



enlight

מדיניות גיוון והכלה

01: מבוא

באנלייט אנו מכבדים ומעריכים את מגוון חוויות החיים והמורשות ומחויבים לקידום ולמתן הזדמנויות תעסוקה שוות והימנעות מהפליה בגיוס ובמהלך ההעסקה.

אנלייט תומכת בשוויון הזדמנויות ומעסיקה אנשים בהתבסס על ניסיונם, איכותם המקצועית וכישוריהם. אנלייט מאמינה כי שיתוף פעולה בין עובדים מרקע שונה ומגדרים שונים משפר את היצירתיות והפריון של הצוותים ומביא לטווייתו של מארג אנושי מעולה. לכן בחרה החברה לקדם וליישם מדיניות של מגוון במקום העבודה – אנו מאמינים כי הון אנושי מגוון המשקף את הגיוון הקיים באוכלוסייה מאפשר לנו להתקדם לעבר מציאות מכילה יותר וטובה יותר.

אנלייט רואה במגוון בכלל, ובשילוב אנשים עם מוגבלויות בפרט, ערך חשוב ומהותי, והיא פועלת לשילוב עובדים בעלי מוגבלויות בכל שדרות החברה וחותרת לספק להם סביבה מכילה, נגישה ומאפשרת.

מטרת המדיניות היא להעביר את המסר בדבר מחויבות הארגון לקידום שוויון הזדמנויות בקרב עובדי אנלייט ובמערכות היחסים של אנלייט עם שותפים אחרים.

02: עקרונות

- לקדם סביבת עבודה שבה כל העובדים זוכים ליחס הוגן, אדיב ומכבד.
- להבטיח כי איש אינו נפגע מתנאים או מדרישות שלא ניתן להראות כי הם רלוונטיים לביצועיו.
- להעלות על נס מקום עבודה מגוון על מנת להבטיח יחס הוגן. לכבד ולהוקיר את ההבדלים הקיימים בין אנשים שונים.
- לקדם תרבות מכילה.
- למנוע הפליה, הטרדה ופגיעה. כל העובדים זכאים למקום עבודה נטול הטרדות והפליה.
- להתנגד להתנהגויות או לגישות מפלות כל אימת שהן עולות ולהגיב במהירות וברגישות לכל תקרית של הפליה.

03: היקף המדיניות

אנלייט תחיל את עקרונות מדיניות השוויון והמגוון שלה בממשקים שלה מול בעלי זיקה אחרים כגון ספקים, שותפים וכדומה.

המדיניות מכסה את הנושאים הבאים:

- גיוס, מיון וקידום
- תנאי העסקה
- התפתחות מקצועית
- סביבת עבודה בטוחה
- מנהיגות, הנהלה ואחריותיות

- תלונות, צעדים משמעותיים והפסקת עבודה במקרים שבהם החלת המדיניות נוגדת את חוקי המדינה, יגברו חוקי המדינה.

04: אחריות

דירקטוריון אנלייט מחזיק באחריות הכוללת להפעלתה היעילה של מדיניות זו ולהבטחת הציות למסגרת החקיקתית הרלוונטית האוסרת על הפליה בכל אחד מתחומי פעילותה. הדירקטוריון האציל לממונה על מגוון בתעסוקה את האחריות היומיומית ליישום המדיניות ולהבטחת קיומה ועדכונה.

למחלקת משאבי האנוש אחריות ייחודית להבטיח כי כל מדיניות ונוהל של משאבי אנוש תומכים במטרות של קידום שוויון הזדמנויות ומניעת הפליה בלתי הוגנת או בלתי חוקית. המנהלים אחראים לקביעת כללי התנהגות הולמים, למניעת הפליה, למתן שוויון הזדמנויות במסגרת הצוותים שלהם ולקידום תרבות של סובלנות וכבוד. כל עובדי אנלייט אחראים להתייחס לאחרים בכבוד ובאדיבות.

05: גיוס, מיון וקידום

על תהליך הגיוס להסתיים בבחירת האדם המתאים ביותר למשרה מבחינת ניסיון, ידע, כישורים והסמכה. הפליה ישירה או עקיפה על רקע כלשהו הנכלל בהצהרת המדיניות בשלב כלשהו של תהליך הגיוס מנוגדת למדיניותה של אנלייט (ובמקרים מסוימים – לחוק). ניתן למצוא להלן הגדרות של הפליה ישירה או עקיפה.

