

ירושלים, ז' בחשוון תשפ"ד
22 באוקטובר 2023

רשות העתיקות

הנדון: תוכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2024

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מקדם את השתתפותם הפעילה של אנשים עם מוגבלות בחברה וכן את קידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. בהתאם לחוק נקבע שהיעד של רשות העתיקות לייצוג ההולם הינו 5%.

כגוף ערכי, פועלת הרשות ליישום הוראות חוק שיוון זכויות לאנשים עם מוגבלות וזאת תוך חתירה לעמידה ביעדים שנקבעו להשגת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות במקום העבודה וזאת בשל חשיבות הנושא.

רשות העתיקות רואה חשיבות רבה בשילוב עובדים. ות עם מוגבלות, מתוך אמונה כי לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה ובחברה יש יתרונות רבים וחשיבות רבה לכלל האוכלוסייה.

נכון לשנת 2023, רשות העתיקות עמדה ביעד הייצוג ברמה בינונית בין 3.5%-5%. שילוב עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון הינו מאתגר וחשוב. לפיכך, נמשיך לפעול במטרה למצות את מלוא האמצעים העומדים לרשותנו לטובת עמידה ביעדי הייצוג בשנת 2024. **אנו מאמינים ביכולתם של אנשים בעלי מוגבלות לבצע את משימות העבודה והצבנו לעצמנו יעד לעשות כל שניתן על מנת לקדם נושא חשוב זה.**

פרטים מנהליים: 

שם הארגון: רשות העתיקות

מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: בינונית

מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 716

מספר עובדים עם מוגבלות הנדרש לעמידה ביעד (5% מכלל העובדים): כ-36 עובדים

פרטי ממנה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם: גבי צליל רבי, אגף הון אנושי.

מספר טלפון: 052-89155589

כתובת דוא"ל: tzlilr@israntique.org.il

תוכנית עבודה לשנת 2023: 

על אף עמידתה של הרשות ביעדי החוק ברמה בינונית, הרשות עושה ככל שביכולתה לגייס עובדים בעלי מוגבלות. בשנה החולפת גייסו 3 עובדים לשורותינו.

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023:



ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 60 מכרזים</p> <p>חיצוניים</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? משרה אחת וכל המשרות פתוחות בפני אנשים בעלי מוגבלות.</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 3 משרות.</p>	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: משרה אחת</p>

התייחסות מילולית לייעוד משרות:

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):

נקלטו 3 עובדים לרשות העתיקות:

1. משרה אחת פורסמה באתר רשות העתיקות, בעיתון ובאתר ג'ובנט – תיאור המשרה של העובד שנקלט הינה רכז הון באגף הון אנושי. (העובד שנקלט קיבל סיוע מלא בקבלת ציוד אשר יסייע לו לבצע את התפקיד בצורה הטובה ביותר כגון: 2 מסכי מחשב וטלפון מיוחד).
2. משרה שנייה קול קורא למערך הפיקוח, אכן נקלטה עובדת בעלת מוגבלות כמפקחת במרחב צפון.
3. משרה שלישית עובד כללי באגף לוגיסטיקה, תפעול וביטחון.

(1) 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 ידוע.

(2) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: סביר להניח שמי מהעובדים שקודמו הם בעלי מוגבלות.

(3) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד 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.

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


מתן לוי – תעסוקה שווה
חברות כח אדם כגון תגבור
חברת ORS - תחום בריאות הנפש בקהילה
עבודה נגישה

- (5) **התאמות שניתנו למועמד או לעובד** (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
1. גמישות בשעות העבודה.
 2. הליך המיון כגון עזרה במילוי טפסים מקוונים.
 3. הנגשת מסמכים בתוכנה מיוחדת.
 4. התאמות מבחינת עבודה פיזית (לדוגמא 2 מחשבים, טלפון מיוחד).

- (6) **פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
1. התקיימה ישיבת הנהלה עם מנהל רשות העתיקות בו הוצגה התוכנית לשנה החולפת בה ציין מנהל הרשות את חשיבותו לקידום העסקת עובדים בעלי מוגבלות.

- (7) **פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):**
- רשות העתיקות רואה חשיבות רבה מאוד בתוכנית זו. בשנה החולפת מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם הייתה בינונית, כמו שנה קודם לכן. המטרה הכי חשובה היא לעמוד ברמה גבוהה בשנה הבאה, 2024.
- בתור ממונה, אני אשמח להשתתף בכנסים, בהרצאות וללמוד יותר כיצד אוכל לסייע לאנשים בעלי מוגבלות.
- שיפור – יבוצעו הדרכות ע"י תעסוקה שווה בנושא העסקת עובדים בעלי מוגבלות למנהלים ועובדים מגייסים.
- שימור – הצבנו לעצמו יעד של משרה אחת אך איישנו בפועל 3 משרות של עובדים בעלי מוגבלות.

תוכנית שנתית מפורטת לשנת 2024:

1. **ייעוד משרות:** 
- מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: **שתי משרות**.
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): עובדים למערך הפיקוח ברשות העתיקות.
- א. רשות העתיקות תמשיך להגיש את מכרזי כוח האדם החיצוניים באמצעות אתר האינטרנט של הרשות.
ב. מכרזי כוח אדם חיצוניים יישלחו לארגון תעסוקה שווה במטרה לאתר מועמדים רלוונטיים למשרה.
ג. בהתאם להוראות החוק, הרשות תייעד משרה אחת לאדם עם מוגבלות.
משרה שלא אוישה נצטרך לציין זאת בתוכנית העוקבת.

2. **העדפה מתקנת תתבצע על ידי:**
- סיוע אישי בעת הצורך בתהליך המיון
 - אספקת ציוד מונגש לעובד ככל ויידרש
 - גמישות בשעות העבודה במידת האפשר
 - התאמת סביבת העבודה פיזית
 - בפרסום כל משרה תינתן עדיפות למועמדים בעלי מוגבלות משמעותית
 - הנגשת מסמכים

3. **פירוט הגורמים אליהם נפנה לצורך איתור מועמדים עם מוגבלות:**
- מרכזי "תעסוקה שווה"
 - אגף שיקום של ביטוח לאומי
 - עבודה נגישה
 - אגף שיקום של משרד הביטחון

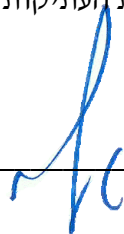
4. פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית
- שמירה והרחבת הקשר הרציף עם מתן מנהל תיקי לקוחות של תעסוקה שווה.
 - פרסום מכרזים נגישים באתר רשות העתיקות.
 - הפצת מכרזי כוח אדם חיצוניים למנהלת תיקי מעסיקים בתעסוקה שווה.
 - העלאת המודעות הפנים ארגונית בפורומים שונים.
 - הדרכות לצוות לצורך רתימת המנהלים והכשרת הלבבות.
 - הדרכה והנחייה לחברי וועדת הגיוס לגבי אופן מתן העדפה מתקנת.

הרשות תשקול בחיוב מתן העדפה לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג ההולם

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: אלי אסקוזידו

תפקיד: מנהל רשות העתיקות

חתימה: 

בברכה,
אגף הון אנושי,
רשות העתיקות