



## אגף אסטרטגיה ומשא"ן

יום ראשון י"ד שבט תשפ"ב

16 ינואר 2022

### תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות – מוא"ז שפיר – שנת 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 בגוף ציבורי שהוא מעסיק ציבורי גדול. התיקון נכנס לתוקף ביום 1.11.2016.

מועצה אזורית שפיר 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, מועצה אזורית שפיר עומדת ברמה בינונית ביעד הייצוג ההולם.

מצורפת תכנית עבודה כוללת ותכנית שנתית לשנת 2022, אשר מטרתה להוביל לעמידה מלאה של המועצה ביעד הייצוג ההולם, מתוך החשיבות הרבה שאנו מייחסים לנושא.

בברכת שנת עשייה מוצלחת,

מירי בן שמעון בלדב

מנהלת אגף אסטרטגיה ומשא"ן

[www.shafir.org.il](http://www.shafir.org.il)



אגף אסטרטגיה ומשא"ן

**תוכנית העבודה בהתאם לפורמט**

**א. פרטים מנהליים**

1. **שם הארגון:** מוא"ז שפיר
2. **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020:** בינונית
3. **מספר העובדים המועסקים בארגון כיום:** 304
4. **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד:** 15
5. **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**

שם: מירי בן שמעון בלדב

תפקיד: מנהלת אגף אסטרטגיה ומשא"ן

כתובת מייל: [miri@shafir.org.il](mailto:miri@shafir.org.il)

טלפון: 08-8508906

**ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת (2020)**

**(1) ייעוד משרות**

ביצוע	יעד
מספר המשרות הכולל שפורסמו: 13 כמה מתוכן משרות ייעודיות: 4 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש: 4

- 2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת: 1
- 3) קידום עובדים עם מוגבלות בארגון: 4
- 4) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:
  - בית חם
  - עמותת אנוש
  - תעסוקה שווה
- 5) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד – צומצמה המשרה ל – 50% והותאמה ליכולות העובדת.
  - העובדים הקיימים – מתבצעות התאמות כל הזמן, בדרישות התפקיד, בהיקף המשרה ובשעות העבודה.



המועצה האזורית

### אגף אסטרטגיה ומשא"ן

#### 6) פעולות נוספות שנעשו לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות:

אחת לחציון מתקיימת הדרכת עובדים.  
בסוף השנה התקיימה פגישת הנהלת המועצה במסגרתה עלה הנושא.  
פגישות אישיות של מנהלת מש"א עם העובדים בעלי המוגבלות ובחינת אופן שילובם.

#### 7) פירוט הלקחים שהופקו:

- א. לשימור – הטיפול האישי בעובדים וההתאמות שנעשות.
- ב. לשימור – מודעות ומוכוונות מנהלי המחלקות לעניין.
- ג. לשימור – פיתוח וקידום עובדים.
- ד. לשימור – פירסום משרות ייעודיות.
- ה. לשיפור – עבודה עם גורמים העוסקים בתחום לגיוס עובדים נוספים.

ג. תוכנית שנתית מפורטת לשנת 2022 – מצורפת בקובץ נפרד.

ד. ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה – 30/12/21

חתימת מנכ"ל:  
מ.א. שפיר  
מנכ"ל מועצה אזורית