

**דירוג מעלה 2012 - פרק סביבת עבודה - תת-פרק גיוון – שאלון בליווי הסבר מפורט**

**הערה כללית:** חברות המעסיקות מתחת ל- 50 עובדים פטורות משאלות 36-40. הניקוד עבור סעיפים אילו יחולק בצורה יחסית ליתר הפרקים.

**נשים**

34. מהו אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה? (לדוגמא, בחברה בת 100 עובדים שבה עשרת המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר הנם שבעה גברים ושלוש נשים, הנתון המבוקש הנו 30%) \_\_\_\_\_ % (מקסימום 1 נקודות, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

1 נקודה	20% עליונים של החברות (חברות בהן אחוז הנשים מבין בעלי שכר גבוה הנו ב- 20% הגבוהים ביותר בדירוג)
0.75 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80
0.5 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60
0.25 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40
ללא ניקוד	20% תחתונים של חברות

35. האם נבדקו הבדלים ברמות התגמול \* בין גברים ונשים ברמות ההנהלה והעובדים? □ כן (0.5 נקודה) □ לא \* שכר ותגמולים נוספים (כגון רכב)

**אוכלוסיות בתת ייצוג בשוק העבודה**

36. האם החברה קובעת מדיניות כתובה ויעדים לניהול גיוון כח העבודה? □ כן (1 נקודה) □ לא

**תשובה חיובית מזכה בנקודה**

- עפ"י הנחיות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בעניין תיקון מספר 15- לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה- ניתן לקבל מידע במסגרת תכנית לקידום שוויון בעבודה העומדת בתנאים הבאים:
- חייבת להיות כתובה
  - מסבירה את הצורך בגיוס עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה בחברה (כולל פירוט האוכלוסיות)
  - מוכיחה כי קבלת מידע מהעובדים המאפשר מדידה היא חיונית לגיוס מגוון
  - מגדירה יעדי גיוס ומציגה דרכי מעקב
  - מדיניות התשואול ודרישת המידע צריכה להיות צמודה לתוכנית.
  - עומדת בנורמות ובמגבלות בפסיקה ובחקיקה
- ניתן להיעזר בכתיבת התכנית ולאשר את התכנית [בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה](#).

37. א. אנא פרטו **אחוזי עובדים** בהתאם לעמודות הבאות: אם לא קיימים נתונים מדויקים, ניתן להגיש נתונים המבוססים על הערכת הגורמים הרלוונטיים בחברה.

קבוצת אוכלוסיה	אחוז מכוח אדם כללי	אחוז מסך כוח אדם אשר גויס בשנה האחרונה
ערבים		
חרדים		
אנשים עם מוגבלויות		
קבוצת אוכלוסייה ייחודית אחרת בה החברה מתמקדת: אתיופים, מבוגרים (+45) או הורים יחידים		

- מתוך כלל האוכלוסיות בתת-התעסוקה, יש להציג מינימום 2 אוכלוסיות בהן החברה מתמקדת ומציגה נתונים (רצוי להציג נתונים על כמה שיותר אוכלוסיות כיוון שהניקוד יחסי- בכל מקרה לצורך החישוב יבחרו האוכלוסיות בעלות הניקוד הגבוה ביותר).
- מבין הנתונים שיוצגו בכל אוכלוסיה, ייבחר הנתון הגבוה מבין 2 העמודות (אחוז מכ"א כללי או אחוז מסך כ"א אשר גויס בשנה האחרונה).
- הניקוד ייקבע באופן יחסי. מכסימום ניקוד 3.5 נקודות באם בכל אחת משתי קבוצות האוכלוסייה הנבחרות יתקבל ניקוד מכסימלי.
- לצפיה ברשימת הארגונים המסייעים בהשמה של אוכלוסיות בתת תעסוקה-**לחצו כאן**.

במסגרת הכנת תכנית גיוון בתעסוקה כמפורט בשאלה 36, ניתן לענות על שאלה זו בצורה מיטבית על-ידי מדידה (ראו פירוט בהמשך). באין אפשרות למדוד, ניתן בדירוג 2012 לתת אומדן.

