

**עובדים**

1. האם ננקטו הליכים כנגד החברה בדבר עבירות על חוקי מגן ב 4 השנים האחרונות? במידה וכן, אנא פרטו:

- א. לא קוימו שום הליכים משפטיים או מנהליים שחייבו או הרשיעו את החברה בנושא
- ב. מתקיימים הליכים משפטיים או מנהליים אך עדין לא ניתנה בהם החלטה
- ג. הושתו קנסות מנהליים על החברה בנושא
- ד. הושתו עיצומים כספיים על החברה בנושא מכוח החוק להגברת אכיפה. אנא פרטו האם מדובר בעבירה נמשכת, חוזרת, או בנסיבות מחמירות. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- ה. ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה

2019	2018	2017	2016

2. בעת קליטת עובד חדש, האם החברה מפרטת באופן מלא וברור ובשפתו של העובד את זכויותיו ותנאיו תוך התייחסות מלאה לתחומים הבאים:

- דרישות התפקיד
- ממונה ישיר
- מרכיבי ותנאי השכר
- זכויותיו הסוציאליות לרבות ההפרשות לפנסיה
- אחר. אנא פרטו: \_\_\_\_\_

□ כן

□ לא

3. סקרי עובדים

א. האם החברה ביצעה בשנתיים האחרונות סקרי עובדים על תפיסות העובדים ושביעות רצון מהארגון, ופרסמה את תוצאותיו לעובדים (בפלטפורמה על פי החלטת החברה ובצורה מלאה או מתומצתת)

□ כן. אחוז עובדי החברה אשר השתתפו בסקר: \_\_\_\_\_

□ לא

ב. בשנים האחרונות גוברת המודעות לצורך ביצירת סביבת עבודה המעודדת שוויון הזדמנויות על פי מגדר והבדלי תפיסות בין קבוצות גיל שונות של עובדים. האם תוצאות הסקר נבחנות גם על פי מאפיינים שונים כגון גברים/נשים, קבוצות גיל ועוד?

כ. אנא פרטו את המאפיינים הנבדקים

לא

ג. האם בעקבות ניתוח תוצאות הסקר על פי המאפיינים אשר פורטו בסעיף ב', אותרו נושאים

הדורשים טיפול מבחינת ניהול יחסי העבודה בחברה? אנא פרטו

4. האם קיימת בחברה התארגנות עובדים?

כ

לא

א. במידה והתשובה חיובית - האם קיימים נהלים והנחיות המנחים את המנהלים הבכירים, מנהלי הביניים ומנהלי משאבי אנוש על מרחב הפעולה של המעביד בסביבה בה פועל ועד עובדים?

כ

לא

ב. במידה והתשובה לא - האם יש נהלים והנחיות המנחים את המנהלים הבכירים ובדרגי הביניים בדבר הפסיקה והחקיקה המסדירים את מרחב הפעולה של המעביד ביחס להתארגנות עובדים בשלבים השונים של התהליך?

### סביבת עבודה בטוחה ותומכת

5. הטרדה מינית הינה תופעה חברתית רחבה הפוגעת בכבוד האדם, בכבודו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. השלכותיה של הטרדה מינית במקום העבודה מהדהדות במעגלים רחבים בארגון.

האם החברה קבעה ממונה למניעת הטרדה מינית שעבר הכשרה לשם מילוי תפקידו?

