



אות הגיוון בעסקים ע"ש דב לאוטמן 2021 | הגשת מועמדות

אות הגיוון ע"ש דב לאוטמן מוענק זו השנה השמינית, על ידי ארגון מעלה והפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה לפעולות של עסקים המקדמות שילוב ופיתוח כלכלי של אוכלוסיות בתת תעסוקה.

האות מבקש לקדם עשייה ויזמות המייצרות תשתית, הזדמנויות, הכשרות, כלים וככלל, מפתחות את פוטנציאל ההשתלבות של אוכלוסיות בתת תעסוקה בכלכלה; בהשתלבות בעולם התעסוקה ויזמות ופיתוח כלכלי. הזוכים ייבחרו על ידי וועדה ציבורית תוך מתן משקל לפרמטרים המפורטים בטופס ההגשה ועפ"י הקריטריונים הבאים:

1. מידת השילוב של הקבוצות השונות בארגון, הכללה וסביבת עבודה רב תרבותית.
2. אחוזי הגיוון בקרב העובדים ובדרגי ניהול ומימוש מדיניות הגיוון בפועל.
3. ייחודיות ביחס לעשייה בתחום הגיוון בישראל וביחס לסקטור הספציפי בו פועלת החברה.
4. המימשקים שבין הגיוון לצרכים ארגוניים ועסקיים (גיוס עובדים, לקוחות, תחומי פעילות וכו').

האות נקרא ע"ש דב לאוטמן כהוקרה והערכה לעשייתו רבת השנים לקידום גיוון והכלה בכלכלה ובחברה הישראלית וכמי שביטא וייצג באישיותו ופועליו מנהיגות עסקית המחויבת לשוויון וצדק חברתי. בין החברות הזוכות בשנים הקודמות: תנובה, נטפים, תאגיד השידור כאן 11, עמותת אלומה, בנק הפועלים, אום, Western Digital, חברת החשמל, שירותי בריאות כללית ועוד.

פרטים נוספים:

* הגשת המועמדות תתבצע בשליחת שאלון זה, **עד ליום 12.08.2021** למייל niv@maala.org.il

* נודה על מענה בהיקף של עד 4 עמודים.

* שימו לב לקטגוריה להעסקת עובדים בגיל השלישי בשיתוף המשרד לשוויון חברתי ואשל ג'וינט ישראל, ניתן להגיש מועמדות על מהלכים לקליטת עובדים מבוגרים ו/או שימור עובדים לאחר גיל הפרישה.

* כל המועמדות הרלוונטיות אשר יוגשו לאות, יוצגו (בהסכמת החברה) באתר האות במטרה לאפשר למידה הדדית מהעשייה.

* חברות שכבר זכו באות בשנים קודמות, ניתן לגשת לאות באותה הקטגוריה אחת ל-5 שנים.

בהצלחה!



פרטים כלליים:

שם החברה:

איש הקשר:

תפקיד:

מס' טלפון:

דואר אלקטרוני:

מספר העובדים בחברה:

מחזור כספי של החברה לשנת 2020:

פריסה גיאוגרפית: מקומית / ארצית / בינלאומית

סקטור עסקי:

הסכמה לפרסום עיקרי הפעילות באתר האות? כן / לא

ההגשה לאות מתייחסת לקטגוריות הבאות:

- סביבת עבודה רב תרבותית עובדים עם מוגבלות עובדים מבוגרים בני 60+
 אוכלוסיית גיוון ספציפית: _____ עמותות

1. **אנא** פרטו את מדיניות הגיוון ויישומה בארגון. התייחסו גם לנושאי מיון, גיוס, קליטה ויצירת סביבת עבודה רב תרבותית המאפשרת קליטה והשתלבות מוצלחת של עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה.

בתשובתכם ציינו:

א. **מהם** יעדי מדיניות ניהול הגיוון הכללית של הארגון?

ב. **אילו** נהלים קונקרטיים אומצו כחלק ממדיניות ניהול הגיוון? לדוגמא: מינוי רכז גיוון ובאיזה אחוזי משרה, ביצוע הדרכות למנהלים ועובדים בנושא גיוון וסביבת עבודה רבת-תרבותית ובין-דורית, התאמות בהליכי גיוס ומיון, הקמת צוותי משימה בנושא גיוון ולמי הם מדווחים, בדיקת פערי שכר, התקשרות עם ארגונים המתמחים בגיוס והשמה של עובדים מאוכלוסיות בתת-תעסוקה וכו'.

ג. **מהם** הישגי תהליכי הגיוון בארגון בשנתיים האחרונות? (בשאלה 3 תתבקשו לפרט את נתוני הגיוון המספריים)

ד. **מהם** החסמים והאתגרים שהחברה עדיין צריכה להתגבר עליהם על מנת להגדיל את אחוזי הגיוון?

2. **אנא** פרטו האם מתקיימות פעולות במרחב הציבורי והקהילתי אשר נועדו להשפיע על פוטנציאל הגיוון ברמה רחבה יותר (כגון, פרויקטים קהילתיים, פעילות משותפת עם ארגונים מקדמי גיוון והכלה, מודעות ציבורית ותקשורתית ועוד).

3. **אנא** פרטו אחזי עובדים בהתאם לעמודות הבאות: (מומלץ לדווח על הקבוצות. בהגשה לקטגוריה הרב תרבותית – הדיווח הוא חובה על כל הקבוצות, אנא פרטו בקצרה במידה ובחלק מהקבוצות הנתונים נמוכים.)

יוצאי אתיופיה	מבוגרים [60+]	מבוגרים [45+]	אנשים עם מוגבלות	חרדים	ערבים	
%	%	לא למילוי	%	%	%	4. אחוז העובדים מקבוצה זו מכלל העובדים בחברה
		לא למילוי				5. מספר העובדים בחברה מקבוצה זו
%	%	%	%	%	%	6. אחוז העובדים מקבוצה זו אשר נקלט בשנה האחרונה מכלל העובדים שנקלטו בשנה האחרונה
						7. מספר העובדים מקבוצה זו אשר נקלט בשנה האחרונה

אנא פרטו לגבי האוכלוסיות הבאות איזה אחוז הן מהוות מדרגי הניהול בחברה

קבוצת אוכלוסייה	אחוז מדרגי ניהול
ערבים	%
חרדים	%
אנשים עם מוגבלויות	%
יוצאי אתיופיה	%
מבוגרים +60	
אחר _____	%

4. **האם** אתם אוספים נתונים לגבי המשך העבודה בחברה של העובדים המגויסים במסגרת פעולות הגיוון לאורך זמן?

הנכם מוזמנים לצרף חומרים נלווים לשאלון במידת הצורך.

נודה על הגשת השאלון בפורמט Word, בצירוף לוגו החברה בפורמט JPEG או PNG באיכות טובה.

תודה על הגשת המועמדות ובהצלחה!