



ה' חשון תשפ"ג
30 אוקטובר 2022

הנדון : העסקת אנשים עם מוגבלויות - תכנית שנתית לשנת 2023

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 הוראות 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, ובשנים 2019-2021 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 2023, אשר מטרתה להוביל לעמידה מלאה של המועצה ביעד הייצוג ההולם, מתוך החשיבות הרבה שאנו מייחסים לכך.

הכינה : שרית גולדנסקי



פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית גזר
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 396
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 20
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שרית גולדנסקי תפקיד: מנהלת אגף הון אנושי

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

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

1. ייעוד משרות - המועצה פרסמה עד כה בשנת 2022 - 58 משרות במכרז פומבי, מתוכן משרות רבות לא אוישו או אוישו חלקית ופורסמו שנית. ככלל קיים קושי משמעותי באיוש משרות אשר אינן משרות ניהוליות במועצה. קיימות משרות רבות המפורסמות פעם אחר פעם ללא מועמדים כלל.

<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 58</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 (תפורסם משרה אחת בתקופה הקרובה)</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאושו: 0</p>	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1_</p>
---	---

התייחסות מילולית לייעוד משרות

- (יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
2. לקראת סוף השנה הנוכחית תיועד ותפורסם לאנשים עם מוגבלות משרת מוקדנית במוקד המועצה



3. **העדפה מתקנת** – כלל המשרות המפורסמות הינן עם תיעדוף לבעלי מוגבלות משמעותית – לא הוגשו מועמדים אשר הציגו מוגבלות ועד כמה שידוע למועצה לא אוישו משרות ע"י מועמדים בעלי מוגבלות (מועמדים לא הצהירו על היותם עם מגבלה חמורה).

אנו מציינים בכל פרסום:

"תינתן עדיפות למועמד המשתייך לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת כנדרש בקרב עובדי הרשות המקומית, אם המועמד הוא בעל כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים.

זכותו של מועמד עם מוגבלות לקבל התאמות הנדרשות לו מחמת מוגבלותו בהליכי הקבלה לעבודה."

4. **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון** – לא ידועה למועצה זהות העובדים בעלי מוגבלות חמורה. תבוצע השנה בדצמבר הרצאה לעובדים בנושא נגישות ובנוסף התנסות חווייתית ע"י חברת "קול הסימנים".

5. **תיעוד – ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?** (כן) לא

קיים תיעוד בכל המכרזים. מכיוון שלא היו מועמדים שהצהירו על היותם עם מוגבלות משמעותית, לא קיים תיעוד רלוונטי.

6. **הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית** – "תעסוקה שווה" ו"עבודה נגישה".

7. **התאמות** – לא רלוונטי. לא בוצעו התאמות כיוון שלא היו מועמדים שהצהירו על היותם עם מוגבלות חמורה או כאלו שפנו וביקשו התאמות.

8. **פירוט לקחים** – כידוע קיים קושי רב בגיוס עובדים ברשויות מקומיות וקיימים פערי כ"א במגוון משרות המפורסמות שוב ושוב. המועצה עשתה מאמץ להגיע לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות באמצעות עמותות שונות כגון "תעסוקה שווה" ו"עבודה נגישה" אליהן שלחנו מכרזים שפורסמו באתרי העמותות.

כיוון שלא הגישו מועמדות אנשים בעלי מוגבלות, נדרש להרחיב את הפרסום לקבוצות רלוונטיות בפייסבוק.



תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

(1) ייעוד משרות

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2023 : טרם ידוע.
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות : תינתן העדפה מתקנת לקליטת עובדים עם מוגבלות משמעותיות במכרזים, בנוסף בכוונתנו ליעד לפחות משרה אחת לבעלי מוגבלות משמעותיות – 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 בהתאמה לצרכי המועצה וביצוע העדפה מתקנת.
- המשך פרסום כל משרה עם ההערה לגבי העדפה מתקנת וביצוע התאמות לאנשים עם מוגבלות.

(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 ופרסום באתר "עבודה נגישה".
בכוונתנו לפנות לגורמים משלבים נוספים בנסיונות לאתר מועמדים למשרות.

(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 הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

- קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה.
- הדרכת וועדות הבחינה.
- הגברת המודעות בהעסקת אנשים עם מוגבלויות בקרב מנהלים ועובדים – הכוונה וייעוץ בהתאם לצורך בוועדות בחינה ובקרב מנהלים.

תאריך אישור ישיבת הנהלת המועצה : 06/11/2022

חתימת מנכ"לית המועצה :