

## תכנית שנתית לשנת 2021 – הרשות לשיקום האסיר

### א. פרטים מנהליים

- (1) הרשות לשיקום האסיר
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם כיום ברשות הינה נמוכה
- (3) ברשות מועסקים כיום 160 עובדים
- (4) על מנת לעמוד עמידה מלאה ביעד הרשות נדרשת להעסקת 8 עובדים על מנת לעמוד עמידה מלאה ביעד המהווים 5% מכלל העובדים בהתאם לדרישות החוק.
- (5) החל משנת 2018 גב' סימה גלילי מונתה כממונה על העסקת עובדים עם מוגבלויות. כתובת מייל: [sima-g@bezeqint.net](mailto:sima-g@bezeqint.net) טלפון: 02-5420700

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

#### (1) ייעוד משרות

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 24 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 5 (משנת 2019 טרם אוישו) מספר המשרות הייעודיות שאוישו: לא אוישו	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 5

כלל המשרות ניתנה עדיפות לבעלי מוגבלות אולם לא ניגשו עובדים בעלי מוגבלות, ועל כן לא אוישו במהלך שנת 2020.

על אף המאמצים בהקצאת משרות ופרסום ייעודיות ומתן עדיפות לעובדים בעלי מוגבלות על פני עובדים שאינם בעלי מוגבלות לא נגשו מעומדים בעלי מוגבלות משמעותית לתפקידים המוצעים הן במכרזים פנימיים והן במכרזים חיצוניים.

כלל המכרזים שמתפרסים ומתקיימים ברשות הינם בהתאם לחוק חובת מכרזים. לכלל המכרזים שפורסמו ניתנה העדפה מתקנת במפרט המכרז. לצערנו, לא ניגשו כלל מועמדים עם מוגבלות. ובהתאם לא נדרש לבצע התאמה במכרזים.

במהלך שנת 2020 נעשתה פנייה והתקיימה פגישת עבודה עם מרכז תעסוקה שווה. כמו כן נעשתה פנייה בניסיון לגיוס עובדים בעלי מוגבלויות לארגון נכי צה"ל ולמחלקת שיקום במשרד הבטחון.

בנוסף, התקיימה הדרכה להנהלת הרשות בחשיבות גיוס עובדים בעלי מוגבלות ותרומתם לארגון וערכיו.

הרשות ניסתה לאתר באופן יזום את העובדים עם המוגבלות אשר מועסקים ברשות בכדי לסייע ולבצע התאמה לסביבת העבודה, כלל שנדרש. אולם, העובדים המועסקים ברשות לא הזדהו כבעלי מוגבלות. יחד עם זאת לעובדים שידוע כי הינם בעלי מוגבלות נעשתה פנייה לממונה הישיר בכדי לבחון באם נדרשת התאמה לסביבה אולם לא הועלתה דרישה להתאמות פיזיות.

השנה הנהלת הרשות הנגישה את משרדי המרחב בבאר שבע ונתניה על מנת יהיו מותאמים לעובדים עם מוגבלות.

### **פעולות עיקריות שנעשו במהלך שנת 2020 לגיוס מעומדים :**

כחלק מהיעדים ומהחזון ששמה לנגד עיניה הנהלת הרשות בהעסקת עובדים עם מוגבלויות הוקצו משרות ייעודיות לעובדים עם מוגבלות כמו גם מתן עדיפות בכלל מכרזי כוח אדם לבעלי מוגבלות, מתוך הכרה בחשיבותו של הנושא חשיבותו ותרומתו לחברה. לאחר הקצאת משאבים למשרות ייעודיות ומתן העדפה מתקנת במכרזים נותר חסם עיקרי אשר מהווה קושי עיקרי בגיוס מועמדים לרשות לשיקום האסיר בכלל ובפרט בעובדים בעלי מוגבלות הנובע מכך שמרבית העובדים המועסקים ברשות הינם עובדים סוציאליים, ונדרשת ניידות גבוהה לבתי הכלא ולתחומי הרשויות המקומיות.

