

תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תכנית שנתית לשנת 2025

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: רשות החדשנות הטכנולוגית
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2023 : עלייה ברמת העמידה ביעד
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 165
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 8
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: דינה אוסטרובסקי; מנהלת גיוס וממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלות ; 03-5118131 ; Dina.o@innovationisrael.org.il

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 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 המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: 28</p> <p>*יש לציין כי התוכנית נכתבה בחודש ספטמבר טרם סיום שנת 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 • כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 0 	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1</p>

התייחסות מילולית לייעוד משרות:

אוישה משרה לא ייעודית, לא היתה התאמה למשרה הייעודית הספציפית.

- (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 2

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): 1

- (4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים 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.

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

1. ארגון גג לקידום אנשים עם מוגבלות בראיה	5. יחידת הנגישות, האוניברסיטה העברית
2. עמותת "אלין"	6. משרד הכלכלה והתעשייה, אתר "עבודה נגישה" לפרסום משרות
3. עמותת "שכולו טוב"	7. בית הלוחם, ואגף השיקום בירושלים
4. תעסוקה שווה	8. המכון לשיקום נירופסיכולוגי

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
הותאמה סביבת עבודה פיזית בהתאם לצרכי העובדים, הותאם אופן דיווח הנוכחות, הותאמו שעות העבודה בהתאם ליכולות העובד.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

- בחודש אפריל התקיים מפגש הנהלה עם אריק פינטו, לשעבר מנכ"ל בנק הפועלים בנושא "מנהיגות זה כל הסיפור" בהתייחס להתמודדות עם המוגבלות המשמעותית עמה מתמודד.

- בחודש יולי התקיים מפגש כלל עובדי הארגון עם אסתי סגל, בנושא "לצאת מאזור הנכות".

- בתאריך 10 בדצמבר נקבעה הדרכת רענון לנגישות העובדים.

- תכני הנגישות עודכנו ומועברים בכל יום אוריינטציה לעובדים חדשים.

- תכנון ובניית לומדה ללימוד עצמי בנושא נגישות בארגון, שתופץ לעובדים.

- פרויקט מנטורינג-בתהליך

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

שימור- המשך העדפה מתקנת במידה וישנם מספר מועמדים זהים בכישוריהם, המשך עבודה צמודה עם מקורות גיוס לצורך איתור מועמדים רלבנטיים, חיזוק הקשר עם פורשי כוחות הביטחון.

שיפור- הגעה למספר רב יותר של מועמדים עם מוגבלות, בין היתר באמצעות סיוע של "תעסוקה שווה". דרישה זו הוצגה מספר פעמים למנהלי תיק הלקוח של הארגון. קיום הדרכות נוספות במטרה לרתום מנהלים מגייסים באמצעות "תעסוקה שווה".

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

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 ליבכם 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 לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2025: לא ידוע, בהתאם לתחלופת העובדים מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1 היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: בהתאם לאחוז המשרות בפועל פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): משרת סטודנט

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).
בכל פרסום משרה מצוין: "תינתן העדפה לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ולפיכך המועמד/ת רשאי/ת, אך לא חייב/ת, לציין זאת בקורות החיים שהי/וא מעביר/ה."

(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. ארגון גג לקידום אנשים עם מוגבלות בראיה	5. בית הלוחם, ואגף השיקום בירושלים
2. תעסוקה שווה	
3. יחידת הנגישות, האוניברסיטה העברית	
4. המכון לשיקום נירופסיכולוגי	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד) המשך עבודה צמודה עם "תעסוקה שווה" במטרה לאתר מועמדים רלבנטיים, פרסום משרות באופן ייעודי באמצעות רכזת התעסוקה, ייתכן וובינר ייעודי שיארגן באמצעות "תעסוקה שווה" במידה ויהיו מספר משרות לאיוש בו זמנית.

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: **30.09.2024**

שם מלא: דרור בין תפקיד: מנכ"ל
חתימה: 