



בניית מדיניות גיוון בתעסוקה ב-G4S

G4S הינו מעסיק הנותן הזדמנות שווה, לכלל עובדיו מהבכיר יותר ועד העובד הזוטא ביותר.

מחויבות זו מבוססת על העקרונות הבאים:

הבטחת הזדמנות שווה ויחס ללא אפליה לגביי גיל, מין, דת, עדתיות, מצב משפחתי, לאומיות, מוגבלות ונטייה מינית בקרב העובדים, ספקים, מועמדים לעבודה ומבקרים. הדבר כולל החלטות הקשורות לגיוס עובדים, הכשרה ופיתוח, הערכת ביצועים, תגמולים וקידום אשר מבוססים רק על יכולות וביצועים וכל זאת על מנת להבטיח שסביבת העבודה מאתרת את הפוטנציאל של כל אחד מהעובדים ומשתמשת בכישורים שלו, ע"מ למצוא את הפוטנציאל האישי שלו. G4S נתקוט בפעילויות חיוניות ע"מ להגביר את הגיוון בקרב העובדים שאנו מגייסים ומפתחים כדי להבטיח שאנו מאפשרים ייצוג הולם לקהילות שאנו נותנים להן שרות. על מנת להטמיע את הערך של גיוון בתעסוקה, G4S מקדמת את הנושא בקרב העובדים והספקים ומתייגת את נושא הגיוון כערך בארגון. בנוסף, המטרה של מדיניות זו היא, להעלות את המודעות הארגונית לגביי מתן הזדמנויות שוות, לספק מקום עבודה נטול אפליה, הטרדה, וקורבנות. מדיניות זו מתחייבת לשמור על קודים חוקיים, מעבירה לעובדיה את ההנחיות בנושא מחויבות הדאגה לעובד מפרסמת ומדגימה לעובדיה את הערכים המרכזיים של G4S המדברים על: יושרה, גיוון וכיבוד זכויות האדם, מסבירה לכלל העובדים שהם יכולים לסמוך על G4S שתתמוך במקרים של הטרדה או אפליה בעבודה.

יישום:

יישום העקרונות שפורטו יבטיח נגישות תדירה של כלל המועמדים למשרות והזדמנות שווה לכלל המועמדים. חובת המנהלים והאחראים להטמיע את המדיניות הזו ולהביא אותה לידיעת הצוותים שלהם, יחסים טובים ועבודה נכונה לאורך הדרך. מהותית ומסתמכת על האופן שבו חברי הצוות מתייחסים אחד אל השני בכבוד ויושרה, לכן כל העובדים מצופים ל:

- שיתוף פעולה עם המדדים שהוצגו על מנת לקדם שוויון וגיוון ולמנוע אפליה.
- להתייחס לכלל העובדים ב-G4S בצורה הוגנת ולא מפלה, לכבד שוני.
- במקרה שבו אדם הגיש תלונה על אפליה, חל איסור על הפיכת אדם זה לקורבן או ניסיון כזה.
- חל איסור על הטרדה, ניצול, הפחדה, אפליה המבוססת על גיל, צבע, אמונה, אתניות, מגדר, מצב משפחתי, לאומיות, מוגבלות, דג, מין ונטייה מינית.
- כלל העובדים מחויבים ליישם מדיניות זו ולהתאים עצמם כל העת לשינויים ו/או התפתחויות על מנת להבטיח כי הם מסוגלים לבצע את תפקידם ומסגרת האחריות שלהם הכוללת קידום, פיתוח, יישום ובקרה במסגרת עבודתם השוטפת.
- כשלוך ביישום המדיניות עלולה להוביל לבעיות משמעותיות הכוללות פיטורין בסופו של דבר.

הנחיות:

הוגנות בעבודה (בריונות, הטרדה וקורבנות)

G4S אינה תסבול התנהגויות הכוללות: בריונות, הטרדה וקורבנות. לשם כך G4S נוקטת בכל מאמץ על מנת ליצור סביבת עבודה נטולת התנהגויות אלה. הגדרות ונקיטת פעולות בהקשר זה, מופיעות בכללי ההתנהגות של הארגון עליהם העובד חותם בעת כניסתו לעבודה.

תנאים ומצבים, סידורים הנוחים למשפחה וגמישות בעבודה

נשים וגברים ישתכרו בצורה שווה עבור עבודה זהה. G4S תומכת באימהות ואבות על ידי כך שמספקת אפשרות לגמישות בשעות העבודה במסגרת מדיניות ההתחשבות בהורים. G4S מכירה בכך שהעובדים צריכים איזון במחויבויות הבית והמשפחה, מטרת העבודה הגמישה היא להשיג איזון זה. עובדים במשרה חלקית יקבלו טיפול יחסי זהה כמו לעובדים במשרה מלאה.

גיוס ותהליך בחירת העובדים

G4S חרטה על דגלה מתן עזרה וסיוע לאוכלוסיות מוחלשות המודרות משוק העבודה, במסגרת החלטה זו G4S הצטרפה לפרוץ הישראלי לגיוון בתעסוקה G4S פתחה את שעריה ומציעה לכלל דורשי העבודה במשק הישראלי הזדמנות שווה בעת הגשת מועמדות למשרות בקבוצה.

חשיבות העסקת עובדים המצויים תחת הכותרת של "גיוון בתעסוקה" הינה הכרחית להמשכיות של קיום הארגון, מצב האבטלה הפוחתת, במקביל היצע המשרות הגדל פתח בפנינו עולם שלם של עובדים המסוגלים לבצע את מגוון התפקידים הרחב אותו אנו מציעים במסגרת יכולותיהם של המועמדים ודרישות התפקיד אותם אנו מעמידים.