כ

לא

במידה וכן, כיצד פועלת החברה על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה וחופשית מהטרדות מיניות

א. קביעת תקנון למניעה ולטיפול בהטרדה מינית בארגון המתייחס למאפיינים הייחודיים של הארגון

ב. מינוי נאמנים למניעת הטרדה מינית העונה לצרכים של ארגונים גדולים ומבוזרים

ג. השתתפות כל עובדי החברה בפעולות הדרכה של לפחות שעה אחת בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה במהלך השנה החולפת

ד. במסגרת ההדרכות - מתן דגשים למנהלים בארגון באשר לאחריותם לקחת חלק פעיל

ומוביל במניעת הטרדה מינית

ה. תקשור שוטף לעובדים והמנהלים

ו. "קו חם" להגשת תלונות

ז. "קו חם" להגשת תלונות בשפות נוספות בהתאם למאפייני עובדי החברה

ח. שילוב הנושא בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים ומתן הודעה בכתב באשר לאמצעים למניעת הטרדה מינית

ט. קיום דיון הנהלה שנתי בנושא

י. פרסום נהלי הליך בירור תלונה

יא. מנגנון להגשת תלונות לעובדי מיקור חוץ ושירותים הנמצאים במתקני החברה ושאינם עובדי החברה

יב. אחר. אנא פרטו: \_\_\_\_\_

\*לפירוט נוסף, ראו קוד זולונטארי מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה מאת איגוד מרכזי

הסיוע לנפגעות ונפגעי הטרדה מינית ומכון התקנים הישראלי

6. התעמרות במקום העבודה הנה התנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה ושמייצר סביבת עבודה עוינת. אילו פעולות מקיימת החברה להבטחת תרבות ארגונית מכבדת לכלל העובדים ובעיקר ביחסי ממונים, אשר מטרתן הפחתת אירועי התעמרות בעבודה:

א. קביעת תקנון למניעה ולטיפול בהתעמרות בארגון המתייחס למאפיינים הייחודיים של הארגון

ב. מינוי ממונה למניעת התעמרות בעבודה

ג. השתתפות כל עובדי החברה בפעולות הדרכה או הסברה בדבר איסור התעמרות בעבודה ומניעתה בשנתיים האחרונות

ד. במסגרת ההדרכות - מתן דגשים למנהלים בארגון באשר לאחריותם לקחת חלק פעיל ומוביל במניעת התעמרות בעבודה

ה. תקשור שוטף לעובדים והמנהלים

ו. "קו חם" להגשת תלונות

ז. "קו חם" להגשת תלונות בשפות נוספות בהתאם למאפייני עובדי החברה

ח. שילוב הנושא בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים באשר לאמצעים למניעת התעמרות בעבודה

ט. פרסום נהלי הליך בירור תלונה

י. מנגנון להגשת תלונות לעובדי מיקור חוץ ושירותים הנמצאים במתקני החברה ושאינם עובדי החברה

יא. אחר. אנא פרטו: \_\_\_\_\_

7. אנא סמנו כיצד מתמודדת החברה עם נושא הבטיחות והגהות בעבודה:

א. מינוי בפועל של ממונה על בטיחות בעבודה כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה תשי"ד 1954.

