23.10.25

תכנית עבודה שנתית לשנת 2026

א. פרטים מנהליים

(1) **שם הארגון:** החברה העירונית לתרבות נוער וספורט (חמש) בע"מ
(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): 130
(5) **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים): 6
(6) **פרטי** ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות **בארגון:**

שם מלא: סיגל ישרים תפקיד בארגון: מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: sigaly@shoham.muni.il טלפון: 039723047

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.**

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 0	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: 2 **כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית?** 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0

התייחסות מילולית לייעוד משרות
(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)

א. לא פרסמנו משרות ייעודיות מאחר ויש קושי ארצי גדול לגייס כח אדם לתפקידים אותם פרסמנו (ניהול ספריה עירונית, רכז שירות לקוחות) ולכן פרסמנו לכלל האוכלוסייה, ולא היתה אף פניה מעובד /ת עם מוגבלות.
ב. המשרות שפרסמנו יכלו להתאים גם לאנשים עם מוגבלות, אך לא רק.

(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 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

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

רכזת משפחות מיוחדות במחי לשירותים חברתיים בשוהם	
תעסוקה שווה	

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

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
לא בוצעו.
הצטרפות הממונה ב ווטצאפ לקהילת ממונים העסקת אנשים עם מוגבלות בארגונים השתתפות בוויבינרים שונים שיוזמת "תעסוקה שווה", פניה לרכז תעסוקה שווה לאיתור מועמד/ת לתפקיד ספרן/ית.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
החברה היא חברה קטנה יחסית, הממוקמת בשוהם, תחלופת כח האדם בחברה היא קטנה, ויש קושי אמיתי לגייס כח אדם לחברה לתפקידים השונים, הן בגלל המיקום וחוסר נגישות למקום מבחינה תחבורה ציבורית והן מבחינת פיזור הישובים הקרובים לשוהם, אנחנו לא מפרסמים משרות ייעודיות אלא פותחים את הפרסום לכלל האוכלוסיה בתקווה למצוא את המועמד הראוי ביותר בין אם הוא אדם עם מוגבלות ובין אם לא. בנוסף ביצענו פניה יזומה לתעסוקה שווה לאיתור מועמד/ת לתפקיד ספרן / ית.

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 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 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 : 2

מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות : 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם : 50%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע) : עזרה באירועים, ספרנים

(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).

נפרסם במכרזים ככל שיהיו את ההודעה הנוגעת להעדפה מתקנת.

הסבר לחברי הועדה על חשיבות מתן העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות

(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".

תעסוקה שווה	
עבודה נגישה	

(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)

דגש על קליטת עובדים עם מוגבלות בכל תחילתה של ועדת בחינה והסבר על חשיבות מתן ההעדפה המתקנת.

קבלת ליווי על ידי מרכז תעסוקה שווה.

הדרכה להנהלה בכירה- הובלת הארגון ליישום ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות על פי חוק

התאמת תהליכי משוב לעובדים עם מוגבלות

פרסום התכנית השנתית

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך : 2.11.25

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות :

שם מלא : נמרוד גלנטה

תפקיד : מנכ"ל

נמרוד גלנטה
מנכ"ל החברה העירונית לתרבות
נוער וספורט (חמש) בע"מ (סל"צ)

חתימה : _____

