



משאבי אנוש

תכנית עבודה – ייצוג הולם לשנת 2022

בשנת 1998 נחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998 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 שדות דן 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.

ברמה המועצתית אנחנו פועלים רבות על מנת לייצר שוויון הזדמנויות לכלל תושבינו. בעשיה היום יומית אנחנו מתייחסים לשילוב ולהתאמת פעילויות, חוגים וארועים לבעלי מוגבלויות.

על פי נתוני נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, אשר נגזרים מנתונים של המוסד לביטוח הלאומי, בשנת 2018 - 2020 מועצה אזורית שדות דן עמדה ברמה בינונית ביעד הייצוג ההולם, 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.

אנו מאמינים כי ביכולתם של אנשים בעלי מוגבלויות לבצע את משימות העבודה ושמנו לעצמנו יעד לעשות כל שניתן על מנת ליישם חוק זה.

הכינה: טלי בן דוד

משאבי אנוש

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית שדות דן
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): **בינונית**
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): **281**
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): **14**
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא:

טלי בן דוד

תפקיד:

מנהלת משאב אנוש

כתובת מייל: talib@sdan.org.il | טלפון: 073-2230644

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

- השתתפות בהדרכה בזום לממונים על קידום העסקת עובדים עם מוגבלויות.
- פגישה משותפת של עו"ס לבעלי מוגבלויות של המועצה להכרות עם התושבים בעלי מוגבלויות בניסיון למצות את הפוטנציאל שלהם ולהציע באופן יזום משרות במסגרת המועצה.

ייעוד משרות - המועצה פרסמה בשנת 2021 - 35 משרות לפרסום חיצוני, כלל המשרות המפורסמות הינן עם תיעודו לבעלי מוגבלויות.

העדפה מתקנת - כלל המשרות המפורסמות הינן עם תיעודו לבעלי מוגבלות משמעותית - לא הוגשו מועמדים אשר הציגו מוגבלות וכידוע למועצה לא אוישו משרות בהעדפה מתקנת.

קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון - כידוע למועצה, לא הוגשו מועמדות של עובדים עם מוגבלות משמעותית למשרות שפורסמו.

תיעוד - קיים תיעוד לכל המכרזים. מכיוון שלא היו מועמדים עם מוגבלות משמעותית אין תיעוד רלוונטי.

הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית - תעסוקה שווה ועבודה נגישה.

התאמות - לא רלוונטי.

פירוט לקחים - שנת 2021 הייתה ייחודית בעקבות מגפת הקורונה ואלו השפיעו על תחומים רבים בארגון, ביניהם יכולת הגיוס ומיעוט במועמדים לכל משרה בכלל.

תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

(1) ייעוד משרות

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022 : טרם ידוע.
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות : תינתן העדפה מתקנת לקליטת עובדים עם מוגבלות משמעותיות במכרזים, בנוסף בכוונתנו לייעד 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 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.
- פניה סדירה לעו"ס מוגבלויות באגף רווחה במועצה.

(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 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.
- הוספת הוראה בפרסום המכרז לגבי העדפה מתקנת והתאמת תהליך המיון לבעלי מוגבלויות.



חתימת מנכ"ל :