



ה'תשרי/תשפ"ה

07/10/2024

בס"ד

## תוכנית שנתית לשנת 2025 לשילוב עובדים עם מוגבלות בעבודה ברשות.

המועצה תפעל באמצעים שונים המפורטים בתוכנית העבודה כדי לעמוד ביעד שילוב עובדים עם מוגבלויות ורואה בכך ערך חשוב.

זאת בהתאם לתיקון 15 לחוק, החל מיום 1 בינואר 2017, על גוף ציבורי גדול המעסיק 100 עובדים ומעלה, להבטיח כי לפחות 5% מבין עובדיו הם אנשים עם מוגבלות משמעותית. להלן התוכנית:

### א. פרטים מנהליים:

1. ממונה על תחום תעסוקת עובדים עם מוגבלויות ברשות: מרים פולאק, מנהלת יחידת ההון האנושי 054-4891998 , 02 9939986 , mhr@gush-etzion.org.il
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם כפי שפורסם באתר הנציבות היא נמוכה
3. מספר העובדים ברשות כ- 430. לעמידה ביעד אנו נדרשים להעסיק לפחות 21 עובדים עם מוגבלות.

## ב. סיכום פעילות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות מהשנה הקודמת 2024.

1. על פי הדוח האחרון הרשות ידה לרמה נמוכה.

2. איוש 1 משרות של עובדים עם מוגבלות בשנת 2024 ומאמצים שנעשו בתחום כפי שפורט בתוכנית העבודה הקודמת.



3. שיתוף פעולה פורה וצמוד עם רכזת צרכים מיוחדים במתנ"ס לסיוע בשימור העובדים עם המוגבלות המועסקים ברשות.
4. המשך העדפה מתקנת בפרסום מכרזים ובוועדת קבלה.
5. ריענון הדרכה בקרב חברי וועדת המכרזים על הערך והצורך בעמידה ביעד.
6. פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:
- א. מרכז תעסוקה שווה מחוז ירושלים, חיזוק הקשר ותיאום פגישת היכרות.
- ב. האגף לשירותים חברתיים במועצה, עו"ס צרכים מיוחדים.
- ג. רכזת פרויקט צמיד, תוכנית תעסוקה, מתנס גוש עציון
- ד. היחידה הקהילתית ורכזי הקהילה בישובים השונים
7. התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:
- א. מתן שעות שיקום וטיפול לעובד שזקוק לכך.
- ב. גמישות בנוגע לעבודה מהבית לעובדים עם מוגבלות שזקוקים לכך.
- ג. שליחה של מועמד למשרד בו עתיד לאייש את התפקיד לבחון אם זו להתאמות מיוחדות.
- ד. רכישה של מיקרופון ואפליקציה קולית כדי להקל על עובד עם מוגבלות בעת שימוש במחשב
9. פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות:
- א. פנייה יזומה באמצעות רכזת צמיד, לבחון האם ישנם מועמדים עם מוגבלות שגרים בגוש על מנת להציע עבודה, כלומר איתור ממוקד.
- ב. בפרסום משרות ומכרזים מצוינת העדפה למועמדים עם מוגבלות בהתאם לאמור בסעיפים 3 ו 9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות,
- ג. קידום המודעות לנושא בישיבות הנהלה ונכונות המנהלים לשילוב עובדים עם מוגבלות.



ד. ליווי צמוד לעובדים שנעדרים תקופה ארוכה מהעבודה (דוג' לאחר 7.10 בעקבות המלחמה) והשקעת מאמצים על מנת להחזיר את העובדים למעגל העבודה (אנחנו רואים במהלך הזה חלק בלתי נפרד מהשיקום).

ה. עידוד מנהלים לקלוט עובדים עם המגבלות

#### 10. פירוט לקחים, שימור ושיפור ופערים בין התוכנית ובין מה שנעשה בפועל:

- א. חיזוק הקשר עם תעסוקה שווה ועם עמותות נוספות, בעיקר בהקשר של איתור מועמדים רלוונטיים ופרסום משרות, \*גוש עציון כאזור מרוחק ומבודד יחסית, עם נגישות נמוכה לתחבורה ציבורית, מקטינים את הסיכוי של עובדים עם מוגבלות להגיע לכאן מאזורים מרוחקים, כמו כן מבנה המועצה הישן, בן 3 קומות אינו נגיש.
- ב. להקפיד על ייעוד משרות ואיתור מועמד עם מוגבלות, כאשר אנו מתקשים לאתר אנו "מתפשרים" על מועמד ללא מוגבלות כדי לאייש את המשרה, הלקח הוא שכדי להצליח לעמוד בייעד אנו צריכים להמתין למועמד עם המוגבלות ולפעול באופן אקטיבי לאיתורו

#### ג. תוכנית שנתית לשנת 2025.

1. ייעוד משרות: ייעוד משרה של אחראי/ת תחזקה וניקיון בניין המועצה.
2. אישור הכשרה ממושכת על חשבון זמן עבודה וסיוע במימון של ההכשרה, עבור עובד עם מוגבלות, על מנת לשמר ולפתח את העובד בתחום עיסוקו.
3. המשך ציון העדפה מתקנת במשרות המפורסמות כרוטינה.
4. תמיכה וליווי לעובד/ת חדש/ה
5. התאמת סביבת העבודה (ציוד טכנולוגי מותאם, רהוט ואמצעים אקוסטיים, כסאות - פניה יזומה לעובדים שזה נדרש). מתן מענה מעבר למי שנכלל על פי חוק.

#### 6. העדפה מתקנת:

- בפרסום כל המשרות כרוטינה, לציין שישנה העדפה למועמדים עם מוגבלות.
- להוסיף בטופס המועמדות בקשה ליידע אותנו על מגבלה.
- להוסיף הוראה בפרסום המכרזים.
- לרענן הדרכה בקרב וועדת המכרזים ולפני כל וועדת קבלה שמתכנסת.



### 3. פירוט פעולות מתוכננות:

- א. חיזוק הקשר עם מרכז תעסוקה שווה, חיזוק שיתוף פעולה והזמנת הדרכות
- ב. ייעוד משרת אחראי/ית תחזוקה וניקיון בניין המועצה
- ג. העדפה מתקנת בפרסום המכרזים ובוועדת הקבלה
- ד. לרענן בקרב המנהלים ולפני וועדות קבלה את הצורך והערך בייצוג ועמידה ביעד העסקת עובדים עם מוגבלות.
- ה. פניה לרשויות שכנות לצורך איתור ממוקד של מועמדים
- ו. משערים שיש עובדים נוספים שחווים פגיעה בעקבות המלחמה נפשית או פיזית. אנחנו מתכוונים לתת להם תנאים מתאימים שימשיכו לעבוד.
- ז. סדנאות לעובדים להגברת המודעות

ישיבת הנהלה בה הוצג הנושא, התקיימה בתאריך 13.10.24 (י"א תשרי תשפ"ה).

חתימת מנכ"ל המועצה, אורי חבר