

תכנית שנתית לשנת 2021 הסוכנות היהודית

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: הסוכנות היהודית
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2019 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 1096
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 54
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: עינב בין ירושלמי תפקיד: ממונה שירות משא"ן, מנהלת הגיוס וממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות ורכזת הנגישות.

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

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.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>בשנה שעברה עמדנו עמידה מלאה ביעד ולכן לא ייעדנו משרות</u>	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____ כמה מתוכן משרות ייעודיות? _____ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: _____

- (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: 1

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא היו כאלה.

- (4) 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.

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

חילה ורנר	מנהלת תיקים אזור ירושלים "תעסוקה שווה"
ביאנה מרקוביץ	רכזת תעסוקה צפון "תעסוקה שווה"
ליאת זגורי	שיקום משרד הביטחון
ניר שדה	מגדל אור

(6) 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)

בשנת 2018 עמדנו עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם ולכן לא נדרשנו להציג תוכנית לשנת 2019.

ביוני 2019 התבצעה בסוכנות תוכנית פרישה מוקדמת מרצון לכ – 10% מעובדי הארגון הוותיקים ובמקביל כמעט לא גויסו עובדים חדשים לארגון ולכן סביר להניח שזו הסיבה שבשנה זו ירדנו לעמידה בינונית בלבד.

על אף שלא התבקשנו להציג תוכנית, פעלנו לטובת הנושא במספר מישורים:

1. נערכה השתלמות ל – 120 ממנהלי ועובדי הארגון, ממגוון יחידות תוכן ומטה ומכל הארץ. ההשתלמות הועברה ע"י עמותת "נגישות ישראל" וכללה מפגשים עם 4 אנשים עם מוגבלות (ראיה, שמיעה, פיזית, נפשית) והתנסות אישית. תגובות המשתתפים בסדנה היו פנומנליות ורבים הרגישו שהשתלמות זו שינתה את כל היחס והראייה שלהם לנושא.
2. נכתבו ופורסמו בפורטל הארגוני מספר נהלים הנוגעים לנגישות ומוגבלות בארגון, בממשקים חיצוניים ופנימיים.
3. פותחה לומדה מיוחדת ומותאמת לסוכנות היהודית ע"י חברת "תבונה ונגישות טכנולוגיות" ומאות מעובדי הארגון ביצעו את הלומדה בהצלחה.
4. כל המשרות החיצוניות שעולות לפרסום באתר הסוכנות הועברו למרכז התמיכה ובהמשך לתעסוקה שווה ומפורסמות באתר "עבודה נגישה" וכן נשלחות לרשימת תפוצה של ארגונים המתעסקים בנושא.
5. בכל משרה פנויה חיצונית שמתפרסמת מצוין כי תינתן עדיפות למועמד/ת עם מוגבלות.
6. הוצגו למנכ"ל לות הארגון מאמצי הארגון בתחום.

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

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

לא נדרשו כאמור להציג תוכנית בשנה שעברה עקב עמידה מלאה ביעד ולמרות זאת, עשינו מספר פעולות ככתוב בסעיף הקודם, על מנת לקדם ולחזק את הנושא בארגון.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

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

מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: נכון למועד זה, עקב שילוב של קיצוצים משמעותיים מתוכננים בכוח האדם ביחד עם שינוי ארגוני, לא מתוכננות לצאת כלל משרות לאיוש חיצוני, רק פנימי, ולכן אין באפשרותנו ליעד משרות. באם המצב ישתנה במהלך השנה נערוך חשיבה מחודשת לגבי ייעוד משרות.

(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 הנחיה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

1. בעידוד הנהלת הסוכנות היהודית – החל מהשנה, גם במכרזים פנימיים ולא רק חיצוניים, במקרה של שוויון בין מועמדים יינתן משקל לטובת עובד עם מוגבלות. בפרסום מכרז פנימי תתווסף הערה לגבי מתן העדפה לעובד עם מוגבלות.

2. כמו כן נשקול בהמשך השנה הדרכה של "תעסוקה שווה" לחברי וועדות הבחירה במכרזים.

(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, ניתן להסתייע במרכזי "תעסוקה שווה"

חילה ורנר	מנהלת תיקים אזור ירושלים "תעסוקה שווה"
שפרה	רכזת רמפה ירושלים
מיכל	עמותת אנוש

(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 לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

1. משרות שכבר כעת מיועדות לאנשים עם מוגבלות – יישארו כאלו ויגויסו אליהן אנשים רק דרך ארגונים מיועדים לאנשים עם מוגבלות.
2. תערך הדרכה מקצועית באמצעות "תעסוקה שווה" לרמת מנהלי שטח ומטה: כלים לניהול עובד עם מוגבלות, כמו: קליטת העובד וניהול שיחת פתיחה, העברת משוב, סיום העסקה.
3. נערכה השמה חדשה לעובד שנסגרה היחידה הקודמת שלו ובעקבות המעבר יעשה מאמץ לאתר התאמה מיחשובית לעובד – תוכנה או אביזר המתמלל דיבור.
4. ישלח תקשור ארגוני לכל עובדי הארגון ובו ידוע לגבי החוק והתנהלות נכונה שלנו כעובדי ארגון מול הנושא.
5. שימור עובדים עם מוגבלות, שהפכו לעובדים עם מוגבלות חמורה בתקופת שירותם בסוכנות.
6. המשך עבודה עם מרכז תעסוקה שווה וקבלת ליווי לארגון.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 2.11.2020

חתימת מנכ"ל/לראש הרשות: