

## שאלון גיוון מורחב- דירוג גיוון והכללה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה והתעשייה וארגון מעלה

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה והתעשייה וארגון מעלה משיקים דירוג שנתי וולונטארי ייעודי לעסקים, הבוחן נתונים בדבר אחוזי גיוון מקרב מועסקי החברות, מדדי תשומות ארגוניות המקדמים גיוון ופעולות ניהוליות המקדמות סביבת עבודה מכילה ומעודדת תחושת שייכות.

### מטרות:

- ✚ העמקת מדידת הגיוון בעסקים תוך הרחבת הקריטריונים הקיימים בדירוג מעלה
- ✚ הנעת חברות להגברת התשומות הארגוניות בהגברת הגיוון על ידי יצירת תחרות חיובית.
- ✚ הגדרת הפעולות ואופן המדידה הוולונטאריים המצופים מחברות בתחום הגיוון.
- ✚ בסיס ידע להכרה והוקרה של החברות המובילות בגיוון.
- ✚ יצירת בסיס נתונים עדכני על מצב הגיוון והכללה בקרב המגזר העסקי בישראל

להלן שאלון הדירוג. השאלות בשחור קיימות כיום בדירוג מעלה ויתקבל עליהן ניקוד מלא בהתאם לחלוקת הניקוד. השאלות באדום הינן שאלות בונוס/רשות, והשאלות בירוק הינן שאלות שינוקדו במלואן בדירוג הגיוון של שנה הבאה

✚ לאיזה מענפי הפעילות הבאים שייכת החברה? (ניתן לבחור ענף אחד בלבד)

סקטור החברה		
<input type="checkbox"/> 1. כימיה	<input type="checkbox"/> 15. קמעונאות	<input type="checkbox"/> 21. תוכנה
<input type="checkbox"/> 2. פרמצבטיקה	<input type="checkbox"/> 16. טלפוניה	<input type="checkbox"/> 22. כוח אדם
<input type="checkbox"/> 3. בניה	<input type="checkbox"/> 17. מלונאות	<input type="checkbox"/> 23. ניהול ויעוץ
<input type="checkbox"/> 4. כרייה	<input type="checkbox"/> 18. חומרה	<input type="checkbox"/> 24. ניהול נדלן [השכרת קניונים]*
<input type="checkbox"/> 5. אנרגיה	<input type="checkbox"/> 19. נדל"ן [יזום ובניה]	<input type="checkbox"/> 26. בנקים
<input type="checkbox"/> 6. דלק	<input type="checkbox"/> 20. אחר	<input type="checkbox"/> 27. בתי השקעות
<input type="checkbox"/> 7. תחבורה		<input type="checkbox"/> 28. ביטוח
<input type="checkbox"/> 8. מוצרי עץ ו/או נייר		<input type="checkbox"/> 29. אחר
<input type="checkbox"/> 9. סמיקונדוקטור ושבבים		
<input type="checkbox"/> 10. מזון ומשקאות		
<input type="checkbox"/> 11. טקסטיל		
<input type="checkbox"/> 12. אלקטרוניקה		
<input type="checkbox"/> 13. פלסטיק		
<input type="checkbox"/> 14. אחר		

## א. אחוזי הגיוון ויעדים (30 נקודות)

1. אנה פרטו את אחוזי העובדים/ות בחברה על פי קבוצות גיל: (שאלת מידע)

קבוצת גיל	אחוז עובדים/ות מכלל החברה	אחוז עובדים גברים בקבוצת גיל זו	אחוז עובדות נשים בקבוצת גיל זו
עד 29			
30-34			
35-44			
45-54			
55-66			
67-74			
75+			
סה"כ			

2. א. אנה פרטו אחוזי עובדים/ות בהתאם לעמודות הבאות: אם לא קיימים נתונים מדויקים, ניתן להגיש

נתונים המבוססים על הערכת הגורמים הרלוונטיים בחברה. (15 נקודות) החישוב של הניקוד בשאלה יתקבל בהתאם לדיווח על הביצועים הגבוהים ביותר או באחוז כולל או ביחס לשנה החולפת, בלבד שמדובר בשתי קבוצות נפרדות. בנוסף החישוב יעשה ביחס לדיווח של חברות מקבילות בסקטורים הרלוונטיים, יעשה בנצמארק שייתן ניקוד לחברות על הביצועים שלהן בשאלה זו

עובדים/ות מעל גיל 60	עובדים/ות בגילאי 45-60	עובדים/ות עם מוגבלויות*	חרדים/ות	ערבים/ות	יוצאי/ות אתיופיה
%	%	%	%	%	%
%	%	%	%	%	%

\* ככלל, הכוונה הוא לגבי עובדים עם מוגבלות אשר נדרשת התאמה מצד המעסיק, על פי הגדרות שירות המדינה בקבוצה זו נכללת

**ב. האם הייתה עלייה של 10% ומעלה בהיקף הקליטה של עובדים מאחת מאוכלוסיות הגיוון ביחס להיקף הקליטה בשנה הקודמת (שאלת בונוס)**

לא

כן, אנא פרטו \_\_\_\_\_

**3. א. אנא פרטו אחוזי עובדים/ות בהתאם לעמודות הבאות: אם לא קיימים נתונים מדויקים, ניתן להגיש נתונים המבוססים על הערכת הגורמים הרלוונטיים בחברה. (10 נקודות)**

קבוצת אוכלוסייה	אחוז בדרגי ניהול (*בהתאם להגדרה פנימית בחברה)	אחוז המועסקים בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה (שאלת מידע)	אחוז בהנהלה בכירה* (*בהתאם להגדרה הפנימית בחברה) (שאלת מידע)	אחוז מחברי הדירקטוריון* (שאלת מידע)
ערבים. יות	%	%	%	%
חרדים. יות	%	%	%	%
יוצאים. יות אתיופיה	%	%	%	%
עובדים. יות עם מוגבלויות	%	%	%	%
עובדים מעל גיל 60 (שאלת מידע)	%	%	%	%

**ב. האם הייתה עלייה של 5% ומעלה באחוזי הגיוון באחת הקבוצות בדרגי ניהול ביחס לשנה הקודמת (שאלת**

בונוס)

לא

כן, אנא פרטו \_\_\_\_\_

**4. האם נקבעו יעדים להגברת הגיוון בכוח העבודה? (5 נקודות)**

לא

כן. אנא פרטו בטבלה:

ערבים/ות	חרדים/ות	יוצאים/ות אתיופיה	עובדים/ות עם מוגבלויות	עובדים/ות מעל גיל 45	עובדים/ות מעל גיל 60
%	%	%	%	%	%
%	%	%	%	%	%
<p>אנא פרטו כיצד ואיך נקבע היעד בהתייחס לכל קבוצת אוכלוסייה ומהי שנת היעד להשגתו (טקסט חופשי)</p>					

5. האם עמידה ביעדי גיוון נכללת בתכנית התגמול לנושאי משרה בהנהלה (בונוסים, העלאות שכר)? (שאלת מידע)

לא

כן

6. אנא סמנו כיצד החברה מבטיחה כי תחום הגיוון והכללה ישולב בהחלטות האסטרטגיות והניהול השוטף?

(שאלת מידע)

קיימת ועדה האמונה על הנושא בדירקטוריון

קיים ממונה ייעודי לתחום, אחוז משרה \_\_\_\_\_

מונה חבר. הנהלה המפקח.ת על הטיפול בתחום ומדווח להנהלה

מונה דירקטור. ית. מדיקטוריון החברה לסיוע וקידום התחום ברמת אסטרטגיה ומדיניות כוללת

בשנה האחרונה התקיימו דיוני הנהלה בנושא

בשנה האחרונה התקיימו דיוני דירקטוריון בנושא

אחר (פרט):

## ב. מגדר (20 נקודות)

7. אנא פרטו את חלקן היחסי של נשים בארגון מבין קבוצות העובדים הנ"ל: (8 נקודות)

אחוז נשים בדירקטוריון החברה	אחוז נשים בהנהלה בכירה (בהתאם להגדרות החברה)	אחוז נשים בדרגי ניהול	אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה
%	%	%	%

8. א. האם נבדקו הבדלים ברמות התגמול בין גברים ונשים ברמות ההנהלה והעובדים (הכוונה לפערים בין גברים לנשים באותו דרג, היקף משרה וכו')? (5 נקודות)

לא

כן

ב. במידה והתשובה חיובית, מהם תוצאות הפערים שנמצאו? (שאלת מידע)

קבוצת עובדים	אחוז הפער הממוצע
הנהלה בכירה	%
דרגי ניהול	%
עובדים שאינם בדרגות ניהול	%
המועסקים בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה	%

