**תוכנית שנתית לשנת 2023 הסוכנות היהודית**

1. **פרטים מנהליים**
2. **שם הארגון:** הסוכנות היהודית
3. **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי** [**שפורסם באתר הנציבות**](https://www.gov.il/he/Departments/publications/reports/public_employers_quota_compliance_2019)**):** בינונית / נמוכה / אי-עמידה
4. **מספר עובדים המועסקים בארגון כיום** (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה)**:** 1084
5. **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים)**:** 54
6. **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**

שם מלא: עינב בין ירושלמי תפקיד: HRBP ורכזת הנגישות.

כתובת מייל: Einavby@jafi.org טלפון: 02-6202570

1. **סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022**

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):לא התפרסמו משרות ייעודיות בשנה החולפת. | מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 143  כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0  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: לא שידעו לנו

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

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא שידוע לנו

1. **האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?** כן/לא – כל המכרזים מתועדים באופן מסודר.

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

1. **פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

|  |  |
| --- | --- |
| **עדי אסרף** | **מנהלת תיקים אזור ירושלים "תעסוקה שווה"** |
| **אתר עבודה נגישה** |  |

1. **התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:**

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

נעשו התאמות בשעות העבודה ואפשרות לעבודה גמישה וכן בסוג המטלות לעובדים עם מוגבלות.

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

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

1. משקיעים ופועלים בכל שנה להתאמת והנגשת מתקנים ומשרדים של הארגון, בהתאם לתוכנית רב שנתית, שנבנתה עם יועץ נגישות.
2. כל המשרות החיצוניות שעולות לפרסום באתר הסוכנות הועברו לתעסוקה שווה ומפורסמות באתר "עבודה נגישה"
3. בכל משרה פנויה **חיצונית ופנימית** שמתפרסמת מצוין כי תינתן עדיפות למועמד/ת עם מוגבלות.
4. מנהלי היחידות הבכירים בארגון ערכו מפגש לימודי ב"לגעת בחושך" ביפו כחלק מהצפת המודעות לנושא.
5. הנהלת הסוכנות ביקרה בנחלת ערן - עלה נגב, בכדי ללמוד על טיפול ושיקום אנשים עם מוגבלות.
6. הוצגו למנכ"לות הארגון מאמצי הארגון בתחום.
7. **פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתוכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

1. **תוכנית שנתית מפורטת לשנת 2023**

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**

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

הנושא בבחינה מעמיקה ושוטפת של סמנכ"ל משאבי אנוש, בהתאם למשרות שמתפרסמות וצרכי הארגון – תוך בקשה מפורשת מתעסוקה שווה, להעביר אלינו כמה שיותר קורות חיים מתאימים לכל משרה.

עד כה – פורסמה משרה אחת ייעודית – נציג/ת שירות לקוחות בגלובל סנטר.

הארגון יישאף לקבל לשורותיו לפחות 1-2 עובדים עם מוגבלות.

**(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו 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 וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

1. תערך הדרכה מקצועית באמצעות "תעסוקה שווה" לרמת מנהלי שטח ומטה וכן נציגי משאבי אנוש היושבים בוועדות בחירה: כלים לניהול עובד עם מוגבלות, כמו: קליטת העובד וניהול שיחת פתיחה, העברת משוב, סיום העסקה.

**(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – יש להיעזר** [**ברשימה המופיעה באתר הנציבות**](https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list)**, ניתן להסתייע במרכזי** [**"תעסוקה שווה"**](https://taasukashava.org.il/)

|  |  |
| --- | --- |
| **עדי אסרף** | **מנהלת תיקים אזור ירושלים "תעסוקה שווה" – מעבירה כל משרה חיצונית לרכזי התעסוקה בכל הארץ** |
| **פורטל עבודה נגישה** |  |
| **אגף שיקום של ביטוח לאומי** |  |
| **אגף שיקום של משרד הביטחון** |  |

**(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. התקיימה בחודש פברואר סדנה חווייתית לכ – 120 מעובדי ומנהלי הארגון ע"י עמותת "נגישות ישראל", בה עובדים ומנהלים יפגשו אנשים עם מוגבלות, יחשפו לנושא ויקבלו כלים לעבודה משותפת.
2. יחוזק הקשר בין הארגון לתעסוקה שווה, תוך ניסיון משותף להגיע לעוד מועמדים פוטנציאליים למגוון התפקידים הרחב שהארגון מציע.
3. בנוסף לשליחת כל משרה חיצונית שעולה לאוויר לתעסוקה שווה, המשרות יעלו גם בפורטל עבודה נגישה.
4. משרות שכבר כעת מיועדות לאנשים עם מוגבלות– יישארו כאלו ויגויסו אליהן אנשים רק דרך ארגונים מיועדים לאנשים עם מוגבלות.
5. ישלח תקשור ארגוני לכל עובדי הארגון ובו יידוע לגבי החוק והתנהלות נכונה שלנו כעובדי ארגון מול הנושא.
6. שימור עובדים עם מוגבלות, שהפכו לעובדים עם מוגבלות חמורה בתקופת שירותם בסוכנות.
7. המשך עבודה עם מרכז תעסוקה שווה וקבלת ליווי לארגון.

**ישיבת הנהלה** בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 14.11.22

**חתימת מנכ"ל/ראש הרשות**: \_\_\_\_\_\_משה שיף\_\_\_\_\_\_\_