

## תכנית שנתית לשנת 2022

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: הרשות הלאומית לחדשנות טכנולוגית
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 148
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 7
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: דינה אוסטרובסקי תפקיד: מנהלת גיוס והשמה

כתובת מייל: [dina.ostrovsky@innovationisrael.org.il](mailto:dina.ostrovsky@innovationisrael.org.il) טלפון: 0544929096

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)  
שימו לב! - במייל שישלח לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, יש לצרף תיעוד של המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 23	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 1
כמה מתוכן משרות ייעודיות? 1	
מספר המשרות הייעודיות שאוישו: המשרה בתהליך גיוס	

### (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: אין מידע

### (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: אין מידע

### (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים

בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן- המשרה הייעודית בתהליך גיוס כרגע/

שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

**(5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

1. ביטוח לאומי, אגף בעלי מוגבלות (איש קשר: עינב מזרחי)	5. יחידת הנגישות, האוניברסיטה העברית (איש קשר: טזה קבדה)
2. עמותת "אלין" (איש קשר: עדנה קובמן)	6. משרד הכלכלה והתעשייה, אתר "עבודה נגישה" לפרסום משרות
3. עמותת "שכולו טוב" (איש קשר: דנה פוקס)	
4. ייצוג הולם, תעסוקה שווה (איש קשר: חילה ורנר)	

**(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):**  
 (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

לא נדרשנו לבצע התאמות.

**(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**  
 (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

1. הדרכת עובדים- בתאריך 12.4.21 קיימנו מפגש זום לכלל עובדי הארגון עם יובל וגנר, נשיא ומייסד עמותת "נגישות ישראל" במטרה לחשוף את העובדים ולהגדיל את חשיפתם לנושא העסקת עובדים עם מוגבלות. נחשפנו לסיפור האישי של יובל וגנר ולחשיבות ההכרה בעובדים עם מוגבלות.
2. מפגשי הנהלה- בתאריך 19.4.21 קיימנו הדרכת מנהלי דרג ביניים, בנוכחות חובה, בנושא גיוס והעסקת עובדים עם מוגבלות, בהשתתפות ממלא מקום מנכ"ל, מר שנרן צחי. במפגש השתתפו כ-15 מנהלים מגייסים ומטרתו היתה להעניק כלים מעשיים לגיוס וניהול עובדים עם מוגבלות. המפגש הונחה ע"י ליאת בויקו עובדיה מטעם משרד העבודה/ תעסוקה שווה.
3. תכנית מנטורינג לבעלי מוגבלות- נבחנה האפשרות להפעלת תוכנית מנטורינג לדרג מנהלי ביניים אשר יקבלו אפשרות ללוות מועמדים עם מוגבלות במשך סדרת מפגשים. שיחה בין משאבי אנוש למפעילי התוכנית התקיימה בתאריך 21.4.2021, אך בעקבותיה קיבלנו תשובה כי התוכנית אינה מתאימה לכמות המנהלים אותם הרשות מסוגלת להקצות לתוכנית.
4. פרויקט מיוחד- במסגרת זירה חברתית-ציבורית יצא קול קורא להגשת בקשה לתמיכה בפיתוחים המסייעים לאנשים בעלי מוגבלות, בין התאריכים 21.6.21-21.5.21.

**(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)  
 פעולות לשימור- המשך העלאת מודעות העובדים והמנהלים באשר לגיוס מועמדים בעלי מוגבלות והעדפה מתקנת.

**פעולות לשיפור- גיוס עובדים בעלי מוגבלות התואמים את דרישות התפקיד.**

**ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022**

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרבה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות. **תשומת לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.**

**(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.**

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: לא ידוע, בהתאם לתחלופת העובדים בארגון מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1 היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % לא ידוע פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): לא ידוע

**(2) בנוסף לייעוד משרות, מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה ו/או 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 לועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).**

**כל מודעת "דרושים" שהרשות תפרסם, תכיל נוסח הקורא להגשת מועמדות על ידי מועמדים עם מוגבלות.**

**"הרשות תשקול בחיוב מתן העדפה לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, ולפיכך המועמד רשאי, אך לא חייב, לציין זאת בקורות החיים שהוא מעביר".**

**(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכזי "תעסוקה שווה".**

1. ביטוח לאומי, אגף בעלי מוגבלות (איש קשר: עינב מזרחי)	5. יחידת הנגישות, האוניברסיטה העברית (איש קשר: טזה קבדה)
2. עמותת "אלין" (איש קשר: עדנה קובמן)	6. משרד הכלכלה והתעשייה, אתר "עבודה נגישה" לפרסום משרות
3. עמותת "שכולו טוב" (איש קשר: דנה פוקס)	
4. ייצוג הולם, תעסוקה שווה (איש קשר: חילה ורנר)	

**(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 לועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

1. נמשך לחפש שיתופי פעולה נוספים עם מוסדות אקדמיים וארגונים המסייעים לאתר מועמדים בעלי מוגבלויות.
2. בכל גיוס ייעשו פניות למספר רב ככל הניתן של גופים העוסקים בתחום, על מנת לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלויות.
3. ייעשה פרסום חוזר באתר הפנימי של עובדי הרשות מטעם הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות, על מנת להגביר את מודעות עובדי הארגון לחשיבות הנושא.

4. המשך השתתפות הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בפורום ממונים, על מנת ליצור שתופי פעולה ולבצע למידת עמיתים.
5. חשיפת סיפורי הצלחה, במידת האפשר, כצעד להצגת הארגון כמכיל וכמשלב אוכלוסיות מגוונות.
6. מתוך כוונת הארגון להמשיך לגייס עובדים בעלי מוגבלות, הרשות תשתדל לייעד משרה נוספת אחת במהלך שנת 2022 לאיוש על ידי עובד בעל מוגבלות.
7. עבודה עם גופים המעודדים גיוון: בעת רכישת מתנות לעובדי התאגיד לאירועים שונים, יתקיים, ככל הניתן, שיתוף פעולה עם גופים ועמותות המעודדים העסקת אוכלוסיות מגוונות באוכלוסייה, ובכלל זה עמותות לקידום אנשים עם מוגבלות.

#### הערה- צפויים קשיים ביישום מהסיבות הבאות:

ארגון קטן אשר קיים בו קושי לייחד משרות לאנשים עם מוגבלות. למרות הפניות לגופים רלוונטיים, קיים מיעוט של הגשות מועמדות של בעלי מוגבלויות. בהגשת מועמדות המועמדים לא מחויבים לחשוף את מוגבלותם, וזה נתון לשיקול דעת ולמידת השקיפות שבה הם בוחרים. לא מתקבלים פרטים מהמוסד לביטוח לאומי באשר לזהות העובדים העומדים בקריטריונים הקבועים בחוק לבעלי מוגבלויות.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 07/10/2021