9. האם קיימות תכניות ו/או נהלים פנימיים לשימור, קידום ופיתוח נשים, אשר מטרתם היא הגברת אחוז הנשים המועסקות בדרגי הניהול הבכירים בחברה? (7 נקודות)

לא

כן. אנא פרטו:

שם תכנית	עיקרי תכנית	מספר עובדות אשר השתתפו בתכנית בשנה החולפת	יעדים/תוצאות

10. בהתייחס לתעסוקת נשים בגילאי 62-67, האם קיימות בחברה תכניות לעידוד המשך עבודה בתקופה זו בארגון? (שאלת בונוס)

לא

כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_

### ג. תהליכי גיוס ושימור (30 נקודות)

11. האם תהליכי הגיוס כוללים פרסום מודעות בדבר משרות פנויות בערוצים השונים, כולל ערוצים מקוונים, אשר מתמקדים באוכלוסיות גיוון? (שאלת מידע)

לא

כן, פרט \_\_\_\_\_

12. במידה והחברה נעזרת בחברות השמה במהלך תהליכי הגיוס, האם הן נמדדות ונבחרות, בין השאר, על פי מומחיותן בהגעה לאוכלוסיות הגיוון, ו/או מתקיימת עבודה עם עמותות המתמחות בגיוון? (שאלת מידע)

לא

כן, פרט \_\_\_\_\_

13. א. האם אנשי הגיוס עברו הכשרות ייעודיות לקידום העסקה של אוכלוסיות הגיוון? (שאלת בונוס)

לא

כן

ב. במידת האפשר, אנא פרטו האם בתהליכי הגיוס נעשה שימוש באחת או יותר מהפעולות הבאות ביחס לאחת מהקבוצות הנ"ל: (מידע)

הפעולה	כן/לא	ערבים/ות	חרדים/ות	עובדים/ות עם מוגבלויות	יוצאי/ות אתיופיה	עובדים מעל גיל 45	עובדים מעל גיל 60	נשים
צוות הגיוס עבר הכשרות להקניית כלים לגיוס מגוון (הבנת פערים תרבותיים, שפה ועוד)								
הצוות מורכב ממראיינים/ות מרקעים שונים								

14. במידה והארגון משתמש באמצעים מקוונים בתהליכי גיוס: האם הארגון מוודא שהתוכנות (אלגוריתם) לא יהיו מוטות מבחינה אתנית או מגדרית? (שאלת מידע)

לא

כן

15. האם הארגון מבצע הערכות תקופתיות של תהליכי הגיוס בכדי להבטיח שמועמדים מאוכלוסיות הגיוון מקבלים אפשרות שוויונית להצטרף לארגון? (שאלת מידע)

לא

כן

16. אנא פרטו את אחוזי הקליטה המוצלחת והשימור של עובדים מאוכלוסיות הגיוון (נמצאים בחברה כשנה לאחר הקליטה): (7 נקודות)

עובדים/ות עם מוגבלויות*	ערבים/ות	חרדים/ות	עובדים/ות עם מוגבלויות* בגילאי 45-60	עובדים/ות מעל גיל 60	יוצאי/ות אתיופיה	
%	%	%	%	%	%	מהו אחוז העובדים שנקלטו בשנה האחרונה ועדיין מועסקים בחברה

\* ככלל, הדגש הוא לגבי עובדים עם מוגבלות אשר נדרשת התאמה מצד המעסיק- ע"פ הגדרות שירות המדינה, בקבוצה זו נכללת.

17. אנא פרטו תכניות / יוזמות / שיתופי פעולה אשר פותחו במטרה לשלב ו/או לשמר ו/או לקדם עובדים מאוכלוסיות הגיוון. במידת האפשר אנא פרטו את ההשפעה העסקית וההשפעה מבחינת כישורי העובדים (7 נקודות)

שם תכנית	עיקרי תכנית	תרומה לעסק	תרומה לעובד/ת משתתף/ת	מספר העובדים/ אשר משתתפים אשר בשנה החולפת	מספר העובדים/אנשים אשר צפויים להשתתף בתכנית (רב שנתי)

18. אפשרות להמשיך תעסוקה לאחר גיל פרישה- סמנו האם החברה מציעה תכניות שנועדו לסייע לעובד להמשיך תעסוקה בחברה לאחר גיל פרישה. במידה וההטבה מוצעת, פרטו מה מספר העובדים שנהנו מהטבה זו בשנה החולפת. אנא פרטו מה האחוז הכולל של נשים מול גברים שנהנו מהטבה זו (סימון של ארבעה סעיפים ומעלה): (4 נקודות)

פעולה	כן/לא	אחוז העובדים הזכאים	אחוז הגברים	אחוז הנשים
תכנון אישי עם העובד לקראת פרישתו ובניית תכנית המשך העסקה		%	%	%
אפשרות לפרישה הדרגתית תוך הארכת משך העבודה לתקופה מוגדרת לאחר גיל הפרישה		%	%	%
מתן אפשרות להמשיך עבודה לאחר גיל הפרישה בדפוס העסקה שונה כגון: משרות חלקיות, פריילנסרים, יועץ, job sharing, משמרות מפוצלות ועוד)		%	%	%
הבניית מסלולי העסקה ומשרות הפונים לעובדים בגיל פנסיה (מתוך הארגון או מחוצה לו) הכוללים בין היתר התאמות כגון היקפי משרה, גמישות וכדומה		%	%	%
הדרכת מנהלים בנושא ניהול עובדים מבוגרים (יש להתייחס רק לאחוז מנהלים שעברו הדרכה)		%	%	%
אפשרות פרישה על פי יכולת תפקודית ורצון העובדים ולא על בסיס גיל		%	%	%
הכשרות כגון קורסי הסבה מקצועית או הכנה להעסקה עצמית		%	%	%

19. טיפול בעובדים לקראת ולאחר פרישה. אנא פרטו אילו מהתהליכים הבאים מקדמת החברה: (סימון של ארבעה

סעיפים ומעלה - ניקוד מלא) (4 נקודות)

אחוז הפורשים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת מסך פורשים	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו מכלל עובדי החברה	כן/לא	פעולה
%	%		מימון קורסי הכנה לפרישה
%	%		ייעוץ למיצוי זכויות בביטוח לאומי, זכויות פנסיה והיבטים של מיסוי,
%	%		קישור לארגוני התנדבות, לימודים ופנאי, היבטים פסיכולוגים ודרכי התמודדות במקרה של משבר מעבר ועוד.
%	%		פעילויות פנאי לגמלאים / הזמנה להשתתפות בפעילויות הפנאי של החברה
%	%		הקמת / תמיכה בפורום גמלאים
%	%		עידוד קשר בין גמלאים לעובדים
%	%		המשך זכאות להטבות רווחה של הארגון
%	%		קורסים והכשרות לפיתוח יכולות וכישורים כגון הכשרות דיגיטליות



20. א. השקעה בשימור ופיתוח מקצועי של עובדים מאוכלוסיות הגיוון – האם הארגון מציע הטבה זו ומה אחוז

העובדים מכל קבוצה שלקחו חלק בתוכניות המוצעות: (סימון ארבעה סעיפים ומעלה - ניקוד מלא. סימון שלושה סעיפים -

75% מהנקודות. סימון שני סעיפים -50% מהניקוד) (8 נקודות)

מהו אחוז העובדים מדרגות השכר הנמוכות שמימשו הטבה זו (מידע)	מהו אחוז המימוש של הטבה זו מתוך כלל העובדים	מהו אחוז העובדים הזכאים להטבה זו	האם הארגון מציע את ההטבה הזו לעובדיו (כן/לא)	פעולה
%	%	%		בניית מסלולי קריירה
%	%	%		הדרכה לזיהוי ופיתוח כישורים אישיים
%	%	%		מתן הכשרות חדשות (Reskilling)
%	%	%		הצעות מסלולי re-careering
%	%	%		תכניות מנטורינג
%	%	%		מלגות לימודים (אקדמי ומקצועי)
%	%	%		קורסי שפה
%	%	%		הכשרות דיגיטליות

**ב. במידת האפשר, אנא פרטו מה היו אחוזי המימוש של הטבות הללו בקרב אוכלוסיות הגיוון בשנה החולפת: (שאלת מידע)**

פעולה	% מימוש בקרב עובדים ערבים	% מימוש בקרב עובדים חרדים	% מימוש בקרב עובדים יוצאי אתיופיה	% מימוש בקרב עובדים עם מוגבלויות	% מימוש בקרב עובדים מעל גיל 45	% מימוש בקרב עובדים מעל גיל 60
בניית מסלולי קריירה	%	%	%	%	%	%
הדרכה לזיהוי ופיתוח כישורים אישיים	%	%	%	%	%	%
מתן הכשרות חדשות (Reskilling)	%	%	%	%	%	%
הצעות מסלולי re-careering	%	%	%	%	%	%
תכניות מנטורינג	%	%	%	%	%	%
מלגות לימודים (אקדמי ומקצועי)	%	%	%	%	%	%
קורסי שפה	%	%	%	%	%	%
הכשרות דיגיטליות	%	%	%	%	%	%

## ד. מהלכי הכללה ויצירה של סביבת עבודה רב תרבותית ורב גילאית (20 נקודות)

21. **אנא סמנו באילו פעולות נוקטת החברה כדי לקדם סביבת עבודה רב תרבותית ורב גילאית:** (סימון 5 סעיפים

ומעלה - ניקוד מלא. סימון 3 או 4 סעיפים - 50% מהניקוד) **(5 נקודות)**

יישום לקבוצות הרלוונטיות (כן / לא) (שאלת מידע)							כן / לא	פעולות
מגדר	להט"ב	מבוגרים +60	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלויות	חרדים	ערבים		
								הדרכות למנהלים ועובדים בנושא גיוון וסביבת עבודה רב תרבותית
לא רלוונטי	לא רלוונטי		לא רלוונטי	לא רלוונטי	לא רלוונטי	לא רלוונטי		הדרכות למנהלים ועובדים בנושא סביבת רב גילאית
לא רלוונטי	לא רלוונטי	לא רלוונטי		לא רלוונטי				לוח החגים והחופשות מתייחס לחגים ומועדים של בני קבוצה זו
								מתקיימים שיתופי פעולה עם גופי הכשרה אקדמאיים ואחרים המתמחים בתחום
								מתקיימים שיתופי פעולה עם ארגונים אזרחיים בנושאים כגון הדרכת עובדים ומנהלים לקדום סביבת עבודה בטוחה ומקבלת

22. **אנא סמנו אילו פעילויות נערכות בחברה להבטחת נגישות החברה ומתקניה/ שירותיה/ מוצריה:** (סימון ארבעה סעיפים ומעלה- ניקוד מלא. סימון שלושה סעיפים - 50% מהניקוד) **(3 נקודות)**

- בוצע סקר נגישות למתקני ונכסי החברה והוכנה תכנית עבודה
- הנגשת מתקני ונכסי החברה בהתאם ללוחות הזמנים בחקיקת הנגישות
- בוצעו הדרכות עובדים ל "שרות נגיש" כנדרש בתקנות נגישות השרות
- הונגשו מרכזיות והמוקדים הטלפונים
- המכשירים האוטו' והטכנולוגים של החברה נגישים
- החברה מפרסמת את הסדרי הנגישות של נכסיה ושרותיה
- מונה רכז נגישות ועבר הכשרה לתפקידו
- בוצעו התאמות בנהלי החברה כמתחייב בתקנות נגישות השרות
- הקפדה על קיום אירועים כנסים ותערוכות נגישות
- התניית חסויות בקיום הסדרי נגישות
- דרישה מספקי החברה לעמוד בדרישות תקנות הנגישות

23. **האם החברה משלבת מסרים של סיבת עבודה רב תרבותית, בטוחה ומקבלת בפרסומי החברה הפנימיים והחיצוניים?** **(5 נקודות)**

- לא
- כן, אנא פרטו דוגמאות למהלכים שכאלו \_\_\_\_\_

24. **א. איזון בית עבודה: האם החברה בוחנת מהו אחוז העובדים אשר זכאים לעבוד מהבית?** (שאלת מידע)

- לא
- כן

ב. **במידה וכן, הם קיימים נתונים לגבי אחוז הזכאים בקרב עובדים מאוכלוסיות הגיוון ביחס לכלל העובדים מקבוצות הללו בחברה, בחלוקה מגדרית?** (שאלת מידע)

יוצאי אתיופיה		אנשים עם מוגבלויות		חרדים		ערבים		אחוז מימוש
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	
%	%	%	%	%	%	%	%	

25. **א. האם למעלה מ-50% מהעובדים בחברה עובדים למעלה מיומיים בשבוע מהבית?** (שאלת מידע)

- לא
- כן, אנא פרטו: \_\_\_\_\_

ב. במידה ועובדי החברה עובדים מעבר ליומיים בשבוע מהבית, האם החברה גיבשה מדיניות וכללים מנחים שנועדו לשמור על איזון ומניעת שחיקה של זכויות העובדים במסגרת מתווה העבודה הקיים?