**האוכלוסיות אליהן ניתן להתייחס בשאלה זו:**

**ערבים** – בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית או הצ'רקסית ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))

**חרדים** - מצהירים על עצמם בשאלון וולונטרי- "האם חרדי?"- בחיוב ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))

**אתיופים** - נולד באתיופיה או אחד מהוריו נולדו באתיופיה ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))

**הורים יחידים** - ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))

**מבוגרים (+45)** - ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))

**אנשים עם מוגבלות – על-פי נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. עמידה ב- 2 סעיפים:**

1. לעובד קיימת בעיה בריאותית, כולל פיזית, ראייה, שמיעה, נפשית, או לקות שכלית, לקות למידה או אוטיזם (הכוונה לבעיה הקיימת שישה חודשים או יותר).
2. הבעיה או התופעה האמורה מגבילה בצורה משמעותית את התפקוד באחד או יותר מתחומי החיים העיקריים: "תחומי החיים העיקריים ופעולות היום יום" - ובהם עבודה, השכלה או הכשרה מקצועית, מציאת מקום מגורים, נגישות לקבלת שירות או כניסה למקומות ציבוריים, קריאה, התמצאות בסביבה, הבנת הזולת ותקשורת עמו, ויכולת להסביר את עצמו כך שיבינו אותו, ניידות מחוץ לבית כולל הליכה ברגל, עלייה וירידה במדרגות, נהיגה או שימוש בתחבורה ציבורית, טיפול במשק הבית, טיפול עצמי באכילה, רחצה, לבישת בגדים, לקום לשבת או לשכב ליד, שליטה על סוגרים).

**או לחילופין – עמידה באחד מהתנאים הבאים:**

1. האם העובד מקבל התאמות במקום העבודה על רקע מוגבלותו (התאמה של סביבת העבודה מבחינה פיזית/ תשומות ניהול מיוחדות-למשל מקום חניה נגיש, מערכת שמע)
2. האם יש לעובד 20% נכות מהביטוח הלאומי
3. האם העובד זכאי להטבות מס על רקע מוגבלותו. [\(מידע נוסף באתר התמ"ת\)](#).

**כיצד מודדים?**

**חשוב: לפני שמתחילים, יש להגיש בקשה לרשם מאגרי המידע להקמת מאגר מידע חדש**

- יש להכין שאלון נפרד לעובדים קיימים ולעובדים חדשים בשלב הגיוס
- השאלון חייב להיות וולונטרי
- בשאלון מפורט הרציונאל לשאלון ואזכור קיומה של תכנית הגיוון
- שאלון לעובדים חדשים בשלב הגיוס חייב להיות נפרד מטפסי הגיוס האחרים ומועבר באופן דיסקרטי (מעטפה חתומה) לאחראי על המדידה
- בשאלון ניתן לשאול לגבי מאפיינים של קבוצות אוכלוסייה המוזכרים בסעיף 2 בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (כמפורט במסמך הקריטריונים של הדירוג)

**דוגמאות לשאלונים מחו"ל**

**מפתח הניקוד:**

1.75	חברות שאחוז העובדים נמצא בין אחוזון 80 לבין אחוזון 100 של החברות המדורגות
1.3125	חברות שאחוז העובדים נמצא בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80 של החברות המדורגות
0.875	חברות שאחוז העובדים נמצא בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60 של החברות המדורגות
0.4375	חברות שאחוז העובדים נמצא בין אחוזון 0 לבין אחוזון 40 של החברות המדורגות

**לתשובות לשאלות נפוצות**

38. כחלק מהמאמץ לקדם קליטה ותעסוקה של אוכלוסיות שמתקשות להשתלב בשוק העבודה, נודה אם תוכלו לפרט נתונים נוספים לגבי תמונת המצב בחברה. ניתן לתת הערכה במידה ואין נתונים מדויקים. **שתי השאלות הבאות הינן שאלות מידע בלבד – ללא ניקוד.** המידע ישמש להמשך בחינת הצעדים לטיפול בנושא הזה. **נא ציין לגבי האוכלוסיות הבאות איזה אחוז מהווים מדרגי הניהול בחברה:**

קבוצת אוכלוסיה	אחוז מדרגי ניהול
ערבים	
חרדים	
אנשים עם מוגבלויות	
קבוצת אוכלוסייה ייחודית אחרת בה החברה מתמקדת, כגון אתיופים, גיל (+45) וכו' (אנא פרט)	

כל נושא המדידה כמפורט בשאלה 37.