מודעות חיפוש העובדים ופרטי המשרות יפרטו באופן ברור את הידע, הניסיון והכישורים הנדרשים מאת המועמד. המיון לצרכי העסקה ייעשה בהתבסס על קריטריונים, ניסיון, התאמה ויכולת רלוונטיים.

בגיבוש תהליך הגיוס, תובא בחשבון נגישות למועמדים בעלי צרכים מיוחדים. אנו נספק כל התאמה רלוונטית.

06: תנאי העסקה

אנלייט מחויבת לעיקרון של שוויון הזדמנויות בהעסקה ומאמינה כי כחלק מאותו עיקרון, יש לדרג את כל העובדים באופן זהה עבור עבודה זהה, או עבור עבודה שמשקלה הכללי דומה. אנלייט מאמינה כי עליה לתגמל עובדים באופן הוגן לפי כישוריהם, ניסיונם ותרומתם.

07: סביבת עבודה בטוחה

אנלייט אוסרת על הפליה ועל הטרדה פיזית או מילולית, על כל צורותיהן. הנכם מופנים למדיניות זכויות האדם.

08: תלונות, צעדים משמעותיים והפסקת עבודה

אנלייט תדאג לכך כי, היכן שהדבר רלוונטי, תלונות והליכים משמעותיים יתבצעו באופן הוגן ואחיד עבור כל העובדים, בין אם יסתיימו במתן אזהרות משמעותיות, בין אם בפיטורין ובין אם בצעדים משמעותיים אחרים.

אנלייט תעקוב אחר הקריטריונים והנהלים בנוגע לפיטורין על מנת לוודא כי הם הוגנים ואובייקטיביים ואינם מפלים עובדים במישרין או בעקיפין.

09: הפרת מדיניות זו

על העובדים לעשות שימוש בנהל התלונות לצורך הגשת תלונה רשמית ביחס לכל מקרה של הטרדה או הפליה. הפרות חמורות של המדיניות בדבר שוויון ומגוון במקום העבודה יהוו התנהגות פסולה חמורה ויקימו עילה לצעדים משמעותיים עד וכולל פיטורים.

אנלייט מחויבת למתן הגנה מפני התנכלות לכל עובד שדיווח על כל מקרה הנראה לו, באופן סביר ובתום לב, כמקרה של הטרדה או הפליה על פי תנאי מדיניות זו. 'התנכלות' או 'פגיעה' משמע כל המלצה, איום או ביצוע פעולה ישירה או עקיפה נגד עובד שדיווח על התנהגות פסולה או שנחשד כי עשה כן. התנכלות לאדם שדיווח על הפרה של מדיניות זו תביא להליכים משמעותיים עד וכולל פיטורין.

10: יישום

- לתווך את תוכן המדיניות לעובדים, למועמדים לעבודה ולגורמים רלוונטיים אחרים.
- לדאוג לכך שהמעורבים בהערכת מועמדים לגיוס או לקידום עברו הדרכה בטכניקות מיון שאינן מפלות.
- לאסוף ולנתח מידע בדבר הרקע האתני והגזעי, המגדר, נכות, הנטייה המינית והגיל של כל אחד מהעובדים ומהמועמדים לעבודה, לפקח אחר כל שלב של תהליך הגיוס. המידע יוחזק בסודיות הקפדנית ביותר וישמש אך ורק לקידום שוויון הזדמנויות.
- לנקוט גישה גמישה ביחס להסדרי עבודה. לבקש כי שינויים יישקלו באופן זהיר ואובייקטיבי.
- לוודא קיומם של דיונים צוותיים בדבר המדיניות. דיונים כאלה חשובים כדי להבטיח כי סוגיות מרכזיות נבחנות ברמה המקומית וכדי ליצור אחריות משותפת למטרות המדיניות.
- להטמיע הודעות בדבר שוויון הזדמנויות בחומרי התקשורת של החברה.
- להיוועץ בעובדים ביחס לעדכונים למדיניות.
- לבחון באופן סדיר חומרים ותהליכים של פרסום, גיוס והגשת מועמדות, כמו גם את המדיניות הזו.
- לדאוג לכך שיוקצו משאבים מספקים למילוי מטרות המדיניות.