

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: חברת נתיבי איילון בע"מ
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם – 1.2% מתוך 5%
- (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 8 .
- (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם: אביב אברהם, תפקיד: ממונה משאבי אנוש

כתובת מייל: aviva@ayalohw.co.il

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

(1) ייעוד משרות

(משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: כ 50 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 2 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1 פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו: ▪ המשרה: בקר/ית לחטיבת תפעול ואחזקה איוש: כן. ▪ המשרה: PMO לא.	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 3

(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 שאוישו בהעדפה מתקנת: 1

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: במהלך השנתיים האחרונות החברה מצויה בתהליכי התחדשות שכללו איוש של משרות, כאשר כל נושא הקידום בתוך החברה נמצא בשלבים התחלתיים, לכלל העובדים.

(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן

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

מרכז תמיכה למעסיקים מטעם משרד העבודה והרווחה
תעסוקה שווה
חברת השמה דנאל
עמותת אפי אספרגר
המכון הלאומי לשיקום נפגעי ראש
סיכוי שווה

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד :

נעשתה התאמה בתהליכי המיון והקליטה כמו כן נדרשה התאמה של סביבת העבודה הפיסית.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון:

הרצאת תוכן השראתי עם דניאל מורס "טיק זה לא תיק" הסובל ממחלת הטורט.

מפגש רתימה להנהלה הבכירה ואיתור "סוכני שינוי".

מיפוי תפקידים בארגון בהתאם לצרכי הגיוס העכשוויים.

ייעוד משרות מתוך כלל המשרות הפתוחות לגיוס. כללה המשרות נמצאות בהעדפה.

שילוב נושא המוגבלות במסגרת קליטת עובדים בחברה.

שילוב הנושא במסגרת הקוד האתי של הארגון.

מינוי ממונה נגישות- אחראי להנגשת הנכסים הפיזיים והדיגיטליים.

(8) פירוט הלקחים שהופקו :

במהלך השנה החולפת נמצא כי יש אתגר באיתור ואיוש משרות לאנשים עם מוגבלויות, בפרט לנוכח תפקידי החברה ואופייה, כחברה הפועלת בתחום התשתיות. במהלך שנת 2021 תמשיך החברה לנסות ולשלב בעלי מוגבלויות תוך פניה למערך רחב של עמותות וארגונים העוסקים בתחום ובחינת אפשרות לתוכניות שילוב.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

(1) ייעוד מישרות

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: כ- 20
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: כ- 10 %
פירוט המשרות הייעודיות:

1. **PMO חטיבתי**- פונקציה מרכזית בחטיבה האחראית למעקב ובקרה של פרויקטים מורכבים, ניהול תקציביים, הגשות למכרזים וכיוצ"ב.

2. **בקר למרכז הבקרה**- איתור וניהול אירועים תנועתיים בזמן אמת ממערכות מידע שונות, איתור ודיווח תקלות במערכות השונות לגורמים הרלוונטיים. עבודה מול מוקדי חירום, עיריות וקבלנים.

*נבחרו משרות שיש בהן לרב יותר מתקן אחד על מנת להרחיב את סיכויי ההצלחה. לפחות אחת מכל סוג מהמשרות לעיל שייפתחו במהלך השנה תהיה ייעודית.

(2) נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב)

קליטה: שילוב טופס לביצוע התאמות כחלק מערכת הקליטה ומעקב אחר דיווח קליטת עובדים עם מוגבלויות.
- ייעוד משרות כמפורט לעיל, עם דגש על משרות שבהן יותר ממשרה אחת לתקן, לטובת הגדלת סיכויי ההצלחה.
- התאמת תיאורי התפקיד ופרסומם בערוצים רלוונטיים (דיגיטל וחברות השמה).
- הרחבת מקורות הגיוס לשותפים פוטנציאליים- גופים העוסקים בשילוב עובדים עם מוגבלויות בתעסוקה, כמפורט בסעיף 3 להלן.
-תמיכה, יעוץ וליווי מנהלים ועובדים: הדרכה משותפת למנהלים מגייסים וצוות מש"א - כלים לאיתור ומיון עובדים עם מוגבלות והתמודדות עם דילמות בתהליך המיון והקליטה.
- המשך ליווי מועמדים עם מוגבלויות בתהליכי גיוס שונים.
- לקיחת חלק בתכניות שילוב מעסיקים של משתקמים בשיתוף עם עמותות וארגונים רלוונטיים ובחינת שילוב משתקמים בתפקידים שונים בחברה.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות, ניתן להסתייע במרכזי 'תעסוקה שווה'

מרכז תמיכה למעסיקים מטעם משרד העבודה והרווחה	המכון הלאומי לשיקום נפגעי ראש
סיכוי שווה	עמותת אלווין
חברת השמה תגבור	תעסוקה שווה
שמעיה	נגישות ישראל
חברת השמה דנאל	תעסוקה בדרך אחרת

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)
- הדרכה בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות וקידום הנושא ע"י ההנהלה
- שליחת קול קורא למיפוי עובדים עם מוגבלות ומתן התאמות לפי הצורך
- קבלת ליווי שוטף ע"י מרכזי תעסוקה שווה
- למידה מחברות בשוק שהצליחו בתחום
- השתלבות בכנסים מקצועיים בתחום לחיזוק המומחיות בשילוב עובדים עם מוגבלויות

- בחינת תכניות שילוב להעסקת עובדים עם מוגבלויות.