ב. הצגת מדיניות בתחום הבטיחות

- ג. קביעת תכנית יעדים בתחום הבטיחות: כדוגמת מדד ה OSHA [מדד המנרמל את מספר התאונות אל מול מספר שעות העבודה שהושקעו, מספר ממוני בטיחות לכל 100 עובדים, אחוז נאמני בטיחות וכו'].
- ד. השקעה של החברה בפרויקטים בתחום הבטיחות
- ה. קיום מבדקי בטיחות פנימיים
- ו. קיום ועדת בטיחות שלפחות חצי מחבריה הם עובדים
- ז. אחר.
8. **אפקטיביות** בעבודה משפחה ופנאי: אילו מהפעולות הבאות של החברה כתובים בנהלים פורמליים ו/או מדיניות פורמאלית של החברה?
- א. המלצה על יום בשבוע של סיום עבודה בשעה מוקדמת
- ב. מתן אפשרות לשעות עבודה גמישות
- ג. הגדרת יום-יומיים בשבוע בהם לא מתקיימות ישיבות אחר הצהריים או נוהל המחייב מתן הודעה מוקדמת בקביעת ישיבות עבודה בשעות אחר הצהריים
- ד. הכרה חלקית ומתואמת של הסדר עבודה מהבית, ע"פ קריטריונים שייקבעו ובאישור הגורם המוסמך.
- ה. אפשרות מוסדרת של חזרה מדורגת מחופשת הורות, להורים המעוניינים בכך.
- ו. הדרכת הממונים והדרכת העובדים בנושא עקרונות תומכי משפחה
- ז. מתן אפשרות לעבודה לפי בנק שעות שבועי, חודשי או שנתי
- ח. הגדרת משרת הורה
- ט. מתן אפשרות ליציאה לחופשה בתשלום/ללא תשלום במועדי חופשות בי"ס, גנים ו/או בחינות אוניברסיטה
- י. **בדיקה תקופתית אחר אחוז העובדים אשר עבדו מעל 50 שעות בשבוע**
- יא. **מדידה ועידוד מוסדר לניצול ימי החופשה של עובדי החברה**
9. בטיחות בדרכים של עובדי החברה: אנא סמנו פעולות שמתבצעות בחברה:
- א. מיפוי מצב הבטיחות ברכבי החברה כולל רכבי לייסינג (תאונות, קנסות, כמעט ונפגע...)
- ב. קביעת תכנית עבודה בתחום שכוללת מדדים ויעדים
- ג. קיום הדרכות עיוניות ו/או מעשיות בנושא אחת לשנתיים
- ד. תקשור שוטף בנושא
- ה. מעקב מאפייני נהיגה (עפ"י נתוני קופסא ירוקה)
- ו. הטבות לעובדים אשר נוהגים בבטחה
- ז. אחר (כדוגמת הקטנת נסועה, הדרכות בסימולטור לעובדים וכו').
- ח. אנא פרטו: \_\_\_\_\_

10. קידום בריאות עובדים: אנו סמנו פעולות שמתבצעות בחברה:

- א. הערכת בריאות העובדים: בדיקות/עזרה במימון בדיקות סיקור (כגון משקל, מדידת לחץ הדם, כולסטרול וכו').
- ב. פעילות להעלאת מודעות בנושא חיסונים /או מתן חיסונים לעובדים במקום העבודה (למשל כנגד שפעת)
- ג. עידוד פעילות גופנית כגון: תשתיות (חדר כושר) ואפשרות להתאמן בזמן העבודה, הסדרים (סיוע במימון) למועדוני ספורט מחוץ למקום העבודה
- ד. עידוד פעילות גופנית כגון: ימי ספורט, קבוצות ספורט והדרכות קבוצתיות בנושא
- ה. עידוד גמילה מעישון כגון: פעילות העלאת מודעות, סיוע בקורס גמילה
- ו. עידוד תזונה בריאה כגון: התאמת התפריט במקום העבודה, במכונות המכירה, קורסי תזונה בריאה וייעוץ.
- ז. הנדסת אנוש/ארגונומיה בתחנות עבודה כגון: התאמה ארגונומית של תחנות העבודה לעובד לפי צרכיו, הצעת חלופות לאנשים עם צרכים ספציפיים.

ח. מתן כלים ועזרה בהתמודדות עם מצבים נפשיים אישיים (לחץ, דכאון וכו'): הדרכות, סבסוד טיפולים בנושא וכו'

11. קידום רווחה אישית וכלכלית: אילו פעולות מבצעת החברה:

א. בסיס:

אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו	פעולה
		א. הפעלת/סבסוד קייטנות לילדי עובדים
		ב. מימון/סבסוד ביטוח בריאות
		ג. מתן הלוואות בתנאים נוחים
		ד. שכר מינימום מוגדל
		ה. תמיכה באירועי חיים (חתונות של העובדים ו/או ילדי עובדים וכד')
		ו. הנגשת שירותים סוציאליים

