

## תוכנית שנתית לשנת 2026 לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בעבודה ברשות

### א. רקע וערכי יסוד

המועצה האזורית גוש עציון רואה בשילוב עובדים עם מוגבלות חלק בלתי נפרד מהחזון הארגוני ומהערכים המובילים אותה – שוויון, הכלה, קהילתיות וכבוד האדם. שילוב עובדים עם מוגבלות הוא לא רק חובה חוקית אלא תרבות ארגונית של אחריות חברתית ושותפות, המחזקת את ההון האנושי ואת תחושת השליחות בקרב כלל העובדים.

בהתאם לתיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, כל גוף ציבורי המעסיק מעל 100 עובדים מחויב להעסיק לפחות 5% עובדים עם מוגבלות משמעותית. המועצה מונה כיום כ-450 עובדים, ועל כן יעד הייצוג ההולם לשנת 2026 עומד על העסקה של לפחות 23 עובדים עם מוגבלות משמעותית.

### ב. פרטים מנהליים

ממונה על תחום תעסוקת עובדים עם מוגבלות:  
מרים פולאק – מנהלת יחידת ההון האנושי

054-4891998 | 02-9939986 | [mhr@gush-etzion.org.il](mailto:mhr@gush-etzion.org.il)

### שותפים מרכזיים:

- אגף השירותים החברתיים – עו"ס צרכים מיוחדים
- מתנ"ס גוש עציון – רכזת תעסוקת "צמיד"
- היחידה הקהילתית ורכזי הקהילה ביישובים
- מרכז "תעסוקה שווה" – מחוז ירושלים
- עמותות שותפות: אנוש, בית איזי שפירא, אלו"ט, עינבר, מילבת
- משרד הפנים, המשרד לשוויון חברתי ונציבות שוויון זכויות
- מנהלי אגפים ומחלקות במועצה

### ג. סיכום פעילות לשנת 2025

1. **איוש משרה ייעודית:**  
אוישה בהצלחה משרה ייעודית בבניין המועצה – אחראית ניקיון ותחזוקה. העובדת משולבת היטב ומהווה דוגמה לשילוב מיטבי.
2. **העדפה מתקנת:**  
בכל פרסום משרה הוסף סעיף ייעודי המעניק עדיפות למועמדים עם מוגבלות.
3. **הדרכות לוועדות קבלה:**  
נערכה הדרכת רענון שנתית לחברי ועדות קבלה בנושא ייצוג הולם, מודעות וראיון רגיש.

4. **שיתופי פעולה:** הורחבו הקשרים עם "תעסוקה שווה" ועם פרויקט "צמיד" לאיתור מועמדים בגוש עציון.
5. **הכשרה מקצועית לממונה:** הממונה השתתפה בהכשרת ממונים במגזר הציבורי (נובמבר 2025), שנועדה להעניק כלים מעשיים לקידום שילוב איכותי, ניהול תהליכי הנגשה והובלת מדיניות ברשות.
6. **השתתפות בתכנית "סגול":** השתתפות בזום משותף של תכנית סגול לשילוב אקדמאים עם מוגבלות ברשויות המקומיות, והתחלת תהליך הצטרפות רשמית של המועצה לתכנית בשנת 2026.
7. **הרצאת השראה לעובדים:** התקיימה הרצאה מרגשת עם **דניאל מורס**, אדם עם מחלת טורט, שסיפר את סיפורו האישי, התמודדותו והצלחותיו. ההרצאה עוררה השראה, תרמה לשינוי עמדות ולחזוק פתיחות ואמפתיה בקרב העובדים והמנהלים.
8. **ליווי עובדים קיימים:** בוצעו שיחות ליווי ושימור עם עובדים בעלי מוגבלות קיימים, תוך בחינת שביעות רצון, התאמות אישיות ותחושת שייכות.

#### פערים ואתגרים מרכזיים:

- מחסור במועמדים מתאימים באזור בשל תחבורה ונגישות.
- מבנים ישנים שאינם נגישים במלואם.
- צורך בהעמקת ההיכרות של מנהלים עם מושגי "נגישות רכה" – מודעות תקשורתית ונפשית.

#### ד. יעדים לשנת 2026

1. **צמצום פערים בהשגת היעד הייצוגי** – התקדמות מדורגת לעבר עמידה ביעד 5% עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך שימור ושילוב איכותי של עובדים קיימים. היעד לשנת 2026 הוא **שיפור של לפחות 1%–1.5%** בשיעור העובדים עם מוגבלות משמעותית לעומת השנה הקודמת. קליטת **שני עובדים חדשים** עם מוגבלות בתחומים מגוונים.
2. שימור העובד/ת הקיים/ת במשרה הייעודית והעמקת התמיכה המקצועית בו/בה.
3. פיתוח **מסלולי תעסוקה מותאמים** באגפים השונים.
4. הצטרפות רשמית לתכנית "סגול" והעסקת משתתף ראשון ממנה.
5. קיום **שני ימי עיון והסברה שנתיים** להגברת מודעות בקרב עובדים ומנהלים.
6. הרחבת **שיתופי פעולה אזוריים** עם רשויות שכנות לקידום תעסוקה נגישה.

#### ה. פעולות מתוכננות לשנת 2026

##### 1. איתור וגיוס עובדים חדשים

- שיתופי פעולה עם "תעסוקה שווה", עמותת אנוש, תכנית סגול ורשויות שכנות.
- פרסום נגיש באתר המועצה ובמדיות החברתיות
- שמירה על העדפה מתקנת בכל מכרז פומבי ובוועדות קבלה.

## 2. שימור וליווי עובדים קיימים

- שיחות ליווי רבעוניות לעובדים עם מוגבלות.
- השתתפות בהכשרות מקצועיות על חשבון שעות עבודה.
- מינוי "רכז שילוב" בכל אגף לתמיכה וליווי שוטף.
- פיתוח תכנית חונכות פנימית (בן-חונך) בין מנהלים לעובדים.

## 3. הנגשה פיזית ודיגיטלית

- מיפוי כל מבני המועצה מבחינת נגישות.
- גיבוש תכנית הנגשה רב-שנתית (2026–2028) בשיתוף יועץ נגישות מוסמך.
- התאמת טפסים דיגיטליים במערכת One City ובאתר המועצה.
- פרסום מידע נגיש לתושבים ולעובדים עם מוגבלות.

## 4. הדרכות והעלאת מודעות

- קיום שתי סדנאות שנתיות "שילוב ללא מחסומים" למנהלים.
- שיתוף סיפורם של עובדים עם מוגבלות בפלטפורמות הפנימיות של המועצה.

## 5. שיתופי פעולה וחדשנות

- הצטרפות לתכנית "סגול" לשילוב אקדמאים עם מוגבלות.
- הקמת מאגר מועמדים אזורי בשיתוף עמותות.
- שיתוף פעולה עם מכללות אזוריות ועם יחידת הסטודנטים של המועצה.

## ו. סיכום והצהרת מחויבות

המועצה האזורית גוש עציון מחויבת להמשיך לקדם תרבות ארגונית שוויונית, נגישה ומכילה. שנת 2026 תעמוד בסימן העמקה ולא רק הרחבה – שימור עובדים קיימים, פיתוח מסלולי תעסוקה מותאמים, הצטרפות רשמית לתכנית "סגול", והמשך ביסוס מעמד המועצה כארגון מוביל בתחום השילוב והנגישות הציבורית.

ישיבת הנהלה בה הוצג הנושא, התקיימה בתאריך 19.10.25 (כ"ז תשרי תשפ"ו)

חתימת מנכ"ל המועצה, אורי חבר



---