \_\_\_\_\_