



כ"ג תשרי תשפ"ב
29 ספטמבר 2021

הנדון : העסקת אנשים עם מוגבלויות - תכנית שנתית לשנת 2022

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 ו- 2020 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 2022, 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): 397
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 20
- (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

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

1. ייעוד משרות - המועצה פרסמה עד כה בשנת 2021 - 53 משרות לפרסום חיצוני, מתוכן משרות רבות לא אוישו או אוישו חלקית ופורסמו שנית, כמו כן נקלטו עובדים שעזבו לאחר פרק זמן קצר.
משרה אחת יועדה לבעלי מוגבלות משמעותית - משרת תקציבן, המכרז לא צלח ולכן יצאנו למכרז רגיל עם מתן עדיפות לבעלי מוגבלויות.
העדפה מתקנת כלל המשרות המפורסמות הינן עם תיעדוף לבעלי מוגבלויות.
2. העדפה מתקנת - כלל המשרות המפורסמות הינן עם תיעדוף לבעלי מוגבלות משמעותית - לא הוגשו מועמדים אשר הציגו מוגבלות וכידוע למועצה לא אוישו משרות בהעדפה מתקנת.
3. קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון - כידוע למועצה, לא הוגשו מועמדויות של עובדים עם מוגבלות משמעותית למשרות שפורסמו.
4. תיעוד - קיים תיעוד לכל המכרזים. מכיוון שלא היו מועמדים עם מוגבלות משמעותית אין תיעוד רלוונטי.
5. הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית - תעסוקה שווה ועבודה נגישה.
6. התאמות - לא רלוונטי.
7. פירוט לקחים - שנת 2021 הייתה ייחודית בעקבות מגפת הקורונה ואלו השפיעו על תחומים רבים בארגון, ביניהם יכולת הגיוס ומיעוט מועמדים לכל משרה בכלל ובפרט במשרה ייעודית לבעלי מוגבלות משמעותית.

תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

(1) ייעוד משרות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד 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 ליעד לפחות משרה אחת לבעלי מוגבלות משמעותית - המשרה תיבחר בהתאם למשרות שיתפנו במהלך השנה.

