# תכנית שנתית לשנת 2024

1. **פרטים מנהליים**
2. **שם הארגון:** **הרשות הלאומית לחדשנות טכנולוגית**
3. **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי** [**שפורסם באתר הנציבות**](https://www.gov.il/he/Departments/publications/reports/public_employers_quota_compliance_2022)**):** **נמוכה**
4. **מספר עובדים המועסקים בארגון כיום** (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה)**:** **160**
5. **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים)**:**  **8**
6. **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**

**שם מלא: דינה אוסטרובסקי תפקיד: מנהלת תחום גיוס**

**כתובת מייל:** [**dina.o@innovationisrael.org.il**](mailto:dina.ostrovsky@innovationisrael.org.il) **טלפון: 3-51181310**

1. **סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023**

במסגרת התוכנית 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 התוכנית באתר.**

| **יעד** | **ביצוע** |
| --- | --- |
| מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): **1** | מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת (בשנת 2023): **51**  כמה מתוכן משרות ייעודיות? **1**  מספר המשרות הייעודיות שאוישו: **0** |

1. **משרות שאוישו** [**בהעדפה מתקנת**](https://www.gov.il/he/departments/general/implementing_affirmative_action)   
   (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: **1**

1. **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: **לא ידוע**

1. **האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן**

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

1. **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** |
| 1. **עמותת "אלין" (איש קשר: עדנה קוכמן)** | **6. משרד הכלכלה והתעשיה, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות** |
| **3. תעסוקה שווה (איש קשר: מתן לוי)** | **7. ארגון גג לקידום אנשים עם מוגבלות בראיה (איש קשר: אילון גינת)** |
| **4. מנהל קשרי קהילה כלבי נחיה (איש קשר: ארז ברקאי)** | **8. "עבודה נגישה"** |

1. **התאמות שניתנו למועמד או לעובד** (יש להימנע מציון פרטים מזהים)**:**

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

**בתהליך הגיוס ביצענו תימלול גרפים במעמד משימת בית עבור מועמד עם מוגבלות בראיה.**

**בתהליך הגיוס נערכנו ללוות אישית מועמד בעת הגעתו הפיזית למשרדי הארגון.**

1. **פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

1. **חשיפת עובדים לסיפור חיים של עובד עם מוגבלות משמעותית- הרצאה ייעודית מפי המרצה אסתי סגל המשתפת בסיפור חייה "**[**לצאת מאזור הנכות**](https://www.kan.org.il/program/?catid=1349)**". ההרצאה נקבעה לתאריך 10.10.2023.**
2. **ביום 3.7.23 בוצעה בדיקת סקר נגישות, ע"פ תקנות מבנה קיים ונגישות השירות, ע"י אור כהן מחברת גלובאל ראמפ. מסקנות הסקר הועברו לידי הגורמים האחראים בארגון.**
3. **מונה אחראי נגישות פיזית מטעם הארגון.**
4. **תוכנית הכשרת עובדים חדשים באשר לחוק השוויון ותקנות הנגישות- ישולב ביום אוריינטציה כחלק אינטגרלי.**
5. **מפגשי הנהלה- בתאריך 27.12.22 התקיימה הדרכת מנהלים, בנוכחות חובה, בנושא גיוס והעסקת עובדים עם מוגבלות, בהשתתפות המנכ"ל, מר דרור בין. במפגש השתתפו כ-10 מנהלים מגייסים, ומטרתו היתה להעניק כלים מעשיים לגיוס ולניהול עובדים עם מוגבלות. המפגש הונחה ע"י מנחה מטעם משרד העבודה ויועץ נגישות מטעם חברת גלובאל ראמפ.**
6. **בחודש יוני 2023 התקיים אירוע חשיפה ייעודי של הארגון למועמדים פוטנציאליים, בשיתוף ארגון "תעסוקה שווה", במטרה לחשוף את פעילות הרשות ולגייס עובדים עם מוגבלות.**
7. **במהלך חודש יולי 2023 נפתחה משרה ייעודיות למועמדים עם מוגבלות, אשר אוישה על ידי מועמד עם מוגבלות.**
8. **בתאריך 19.9.23, נערכה הכשרת עובדים חדשים בנושא חוק השוויון ותקנות הנגישות.**
9. **פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתוכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)