**ב. מתקדם**

\*ניתן להחריג עובדים חדשים אשר עדין לא צברו וותק מספק לצורך קבלת הטבות אלו

אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו*	פעולה
		א. הנגשת שירותים פסיכולוגיים
		ב. קרן סיוע למצבי משבר (משפחתיים, רפואיים וכו')
		ג. תלושי חג על בסיס דיפרנציאלי
		ד. סיוע בשיפור תנאי מגורים
		ה. קרן השתלמות
		ו. תכניות תעסוקה לילדי עובדים
		ז. הקצאת מניות/אופציות
		ח. סבסוד שיעורי עזר לילדי עובדים
		ט. השתתפות במימון מעונות יום לילדי העובדים
		י. השתתפות בשכר לימוד אקדמי של ילדי העובדים
		יא. סבסוד נופש דיפרנציאלי
		יב. בונוסים ומענקים
		יג. תכנית לפנסיה מוקדמת
		יד. קורסים להורות נכונה
		טו. קבוצות תמיכה לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - <b>CareGivers</b>
		טז. הגדלת הזכאות לימי מחלה מעבר לדרישת החוק לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - <b>CareGivers</b>
		יז. גמישות בשעות העבודה לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - <b>CareGivers</b>

12. פיטורי עובדים (בדגש על מצבי התייעלות, צמצומים, שינוי דרישות תפקיד וכו'): אלו פעולות החברה מבצעת/מממנת?

אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת מסך המפוטרים/פורשים	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו מכלל עובדי החברה	פעולה
		א. מימון הכשרה מקצועית
		ב. מתן ייעוץ תעסוקתי
		ג. מימון שירותי השמה / outplacement
אנא פרטו את משך הזמן - ממוצע: _____ חציוני: _____		ד. המשך תשלום שכר למשך תקופה נוספת מעבר לקבוע בחוץ.

**פיתוח עובדים והיערכות לעולם עבודה מתארך משתנה**

13. מדדי הדרכה ופיתוח – החשיבות של הכשרה תוך כדי עבודה והזדמנויות לפיתוח מקצועי בתמיכת המעסיק

נושא	ביצועי בשנה החולפת	יעד ארגוני
מספר שעות הדרכה ממוצע לעובד (כלל עובדי החברה)		
מספר שעות הדרכה ממוצע לעובד בדרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)		
אחוז משרות בארגון אשר אויש על ידי מועמדים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)		
יעד ארגוני באחוזים לאיוש משרות על ידי מועמדים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)		

14. אנא פרטו 2 דוגמאות לתכניות/יוזמות פיתוח עובדים אשר פותחו במטרה לשפר את כישורי העובדים. במידת האפשר אנא פרטו לגבי תכניות המיועדות לעובדים לקראת פרישה ו/או

במקצועות שוחקים בגיל צעיר. בנוסף, לגבי ההשפעה העסקית וההשפעה מבחינת כישורי העובדים.

שם תכנית	עיקרי תכנית	תרומה לעסק	תרומה לעובד	אחוז העובדים אשר השתתף בתכנית בשנה החולפת	אחוז העובדים אשר צפוי להשתתף בתכנית (רב שנתי)

15. האם החברה בוחנת מדדים המשקפים את תרומת תכניות הפיתוח וההדרכה של עובדים לחברה.

לדוגמה, אחוז שימור עובדים, רמת שביעות רצון וכו'?

- כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- לא

16. מהו אחוז תחלופת העובדים ב 4 השנים האחרונות?

דרג עובדים	2016	2017	2018	2019
דרג ניהולי	%	%	%	%
דרגים זוטרים (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)				

17. טיפול בעובדים לקראת ולאחר פרישה. אנא פרטו אילו מהתהליכים הבאים מקדמת החברה:

פעולה	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו מכלל עובדי החברה	אחוז הפורשים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת מסך פורשים
א. מימון קורסי הכנה לפרישה		
ב. ייעוץ למיצוי זכויות בביטוח לאומי, זכויות פנסיה והיבטים של מיסוי,		
ג. קישור לארגוני התנדבות, לימודים ופנאי, היבטים פסיכולוגיים ודרכי התמודדות במקרה של משבר מעבר ועוד.		



