



י"ז כסלו תש"פ
15 דצמבר 2019
נגישות – 8-1

הנדון: תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית - 2020

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 שער הנגב 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 2016 מועצה אזורית שער הנגב עמדה ברמה בינונית ביעד הייצוג ההולם, בשנת 2017 עמדה ברמה מלאה ובשנת 2018 עמדה ברמה בינונית.

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

נתוני 2018 פורסמו באוגוסט 2019. ע"כ עד למועד זה לא יתאפשר למועצה לייעד משרות לבעלי מוגבלות משמעותית.

יחד עם זאת המועצה נותנת עדיפות בכלל המכרזים והמשרות לבעלי מוגבלות משמעותית זאת כמובן אל מול צרכי המשרה והתאמת המועמדים למשרה.

במהלך שנת 2019 אוישה משרה אחת ע"י מועמד עם מוגבלות משמעותית.

מצרפת תכנית עבודה כוללת ותכנית שנתית לשנת 2020, 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