**פעולות לשימור- המשך העלאת מודעות העובדים והמנהלים באשר לגיוס מועמדים עם מוגבלות והעדפה מתקנת.**

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

1. **תוכנית שנתית מפורטת לשנת 2024**

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

**(1)** [**ייעוד משרות**](https://www.gov.il/he/departments/general/implementing_affirmative_action) **במגוון תפקידים ודרגות**

**מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.**

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2024: **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): **משרות סטודנט, עובדי מוקד שרות לקוחות וכל משרה אחרת רלוונטית בארגון**

**(2) בנוסף לייעוד משרות, מעסיק מחויב למתן** [**העדפה מתקנת**](https://www.gov.il/he/departments/general/implementing_affirmative_action) **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 לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

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

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

**2. הרשות מאפשרת עבודה היברידית – גורם מקל עבור מועמדים בעלי מוגבלות.**

**(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**](https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list) **וכן במרכזי** [**"תעסוקה שווה"**](https://taasukashava.org.il/)**.**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. ביטוח לאומי, אגף בעלי מוגבלות** | **5. יחידת הנגישות, האוניברסיטה העברית** |
| **2. עמותת "אלין"** | **6.משרד הכלכלה והתעשיה, אתר "עבודה נגישה" לפרסום משרות** |
| **3. עמותת "שכולו טוב"** | **7. ארגון גג לקידום אנשים עם מוגבלות בראיה** |
| **4. תעסוקה שווה** | **8. אגף השיקום בבית הלוחם בירושלים** |

**(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון**

(בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

1. **נמשיך לחפש שיתופי פעולה נוספים עם מוסדות אקדמיים וארגונים המסייעים לאתר מועמדים עם 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. **חשיפת סיפורי הצלחה, במידת האפשר, כצעד להצגת הארגון כמכיל וכמשלב אוכלוסיות מגוונות.**
5. **מתוך כוונת הארגון להמשיך לגייס עובדים עם מוגבלות, הרשות תשתדל לייעד משרה נוספת במהלך שנת 2024 לאיוש על ידי עובד עם מוגבלות**.
6. **עבודה עם גופים המעודדים גיוון: בעת רכישת מתנות לעובדי הארגון לאירועים שונים, יתקיים, ככל הניתן, שיתוף פעולה עם גופים ועמותות המעודדים העסקת אוכלוסיות מגוונות באוכלוסייה, ובכלל זה עמותות לקידום אנשים עם מוגבלות.**
7. **בתאריך 21.11.23 מתוכננת להיערך הדרכת נגישות לעובדי הארגון, מטעם יועץ נגישות, בהשתתפות חובה.**
8. **בנוסף, בתאריך 21.11.23 מתוכננת להיערך הדרכת נגישות למגישי השרות בארגון, מטעם יועץ נגישות.**
9. **מתוכנן להיערך מפגש חשיפה למועמדים, בפורמט וובינר, במהלך Q1-Q2.**
10. **הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברשות החדשנות מתעתדת להשתתף במפגש ממונים אזורי למגזר הציבורי, למטרת למידת עמיתים, ביוזמת ארגון "תעסוקה שווה".**

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

1. **ארגון קטן אשר קיים בו קושי לייחד משרות לאנשים עם מוגבלות.**
2. **למרות הפניות לגופים רלוונטיים, קיים מיעוט הגשות של מועמדים עם מוגבלות.**
3. **בהגשת מועמדות המועמדים אינם מחויבים לחשוף את מוגבלותם, וזה נתון לשיקול דעתם ולמידת השקיפות שבה הם בוחרים.**
4. **ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך**: **14/10/23**