		ד. פעילויות פנאי לגמלאים / הזמנה להשתתפות בפעילויות הפנאי של החברה
		ה. הקמת / תמיכה בפורום גמלאים
		ו. עידוד קשר בין גמלאים לעובדים
		ז. המשך זכאות להטבות רווחה של הארגון
		ח. קורסים והכשרות לפיתוח יכולות וכישורים כגון הכשרות דיגיטליות

18. אפשרות להמשך תעסוקה לאחר גיל פרישה (גיל 67 גברים ונשים כאחד). אנא פרטו:

אחוז הפורשים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת מסך פורשים	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו מכלל עובדי החברה	פעולה
		א. תכנון אישי עם העובד לקראת פרישתו ובניית תכנית המשך העסקה
		ב. אפשרות לפרישה הדרגתית תוך הארכת משך העבודה לתקופה מוגדרת לאחר גיל הפרישה
		ג. מתן אפשרות להמשך עבודה לאחר גיל הפרישה בדפוס העסקה שונה כגון: משרות חלקיות, פריילנסרים, יועץ, job sharing, משמרות מפוצלות (ועוד)
		ד. הבניית מסלולי העסקה ומשרות הפונים לעובדים בגיל פנסיה (מתוך הארגון או מחוצה לו) הכוללים בין היתר התאמות כגון היקפי משרה, גמישות וכדומה

		ה. הדרכת מנהלים בנושא ניהול עובדים מבוגרים (יש להתייחס לאחוז מנהלים שעברו הדרכה)
		ו. אפשרות פרישה על פי יכולת תפקודית ורצון העובדים ולא על בסיס גיל
		ז. הכשרות כגון קורסי הסבה מקצועית או הכנה להעסקה עצמית

19. Skilling, upskilling, reskilling – היערכות לשינוי בדפוסי עבודה, הגדרות תפקיד וכישורים נדרשים. אנא פרטו:

פעולה	אחוז עובדים הזכאים מכלל הארגון	אחוז העובדים הזכאים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)	אחוז העובדים הזכאים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)	אחוז העובדים הזכאים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)	אחוז העובדים הזכאים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)
א. בניית מסלולי קריירה					
ב. הדרכה לזיהוי ופיתוח כישורים אישיים					
ג. מתן הכשרות חדשות (re-skilling)					
ד. הצעת מסלולי re-careering					
ה. תכניות מנטורינג					
ו. מלגות לימודים (אקדמי ומקצועי)					

					<b>ז. אפשרויות התנדבות המתוכננות כך שיתרמו לפיתוח יכולות וכישורים אישיים</b>
					<b>ח. קורסי שפה</b>
					<b>ט. הכשרות דיגיטליות</b>

20. תמיכה בתכנון פנסיוני. אנא פרטו:

<b>פעולה</b>	<b>אחוז עובדים הזכאים</b>	<b>אחוז העובדים שלקחו חלק בשנה החולפת</b>
א. הגברת מודעות כלל העובדים לנושא החיסכון הפנסיוני (כגון הרצאות, דפי מידע, מפגשי הסברה וכו')		
ב. ייעוץ לתכנון פנסיוני		
ג. הדרכות וכלים לתכנון פנסיוני		
ד. אזור ייעודי בפורטל הארגוני		
ה. הכשרת מומחי תוכן לנושא בארגון מקרב משאבי אנוש או גורמים רלוונטיים אחרים		

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG): הקריטריונים הנכללים בפרק נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:

יעד מספר 3 – הבטחת חיים בריאים ורווחה בכול ולכול גיל

יעד מספר 4 – הבטחת חינוך איכותי ומכליל ושוויוני וקידום הזדמנויות למידה למשך כל החיים לכול

יעד מספר 8 – קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה. תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכול

יעד מספר 10 – הפחתת אי השוויון