בנושא זה התקיימו שתי פגישות עבודה עם נציגי "תעסוקה שווה" במטרה לסייע בגיוס מועמדים לתפקידים יעודים לבעלי מוגבלות משמעותית.

יש לציין כי למרות מגבלותיה של שנת 2020 אשר מתייחסות בעיקרה למגבלות התקציביות (תקציב 1/12) ועבודה במתכונת מצומצמת לאור מגבלות הקורונה, התקנים שיועדו לתפקידים לעובדי מוגבלות נותרו ואנו ממשיכים לפעול לגיוס לקליטת מועמדים.

החל משנת 2018 כל המשרות שפורסמו במכרזים פנימיים וחיצוניים ניתנו בעדיפות למועמדים עם מוגבלות, והערות החוק פורסמו בגוף כל מכרז פנימי וחיצוני. הרשות ממשיכה בניסיון לעמוד בהוראות החוק אשר מחייבות תעסוקה עובדים בעלי מוגבלויות. ואכן, יועדו משאבים למשרות לעובדים עם מוגבלויות. בתוכנית עבודה לשנת 2021 יוקצו משרות שאינם לבעלי השכלה בעבודה סוציאלית על מנת שתתאפשר למגוון רחב יותר של מעומדים לגשת למכרזים הייעודים.

## **תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021**

### **משרות ייעודיות לשנת 2021**

בשנת 2021 עתידים להתפרסם ברשות כ – 20 מכרזים, מתוכם מספר המשרות הייעודיות המתוכננות הינו 5 המהוות 25% מהמשרות המתוכננות להתפרסם.

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מפקח איזוק אלקטרוני, רכז שיקום אזורי, מפקח שיקום אזורי

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

החל משנת 2018 כלל המשרות המתפרסות ניתנת עדיפות מתקנת לבעלי מוגבלות.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית

	תעסוקה שווה
	אתר אינטרנט "עבודה נגישה"

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

גבי סימה גלילי, ממונה על העסקת עובדים עם מוגבלויות, שותפה לפורמים של תעסוקה שווה. בכוונת הרשות לקיים הדרכה לחברי וועדת המכרזים ומנהלי הארגון אודות ראיון מונגש.

ובנוסף, הגברת המודעות וחשיבות בפני עובדי הרשות לשיקום האסיר בהעסקת עובדים עם מוגבלויות.

כתיבת נוהל פנימי לתהליך העסקת עובד עם מוגבלות.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 29 בספטמבר 2020.

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות : אריה ביבי, רב גונדר, גימ'  
מנכ"ל הרשות לשיקום האסיר

**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](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

**לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן**

**מרכז השאלת ציוד להתאמות**

טלפון: 03-9543314 I אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

**נספח – סעיף 9' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות**

**תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ו-2016**

9ג. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)(2), לא עמד מעסיק ציבורי גדול עמידה מלאה ביעד הייצוג על פי הודעה כאמור בסעיף 9(ד) בשנה מסוימת, יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית שאישרה הנהלת המעסיק הציבורי הגדול.

(ב) תכנית שנתית תוכן בהתחשב בלקחים שהופקו מתכניות שנתיות קודמות ובגורמים לאי-עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג בשנה הקודמת.

(ג) תכנית שנתית תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן לעניין משרות פנויות ולעניין משרות שיתפנו בשנה הקרובה:

(1) העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשרה או לקבוצת משרות או לדרגה או לקבוצת דרגות שיפורטו בתכנית השנתית, ולתקופה שתיקבע בה;

(2) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או שצפוי שיתפנו ופירוט סוג המשרות שייעודו כאמור;

(3) פנייה לרשימת גורמים העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שתפרסם הנציבות באתר האינטרנט שלה, לשם איתור מועמדים כאמור;

(4) תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות.

(ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית,

תוכנה, צורתה ופרטיה.