



26 פברואר 2020
א' אדר תש"פ

תכנית שנתית לשנת 2020

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: ועד מקומי רבבה
 (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: נמוכה
 (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 7 (בארגון קיימים 5-3 עובדים)
 (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אבי טקסלר תפקיד: מנכ"ל הועד

כתובת מייל: ceo@revava.co.il טלפון: 0525666767

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2019

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)

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 5-6 משרות</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? אין</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו:</p> <p>פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא 	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת):</p> <p>לא היו משרות ייעודיות</p>

(2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישרים דומים לכישריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות שאוישו בהעדפה מתקנת: 2-3



(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא רלוונטי-אין תהליכי קידום בארגון.

(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא

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

	לא נעשו פניות

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב):

סביבת עבודה תומכת הן בשעות והן במקומות מנוחה וזמני הפסקה. התחשבות במוגבלות שעות עבודה מרובות וצרכים שונים.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

לא בוצעו.

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

שימור- התייחסות ומתן הזדמנויות לעובדים עם מוגבלויות.

שיפור/שינוי- הכנת תוכנית ופרסומה. מתן עדיפות בהעסקת עובדים עם מוגבלות בהתאם לתיקון 15 לחוק(בתפקידים רלוונטיים)

חשיבה על העלאת מודעות בקרב עובדי הארגון לחשיבות השילוב.

התאמות פיזיות והגדרות מקלות ע"פ הצורך לעובדים עם מוגבלות.

פרסום דרך תעסוקה שווה ואתר עבודה נגישה.



ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2020

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, עליכם 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 2020: 4 משרות.

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 2 משרות.

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 50%

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע): ריכוז נוער וסייעות.

(2) מעסיק שלא עמד עמידה מלאה ביעד 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)

פרסום באתר ודרך תעסוקה שווה, תהליכי העדפה מתקנת ויעוד משרות.

(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'

	אתר עבודה נגישה
	ארגון "תעסוקה שווה"

(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)

קבלת ליווי מארגון "תעסוקה שווה" והדרכה למראייני העבודה, פרסום משרות תיעוד תהליכי העבודה בנושא.