

עיריית באר יעקב תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות 2026

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: עיריית באר יעקב
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): **בינונית** / נמוכה / אי-עמידה
- (3) **סטטוס ביחס לשנת 2023**: עלייה ברמת העמידה ביעד / **ללא שינוי** / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): **750**
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): **38**
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: **יוסף ג'בר** תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): **מנהל מעקב ובקרה ופיתוח ארגוני**

כתובת מייל: yosef@b-y.org.il | טלפון: **08-9785481**

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2025 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
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: 52</p> <ul style="list-style-type: none"> • כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 0 	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1</p>

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)
העירייה נותנת העדפה מתקנת בכל המשרות עבור מועמדים המשתייכים לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת כנדרש בקרב עובדי העירייה וכמו כן למועמדים עם מוגבלות.

(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: **0**

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (עם או ללא העדפה מתקנת): **0**

- (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)? **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:

אגף רווחה בעירייה	רשתות חברתיות
תקשורת מקומית	

(6) **התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):**
 (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
לא ניתנו התאמות חדשות השנה

(7) **פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**
 (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
במהלך השנה נערכו מפגשים עם צוותי הגיוס להעלאת מודעות לשילוב עובדים עם מוגבלות. המשרות נשלחו לגורמים המטפלים בהעסקת אנשים עם מוגבלות.

(8) **פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**
 בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

בתהליך פרסום משרות לא התקיימו משרות יעודיות בלבד לטובת מועמדים עם מוגבלות. העירייה חיפשה מועמדים והעניקה העדפה מתקנת, אך למרות המאמצים לא הושג יעד אחוז ההעסקה הנדרש. זיהינו כי אחד האתגרים המרכזיים הוא בכך שהמשרות שפורסמו לא יועדו מראש או הותאמו במיוחד לצרכים של מועמדים עם מוגבלות, וכי היתה הסתמכות על פניות למשרות אלו.
לאור זאת, אנו בוחנים את האפשרות לפרסם משרות ייעודיות או להתאים משרות קיימות במיוחד עבור מועמדים עם מוגבלות, וכך להגדיל את הסיכוי לעמוד ביעד הייצוג. בנוסף, יש להמשיך ולשפר את תהליך ההתאמה והגיוס באמצעות גמישות בדרישות התפקיד, הרחבת ערוצי הפרסום, והעמקת שיתופי הפעולה עם עמותות וארגונים מקצועיים בתחום. כמו כן, חשוב להמשיך ולהכשיר את צוותי הגיוס, כדי להבטיח יישום מיטבי של התכנית ושילוב מוצלח של עובדים עם מוגבלות.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

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 ליבכם 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. (לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2026: **10**
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: **1**
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **10%**
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
אין כרגע אפשרות פירוט סוג משרות.

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

1. הוצאת הממונה להכשרה ייעודית.
2. יצירת קשר עם היחידה במשרד המשפטים לצורך למידה.
3. קיום הדרכות ייעודיות לחברי ועדות המכרזים ולמנהלנים בנושא העדפה מתקנת ושילוב עובדים עם מוגבלות.
4. ביצוע הדרכות פנימיות בתוך הרשות לכלל הגורמים הרלוונטיים, לרבות הנהלה ומשאבי אנוש, להבטחת יישום מיטבי של ההנחיות.
5. ייעוד מספר רחב יותר של משרות ייעודיות למועמדים עם מוגבלות משמעותית, מעבר למינימום הנדרש.
6. הוספת סעיף
7. הפצת הנחיות פנימיות ברורות למנהלי משאבי אנוש להקפדה על יישום העדפה מתקנת בתהליכי המיון והקבלה.
8. שילוב נציגים מתחום תעסוקה שווה בוועדות הרלוונטיות, במידת הצורך, לשם ליווי מקצועי והבטחת יישום ההנחיה.
9. פרסום המשרות דרך מגוון רחב יותר של ארגונים העוסקים בשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, על מנת להרחיב את היצע המועמדים.

(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".

מרכז תעסוקה שווה	
------------------	--

(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)
הגברת שיתופי פעולה עם גופים חיצוניים, כגון עמותות וארגונים חברתיים הפועלים לשילוב אנשים עם מוגבלות, לצורך הרחבת מאגר המועמדים והעמקת הידע המקצועי בארגון. כמו כן, פיתוח מערך סדנאות ייעודיות לעובדים קיימים, במטרה להעלות את המודעות, להפיג חששות ולהעניק כלים פרקטיים לשילוב מיטבי של עובדים עם מוגבלות בסביבת העבודה.

(5) **ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 26.10.2025.**

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: **דני אורן** תפקיד: **מנכ"ל העירייה**

דניאל אורן, ר"ח
מנכ"ל
עיריית באר יעקב

חתימה: