

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2025

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: הסוכנות היהודית לא"י
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2022: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 1200
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 60
- (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

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הזה לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

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.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 0	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: 67 • כמה מתוך משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 0

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)
השנה לא פורסמו משרות ייעודיות עקב המלחמה

(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: לא שידוע לנו.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא ידוע לנו.
ייתכן וקיימים, אך במוגבלות שקופה שלא הצהירו עליה.

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

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

תעסוקה שווה	קשר רצוף עם מנהלת תיקי מעסיקים ירושלים וכן עם רכזות ההשמה בכל האזורים

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

עובדת עם מוגבלות פיזית וקוגניטיבית: סביבת העבודה הפיזית הותאמה – שירותים נגישים שנעשו בהם התאמות נוספות ספציפיות אליה, עזרים שונים במשרד שלה, גמישות רבה במתן אישור עבורה לעבודה מהבית, הדרכה צמודה בנושאים בהן הלכה והתקשתה יותר ויותר סביב שימושי מחשב.

עובד עם אספרגר – קיבל טיפול נפשי מותאם למצבו וגמישות רבה בדרישה להגעה למשרד בעת קושי ומצוקה.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

- לצערי בשנה האחרונה, לארגון לא היו משאבים להשקיע בנושא זה. עם זאת, לכל עובדי הארגון שביקשו ובתוכם עובדים עם מוגבלות, הוענק טיפול פסיכולוגי רחב ומקיף וללא תשלום, מתחילת מלחמת אוקטובר 23. ניתנו אף הדרכות לצוותים ומנהלים ע"י ארגונים כגון נט"ל ומרכז אלה והארגון איפשר גמישות רבה לכל עובדיו בהתאם לצרכים המיוחדים של כל עובד ועובדת.
- הממונה קיימה מפגש עם ארגון דומה לנו, אשר הצליח להגיע לרמה הנדרשת, ולמדה ממנו אילו פעולות בוצעו בארגון ועזרו להצלחה זו.

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

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

1. משקיעים ופועלים בכל שנה להתאמת והנגשת מתקנים ומשרדים של הארגון, בהתאם לתוכנית רב שנתית, שנבנתה עם יועץ נגישות.
2. משרות החיצוניות רלוונטיות שעולות לפרסום באתר הסוכנות הועברו לתעסוקה שווה ומפורסמות באתר "עבודה נגישה", באמצעות קשר ישיר עם רכזות ההשמה בכל אזור גאוגרפי.
3. בכל משרה פנויה חיצונית ופנימית שמתפרסמת מצוין כי תינתן עדיפות למועמד/ת עם מוגבלות.
4. הוצגו למנכ"ל הארגון מאמצי הארגון בתחום.

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 לייעוד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית. (לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2025: לא ניתן לדעת מראש.
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: _____ %
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

1. רכזות תפעול באחת היחידות. ישנן רכזות/ות תפעול בכל היחידות והמטרה היא באחת מהן, לקלוט עובד עם מוגבלות.
2. נציג שירות לקוחות בגלובל סנטר – משרה שכבר יועדה לעובד עם מוגבלות בעבר והשנה נייעד משרה זו שוב.

(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).

הוראת העדפה מתקנת קיימת באופן קבוע לכלל המכרזים הן חיצוניים והן פנימיים.

(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".

תעסוקה שווה	כאמור, דרך תעסוקה שווה מגיעים לכלל הגופים הרלוונטיים.

(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)

1. פתיחת משרות מותאמות בהתאם לפירוט מעלה
2. הדרכה למנהלי דרג הביניים בארגון, שתועבר ע"י תעסוקה שווה (כ – 50 מנהלים)
3. מפגש עבור 120 מעובדי הארגון, שיועבר ע"י עמותת "נגישות ישראל", ובו מפגש בלתי אמצעי עם אנשים עם מוגבלות.
4. הפצת המשרות בכלל הפלטפורמות דרך תעסוקה שווה
5. הכשרות רלוונטיות לממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות
6. יונגשו עוד תאי שירותים בבניין הראשי של הארגון, שיקלו על עובדים עם מוגבלות
7. ישלח תקשור ארגוני לכל עובדי הארגון ובו יידוע לגבי החוק והתנהלות נכונה שלנו כעובדי ארגון מול הנושא

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 27.10.24

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: _____

תפקיד: _____

סמנכ"ל מנכ"ל/יושב ראש ומנהל הפעילות היחידת לארץ ישראל