



כ"ה תשרי תשפ"א
13 אוקטובר 2020

הנדון: העסקת אנשים עם מוגבלויות - תכנית שנתית לשנת 2021

בשנת 1998 נחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 ("החוק"), שהינו החוק המרכזי העוסק בזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. מטרת החוק היא להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים. כמו כן נועד החוק לאפשר מענה הולם לצרכיו של אדם עם מוגבלות באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו, ולהביא לשינוי בשילובם המלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.

באוגוסט 2016 נחקק תיקון 15 לחוק, אשר קבע הוראות בעניין ייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות משמעותית בגוף ציבורי שהוא מעסיק ציבורי גדול. התיקון נכנס לתוקף ביום 1.11.2016.

מועצה אזורית גזר רואה חשיבות רבה בשילוב עובדים עם מוגבלות במצבת כוח האדם שלה, מתוך אמונה ביכולתם של אנשים עם מוגבלות לבצע את המשימות כשווים, ושמה לה כיעד לעשות כל שניתן לצורך יישום החוק.

על פי נתוני נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, אשר נגזרים מנתונים של המוסד לביטוח הלאומי, בשנת 2018 מועצה אזורית גזר עמדה ברמה מלאה ביעד הייצוג ההולם, ובשנת 2019 עמדה ברמה בינונית.

ייעוד משרות להעסקת אנשים עם מוגבלויות אפשרי רק במידה והמועצה איננה עומדת עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם.

המועצה נותנת עדיפות במרבית המכרזים והמשרות לבעלי מוגבלות משמעותית וזאת כמובן אל מול צרכי המשרה והתאמת המועמדים למשרה.

מצורפת תכנית עבודה שנתית לשנת 2021, אשר מטרתה להוביל לעמידה מלאה של המועצה ביעד הייצוג ההולם, מתוך החשיבות הרבה שאנו מייחסים לכך.

רציונל התכנית: איתור ערוצים מרכזיים לעמידה ביעד (כגון: גיוס, שימור עובדים, הדרכת מנהלים), פריסה רב שנתית, רוטינות שנתיות, תהליכי בקרה ועוד.

הכינה: קרן רוזן



- (1) שם הארגון: מועצה אזורית גזר
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 390
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 19
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: קרן רוזן תפקיד: מנהלת משאב אנוש

כתובת מייל: keren.r@Gezer-region.muni.il טלפון: 08-9274040

תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

(1) ייעוד משרות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: טרם ידוע.
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: תינתן העדפה מתקנת לקליטת עובדים עם מוגבלות משמעותית במכרזים, בנוסף בכוונתנו לייעד לפחות משרה אחת לבעלי מוגבלות משמעותית – המשרה תיבחר בהתאם למשרות שיתפנו במהלך השנה.

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו 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 וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

- ייעוד משרות בהתאם לצרכי המועצה וביצוע העדפה מתקנת.
- פרסום משרות באתרים ייעודיים כגון אתר אינטרנט "עבודה נגישה".

(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" פנייה לתוכנית "תעסוקה שווה" של משרד העבודה והרווחה.

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנחלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיין מוגש, ועוד)

- קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה.
- הדרכת וועדות הבחינה.
- שימור עובדים עם מוגבלויות והגברת המודעות בהעסקת אנשים עם מוגבלויות בקרב מנהלים ועובדים – הכוונה וייעוץ בהתאם לצורך ובאופן יזום במחלקות בהן מועסקים אנשים עם מוגבלויות.

תאריך אישור ישיבת הנהלת המועצה: 25/10/2020

חתימת מנכ"לית המועצה: