

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2022

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: **חב' עירונית רחובות לתרבות ספורט ונופש בע"מ (חל"צ)**
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם **לשנת 2020** (כפי **שפורסם באתר הנציבות**): בינונית / **נמוכה** / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): **כ- 750**
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): **37**
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: **רויטל מור יוסף** תפקיד: **מנהלת משאבי אנוש**

כתובת מייל: revitalm@ironitr.co.il טלפון: **08-6683874/050-7668660**

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

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.**

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 0</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? _____</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0</p> <p>נובע מנסיבות תחלואת הקורונה והשפעתן על פעילות חברה/השבתה/צמצום.</p>	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 3-5</p>

- (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: **1**

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

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: **1**

- (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:

משרד הבטחון	הנחיות בזום
"סיכוי שווה"	אגף לשירותים חברתיים
"שכולו טוב"	
"תעסוקה שווה"	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

העתקת משרד לקומת קרקע, התאמת שעות עבודה, התאמת דרישות תפקיד

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

ריענון נהלים למנהלים בעניין שילוב עובדים בעלי מוגבלויות, הסבר על צו ההרחבה, ייעוץ בזום.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)
פרסום משרות דרך תכנית "תעסוקה שווה".

ביצוע תהליך תיעוד למכרזים בהם יתמודדו אנשים עם מוגבלויות

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

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 ליעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022:

מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: **3**

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % **לא ידוע (אך ייעשה המאמץ לגבי המשרות המיועדות).**

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

(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 הנחייה זו (הדרכות לזוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

א. הגברת מודעות בקרב הדרגים הניהוליים, לרבות בהדרכות למנהלים.

ב. הדרכה לחברי ועדת כ"א אודות העדפה מתקנת וקליטת אנשים עם מוגבלויות.

ג. פרסום מכרזים למשרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלויות.

ד. קליטת אנשים עם מוגבלויות במסגרת קליטת עובדים, שאינה נדרשת למכרזים.

ה. הוספה בחלק מהמשרות המפורסמות, כי תינתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית.

(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".

משרד הבטחון	אגף לשירותים חברתיים – עיריית רחובות
"סיכוי שווה"	
"שכולו טוב"	
"תעסוקה שווה"	

ישיבת הנהלה במסגרתה ה תוצג תוכנית שנתית מעודכנת לשנת 2022 והטמעתה בארגון – מאי 2022.
בחודש מאי 2022 תתקיים גם הדרכת זום למנהלים בנושא.

חתימת מנכ"ל/יו"ר/ראש הרשות :

שם מלא: אייל פרנקל תפקיד: מנכ"ל החברה

חתימה: _____