



## פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית גזר
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 ( כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 412
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 20
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

דרורית פרייזנגר תפקיד: רכזת משאבי אנוש

כתובת מייל: drorit@Gezer-region.muni.il טלפון: 08-9274329

## סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023

1. ייעוד משרות - המועצה פרסמה עד כה בשנת 2022 - 55 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.

מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 55	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1_
כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 2	
מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	

### התייחסות מילולית לייעוד משרות

- (יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
2. פורסמו שתי מכרזים ייעודיים לאנשים עם מוגבלות אך לא אוישו:
  - א. ספרן/ית מידען/ית לספריה האזורית המועצה- מועמד אחד הגיש והסיר מועמדות לפני מכרז.
  - ב. פסיכולוג/ית חינוכית/ת במועצה- לא נגשו מועמדות/ים.



3. **העדפה מתקנת** – כלל המשרות המפורסמות הינן עם העדפה מתקנת. איוש משרה - התקבלה עובדת לתפקיד מ"מ רכזת סיעות (שיצאה לשמירת הריון/חל"ד) עם תעודת נכה שהציגה דרך משרד הביטחון. (שאר המועמדים 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 עם מוגבלות חמורה.

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

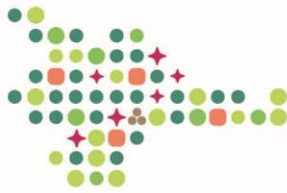
קיים תיעוד בכל המכרזים. מכיוון שלא היו מועמדים שהצהירו על היותם עם מוגבלות משמעותית, לא קיים תיעוד רלוונטי.

6. **הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית** – "תעסוקה שווה" ו"עבודה נגישה", וכן פניה לארגון נכי צה"ל.

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" וכן ארגון נכי צה"ל אליהן שלחנו מכרזים שפורסמו באתרי העמותות ארגונים.

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



(1) ייעוד משרות

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2024 : טרם ידוע.

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות : 1 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.
- המשך הדרכות לנציגי וועדות המכרזים בנושא.
- העלאת המודעות בקרב העובדים ע"י הדרכה ו/או הרצאה בנושא.

(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".

פניה לארגון נכי צה"ל

פניה לאגף השיקום של ביטוח לאומי ומשרד הביטחון.

(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)

- קבלת ליווי וייעוץ של נציגי מרכז תעסוקה שווה.
- הדרכת וועדות הבחינה.
- הגברת המודעות בהעסקת אנשים עם מוגבלות בקרב מנהלים ועובדים – הכוונה וייעוץ בהתאם לצורך בוועדות בחינה ובקרב מנהלים.

תאריך אישור ישיבת הנהלת המועצה: \_\_\_\_\_

חתימת מנכ"לית המועצה: \_\_\_\_\_