(שאלת מידע)

לא

כן, אלא פרטו: \_\_\_\_\_

26. האם החברה נדרשה לתמיכה מיוחדת לאוכלוסיות הגיוון על מנת לאפשר עבודה מהבית? (שאלת מידע)

לא

כן

27. איזון בית עבודה: אילו מהלכים ביצעה החברה לשיפור יכולות העבודה מהבית של העובדים. אנא סמנו את

כל הסעיפים הרלוונטיים. (סימון שלושה סעיפים ומעלה – ניקוד מלא) (3 נקודות)

תמיכה בתשתית אינטרנט

מתן ציוד IT ומשרד ביתי לעבודה מהבית

הרחבת מגוון התפקידים בהם ניתן לעבוד מהבית

המשך הכשרות שוטפות בפורמטים מותאמים לעבודה מהבית

הכשרות לעבודה מרחוק (אוריינות דיגיטליות)

הצעת קורסים וירטואליים שונים (בריאות, פנאי, כושר, וכו')

שירותי ארגונומיה ו-IT עד לבית (אספקת מסכי מחשב, עכברים ארגונומיים, כיסאות משרד)

הסדרי הסעדה גם בעבודה מהבית (כדוגמת המשך שימוש ב"תן ביס" או "סיבוס" וכו')

הקצאת זמנים ייעודיים לשמירת קשר בינאישי ו"שיחות מסדרון"

הטבות הרווחה - "עד הבית"

אחר

28. איזון בית עבודה: אילו מהפעולות הבאות של החברה מעוגנות בנהלים פורמליים ו/או

מדיניות פורמאלית של החברה? (סימון שלושה סעיפים ומעלה – ניקוד מלא) (4 נקודות)

- המלצה על יום בשבוע של סיום עבודה בשעה מוקדמת
- מתן אפשרות לשעות עבודה גמישות
- מסגרות לטיפול בילדים / סיוע במימון מסגרות לילדים
- הפחתת שעות עבודה ללא הורדת שכר
- הנגשת עבודה מהבית
- נוהל תמיכה בעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - CareGivers
- הגדרת יום-יומיים בשבוע בהם לא מתקיימות ישיבות אחר הצהריים או נוהל המחייב מתן הודעה מוקדמת בקביעת ישיבות עבודה בשעות אחר הצהריים
- הכרה חלקית ומתואמת של הסדר עבודה מהבית, ע"פ קריטריונים שייקבעו ובאישור הגורם המוסמך
- אפשרות מוסדרת של חזרה מדורגת מחופשת הורות, להורים המעוניינים בכך
- הדרכת הממונים והדרכת העובדים בנושא עקרונות תומכי משפחה
- מתן אפשרות לעבודה לפי בנק שעות שבועי, חודשי או שנתי
- הגדרת משרת הורה
- מתן אפשרות ליציאה לחופשה בתשלום/ללא תשלום במועדי חופשות ב"ס, גנים ו/או בחינות אוניברסיטה
- בדיקה תקופתית אחר אחוז העובדים אשר עבדו מעל 50 שעות בשבוע
- מדידה ועידוד מוסדר לניצול ימי החופשה של עובדי החברה

29. תפיסת העובדים את הארגון: במסגרת סקרים שנעשים בחברה, האם החברה עורכת סקרים בקרב

העובדים הבוחנים את סביבת העבודה בהקשרים הבאים: (שאלת בונוס) סימון 2 סעיפים ומעלה מתקבל ניקוד

- האם העובדים מרגישים שמתייחסים אליהם בכבוד בתור אינדיבידואל מרקע מגוון
- האם העובדים מרגישים שיש אווירה פתוחה, רב תרבותית ותומכת בארגון
- האם תהליכי קידום והכשרות נתפסים כשוויוניים ומוצעים לכל האוכלוסיות המגוונות
- האם העובדים מרגישים שהחברה מחויבת לשילוב עובדים מקבוצות שונות

האם לאחר מילוי השאלון בחברה נערכה בקרה חיזונית ע"י גורם מוסמך לבקרה ואשרור השאלון (ע"י יועץ

אחריות תאגידי/רו"ח/ עו"ד וכו') לפני הגשה לחתימת מנכ"ל? (שאלת בונוס)

כן

לא

מי הגורם? \_\_\_\_\_

האם מנכ"ל החברה מאשר באופן אישי את נכונותם של כל הפרטים המופיעים בשאלון זה? (שאלת מידע)

כן

לא (לא ניתן להגיש שאלון זה ללא אישור מנכ"ל החברה)