39. **שאלת מידע- ללא ניקוד.** אילו פעילויות ממוקדות עשתה החברה כדי לגייס אוכלוסיות בתת ייצוג בשוק העבודה (מהטבלה שלעיל) \_\_\_\_\_  
(לדוגמא- קשר עם עמותות בתחום, התאמה של מבחני מיון וכו')

נגישות

40. אנא סמנו האם נערכו הפעילויות הבאות להבטחת נגישות החברה ומתקניה/ שירותיה/ מוצריה: מקסימום 1 נקודה, על סימון 2 מתוך 4 סעיפים- יתן ניקוד מלא, על סימון סעיף אחד- יתן 0.5 נקודה

נבדקה והותאמה רמת נגישות נאותה <b>למתקני ונכסי החברה</b> עפ"י תקנות הנגישות או הוכנה תכנית עבודה לעמידה בתקנות	כן <input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/>
נבדקה והותאמה רמת נגישות נאותה <b>לשירותי החברה</b> או נבדקה והוגשה <b>רמת השירות הפרונטלי</b> או נבדק והוגש <b>המוקד הטלפוני</b> (למשל נערכו הדרכות לעובדים בדבר מתן שירות נגיש)	כן <input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/>
נבדקה והותאמה רמת נגישות נאותה <b>לפרסומי החברה</b> או <b>אתר האינטרנט</b> הוגש ורשום במאגר הארצי לאתרי אינטרנט נגישים או הוכנה תכנית להנגשת האתר	כן <input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/>
האם קיים בחברה <b>רכז נגישות</b> או בנוסף מוביל ארגוני לנושא האחראי על קידום נגישות אתרי החברה, השירות והמוצרים לעובדים ולצרכנים עם מוגבלות?	כן <input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/>

• ניתן לענות כן- אם מעל 50% ממתקני החברה הונגשו.

הקריטריון מבקש לבדוק אילו פעילויות נערכו להבטחת נגישות החברה ומתקניה/ שירותיה/ מוצריה: מקסימום 1 נקודה, על סימון 2 מתוך 4 סעיפים- ינתן ניקוד מלא, על סימון סעיף אחד- ינתן 0.5 נקודה. ינתן לענות כן- אם מעל 50% ממתקני החברה הונגשו.

### הגדרת רכז נגישות-

סעיף 19מב' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח – 1998 קובע:

(א) מי שאחראי להספקת שירות ציבורי..., ימנה מקרב עובדיו אדם הבקיא, ככל הניתן, בתחום הנגישות לאנשים עם מוגבלות וככל האפשר הוא יהיה אדם עם מוגבלות. (ב) רכז נגישות ימסור מידע לציבור על אודות נגישותו של השירות הציבורי או המקום שבו הוא ניתן; ייתן ייעוץ והדרכה בדבר חובותיו של השירות הציבורי. (רכז נגישות-מינוי פנימי, לא מצריך מינוי חיצוני).

### תפקידי הרכז המומלצים, התואמים את החוק ותקנותיו:

- יישום פרק הנגישות בחוק ותקנותיו ובתקן ישראלי 1918, תוך קידום עקרונות הנגישות והפיכת המסגרת לנגישה ומשלבת עבור העובדים והלקוחות עם מוגבלות וצרכים מיוחדים;
- עריכת סקרים ומבדקים לגבי מידת נגישות המבנה ונגישות השירות בארגון, כולל המלצות לביצוע שינויים והתאמות בהתאם לממצאים, לרבות התאמות חלופיות;
- קידום תכנית הנגשה רב שנתית בהתייעצות עם מורשה לנגישות השירות ומורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה, לפי העניין, ובאישורם.
- ביצוע מעקב התקדמות על תכנית ההנגשה.
- ארגון פעילויות להגברת המודעות של ההנהלה והעובדים לעניין אנשים עם מוגבלות מאפייניהם, צרכיהם ואופן מתן שרות נגיש ושוויוני.
- ארגון הדרכה לעובדים, כמתחייב בחוק ובתקנות, כולל עריכת רישום קבוע ומסודר על העובדים בשירות שקיבלו הדרכה והכשרה.
- ניהול פניות הציבור בכל הקשור לנגישות המבנה (מבנים, חנויות, מרכזי שרות) והשירות;
- קבלת משוב מהציבור לגבי מידת יעילות התאמות הנגישות אשר בוצעו במבנה ובשירות;
- מסירת מידע לציבור על התאמות וסידורי נגישות המבנה והשירות, אמצעי עזר ושירותי עזר שניתן לקבל בשירות לפי בקשה, לרבות התאמות נגישות חלופיות, כולל פרסום מידע זה לעובדים ולציבור הרחב, הן באתרי האינטרנט, מוקד טלפוני והן בפרסומיים השונים של הארגון;
- דיווח שנתי על סטטוס הנגישות בחברה, מה נגיש, מה התקדם ושופר במהלך השנה ומה נשאר לביצוע.