

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2020

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: הרשות לשיקום האסיר
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: בינונית
- (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 7-8 עובדים
- (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: גב' סימה גלילי
תפקיד: ממונה על העסקת עובדים מוגבלויות כתובת: כנפי נשרים 24, ירושלים מייל:

טלפון: 02-5420710 | sima-g@praa.gov.il

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

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 51</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? 5</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0</p> <p>פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ המשרה: מפקח שיקום מחוזי איוש: לא ▪ המשרה: רכז שיקום אזורי איוש: לא 	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת):</p> <p>5</p>

(2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

לכלל המשרות ניתנה עדיפות לבעלי מוגבלות אולם לא ניגשו עובדים בעלי מוגבלות, לא אוישו משרות בהעדפה מתקנת.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: על אף המאמצים בהקצאת משרות יעודיות ובפרסום משרות לא נגשו מעומדים לתפקידים המוצעים.

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

ברשות קיים תיעוד לכלל המכרזים שפורסמו בהם ניתנה העדפה מתקנת. לצערנו, לא ניגשו כלל מועמדים בעלי מוגבלות.

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

פרסום באתר עבודה נגישה
המטה לשילוב לאנשים עם מוגבלויות
ארגון נכי צה"ל

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

כחלק מהיעדים שהוקצו הוחלט על הקצאת משרות ייעודיות לבעלי מוגבלות כחלק מהמטרה העיקרית שהיא הינה הרחבת מתן המענה לעובדים המועסקים ברשות לשיקום האסיר עם מוגבלות והכרה בחשיבותו של הנושא, וכן להגדיל את מספר העובדים עם מוגבלות המועסקים ברשות.

לאחר הקצאת משאבים למשרות ייעודיות נותר חסם עיקרי אשר מהווה קושי עיקרי בגיוס מועמדים הנובע מכך שמרבית העובדים המועסקים ברשות הינם עובדים סוציאליים, ונדרשת ניידות גבוהה לבתי הכלא ולתחומי הרשויות המקומיות, חסם המהווה קושי כללי בגיוס עובדים המטפלים באוכלוסיית הקצה במדינת ישראל ובעלי מוגבלויות בפרט.

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

במהלך שנת 2019 הרשות עלתה מרמה נמוכה לרמה בינונית במספר העובדים המועסקים ברשות בעלי מוגבלות.

כתיבת נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלויות והתאמת נהלים אחרים בהתאם.

הגברת החשיפה להנהלה בכירה ולמנהלי יחידות להעסקת עובדים עם מוגבלות ל ידי המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות.

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

כלל המשרות שפורסמו במהלך 2019 ניתנה עדיפות לבעלי מוגבלות הרשות מגבירה את מהמציאה במכרזים למעומדים בעלי מוגבלות.

יחד עם זאת, לאחר הקצאת משאבים למשרות ייעודיות נותר חסם עיקרי אשר מהווה קושי עיקרי בגיוס מועמדים הנובע מכך שמרבית העובדים המועסקים ברשות הינם עובדים סוציאליים, ונדרשת ניידות גבוהה לבתי הכלא ולתחומי הרשויות המקומיות, חסם המהווה קושי בגיוס עובדים המטפלים באוכלוסיית הקצה במדינת ישראל.

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: כ – 30 משרות

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 5

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 15%

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מפקח שיקום מחוז, רכז שיקום אזורי

כחלק מהרחבת מערך התפקידים ברשות לתפקידים ייעודיים, לאור ההשלכות הפוליטיות (בחירות שלשיות שבעקיבותם ישנו מעבר לתקציב המדינה 1/12 מידי חודש) לא עלה בידי הרשות אפשרות לפרסם משרות נוספות המוקצות לבעלי מוגבלויות. עם הפשרת המשרות יש בכוונתו להוסיף 5 משרות יעודיות לעובדים בעלי מוגבלות.

משרות שתתפננה בתחלופה שוטפת תופנה לטובת העדפה מתקנת לעובדים בעלי מוגבלויות.

(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)

הדרכת חברי ועדת המכרזים

(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'

המטה לשילוב לאנשים עם מוגבלויות
אתר האינטרנט "עבודה נגישה"

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

1. הקצאת משרות ייעודיות לצורך השתלבות של בעלי מוגבלויות.
2. הקצאת כלל המשרות בהן תינתן העדפה למועמדים בעלי מוגבלות במיוחד במשרות מנהליות, אך במקרים מסוימים שיאפשרו זאת- גם במשרות ייעודיות, כאשר לצורך כך באות בחשבון כל המשרות לצורך בחינת הרלבנטיות/ההתאמה.
3. הנגשת השירותים לעובדים עם מוגבלות בהתאם לצורך.
4. פרסום תוכנית עבודה באתר נציבות שירות המדינה
5. הדרכה של חברי ועדת מכרזים

ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים:
הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה, וסיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות למשרות.
טלפון: 1700-50-76-76 | <https://taasukashava.org.il>

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:
מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.
טלפון: *6763 | מייל: pniotnez@justice.gov.il אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

להלן רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list

מרכז השאלת ציוד להתאמות
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org