

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2026

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: החברה הכלכלית לבני ברק 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): כ-1495
 - (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 75
 - (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:
- שם מלא: פנינה טורצין תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): ס. מנהל משאבי אנוש ושכר

כתובת דוא"ל: pnina@cbb.co.il טלפון: 03-5771745

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
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: <u>0</u> • כמה מתוכן משרות ייעודיות <u>רק</u> לאנשים עם מוגבלות משמעותית? <u>0</u> ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: <u>0</u>	מספר המשרות הייעודיות (<u>רק</u> לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: <u>0</u>

- גיוס עובדות עם מוגבלות לצהרונים בעירייה

- קליטת עובדת עם מוגבלות לסריקה במשרדי העירייה

- (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: עובדות לצהרונים של גני העירייה

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (עם או ללא ההעדפה 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 מדובר במשרות שלא אוישו בהליך מכרזי
שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

• פניה לשיח סוד לעזרה בקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות- לא יצא עדין לפועל עקב יציאתי לחל"ד

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

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
טלפונים עם שיח סוד- עדין לא התקדמו בנושא עקב יציאתי לחל"ד

קליטת עובדת עם מוגבלות לסריקה במשרדי העירייה

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
הגדלת הקשר עם גופים שמפנים עובדים עם מוגבלות כגון תעסוקה שווה ושיח סוד . מתן דגש לגבי החובות ע"פ חוק בפרסומים השונים וקיום טלפונים וישיבות יישומיות תדירות עם הגורמים הרלוונטיים בעירייה (המשרות מאוישות ע"י העירייה או הגננות בגנים – ענין זה מקשה עלינו להתקדם בהעסקת אנשים עם מוגבלות)

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: קיים קושי במתן הערכה כללית משום שחלק מן המשרות הנן בגדר גיוסים "מהיום להיום" - מלוי מקום, קייטנות וכיו"ב

המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: המטרה להגיע לעמידה מלאה של 5%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- עובדות צהרון
- עובדת במוקד

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

הוספת משרות ייעודיות

הוספת הוראה בפרסום משרות הנוגעת להעדפה מתקנת

(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
- מתאמי תעסוקה של שיח סוד

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המינויים/הקבלה אודות ראיון מונגש ועוד)

לווי ע"י מרכז תעסוקה שווה ומתאמים של שיח סוד

פגישה עם המנכ"ל לקבלת עזרה מול הגורמים המגייסים בעירייה

ישיבות מול גורמים מקצועיים בעירייה

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 29/10/2025

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: שלמה פולק תפקיד: מנכ"ל החברה הכלכלית לבני ברק בע"מ

ח.ע

חתימה: _____