G4S רואה פוטנציאל אפשרי בכל אחת מין הקבוצות המשתייכות למגוונות הכוללות (חרדים, ערבים, אתיופים, נשים, עובדים מעל לגיל +45 בעלי מוגבלויות שונות וכו').

עולם העבודה הדינמי, שינוי השוק יחד עם זאת הרצון והצורך לעובד נאמן ואמין שיוכל להישאר במערכת תקופה ארוכה הביאה אותנו לבצע חשיבה מחודשת בנוגע לקהלים שאנו פונים אליהם בהצעות עבודה שונות.

העובדה שעובד שמשתייך לקבוצת המגוונים הוא עובד בעל מוטיבציה ומחויבות גבוהה הרבה יותר מאשר עובד שגויס לעבודה באופן סטנדרטי ומהווה שוני מהותי במשך הזמן בו העובד נשאר בחברה ובתפוקת העובד.





לאפשר להם לפתח את מלוא הפוטנציאל שלהם. כאשר מפתחים קורסי הכשרה תינתן התחשבות לכל צרכי העובד שתכלול דרישות מינימליות, מיקום ההכשרה, עיתוי ונגישות (עם התייחסות מיוחדת לעובד בעל מוגבלות).

פיקוח

הגיוס, ההתאמה, הקידום, המדיניות וההכשרה הכללית תהיה בעלת שקיפות ותיבדק באופן תקופתי למול מדיניות הגיוס על מנת לוודא שמדיניות הגיוון מתבצעת כראוי.

הנחיה מקצועית - פנים ארגוני

- משאבי אנוש.
- לשכה משפטית.
- בעלי ידע בתחום הגיוון.

הנחיה מקצועית - חוץ ארגוני

- נציבות המדינה - לשוויון הזדמנויות.
- הפורום לגיוון בתעסוקה.
- ציונות 2000.
- עמותות המציעות מועמדים המשתייכים לגיוון בתעסוקה.

מדיניות זו מאושרת על ידי מנכ"ל G4S ישראל

חתימה: _____

הטמעת הגיוון בארגון - תכנית כוללת

- תוכנית ההטמעה ב-G4S כוללת בתוכה מספר שלבים:
- הערכת צרכי כוח האדם והארגון.
- בחירת מקרים ניתוחם והסקת מסקנות.
- רתימת ההנהלה להטמעת התהליך.
- הטמעה ומדידה.
- תכנית עבודה מותאמת לצרכים.

מדידת הגיוון בארגון

- בניית שאלון תואם המאפשר אבחנה בין סוגי האוכלוסייה הכוללת.
- הקלדת הנתונים למערכת.
- בדיקה תקופתית ומיפוי הנתונים.
- התאמת תכנית בהתאם לצרכים החדשים.

אנו זיהינו צרכים אלה, ואנו עובדים כל העת על הטמעת הגיוון ב-G4S על מנת לייצר לעובדים הללו סביבת עבודה יעילה, נעימה ונגישה.

המטרה של תהליך גיוס העובדים ב-G4S היא לגייס את העובד המתאים ביותר לכל משרה לשם כך השיטות שנעשה בהם שימוש ע"מ למשוך מועמדים ולבחור מבניהם חייבת להיות נטולת דעות קדומות בתחומים של: מגדר, מצב משפחתי, גזע, דת, צבע, אתניות, מוצא לאומי, גיל, נטייה מינית, מוגבלות או לאומיות.

על מנת להשיג זאת G4S תבטיח כי:

- תיאורי המשרות יהיו רלוונטיים וישקפו את הכישורים הבסיסיים, הניסיון והיכולות הנחוצים לביצוע התפקיד. דבר המסייע בהימנעות מאפליה ישירה או עקיפה על ידי כך שלא יעשה שימוש בייחוס לא רלוונטי במהלך תהליך הגיוס והבחירה.
- מודעות דרושים יופצו בכמה שיותר מקורות פרסום על מנת לאפשר לכלל המועמדים נגישות.
- בטפסי הגשת המועמדות יופיעו שאלות שיהיו רלוונטיות אך ורק למשרה המוצעת (ויאפשרו מדידה בארגון).
- מידע נוסף בנוגע לעברו האישי של המועמד הרלוונטי למשרה ייאסף בעת הראיון לאחר שלב איתור המועמד.
- אנו אוסרים על בקשת תמונות בשלב הראשוני של הגשת המועמדות.
- אנשי הצוות אשר מגייסים את המועמדים לעבודה ייעברו הכשרה נדרשת על מנת להימנע מאפליה.
- כל המועמדים אשר נמצאו מתאימים מבחינת כישורים וניסיון למשרה הרלוונטית יקבלו שוויון הזדמנויות בכל תהליך הגיוס. התאמות נדרשות ייעשו בהתאם ליכולות המועמד, במידה והמועמד יענה על כישורים בסיסיים הנחוצים למשרה (במידה ומדובר במועמד בעל מוגבלות מסוימת).
- השאלות הנשאלות בראיון העבודה תהיינה קשורות לדרישות המשרה (הימנעות משאלות בנוגע למצב המשפחתי, ילדים, כוונת הקשורות למשפחה וכו').
- מבחינת ההתאמה חייבים להיות קשורים ספציפית למשרה וממדדו את היכולת האמיתית או הפוטנציאלית למשרה.
- החלטות בנוגע למידת ההתאמה נעשות אך ורק על פי דרישות המשרה.
- רישום בנוגע לראיונות עם מועמדים שנמצאו מתאימים או לא יתועד ויישמר במערכת.

קידום והכשרה

הזדמנויות קידום בארגון יפורסמו בקרב עובדי הארגון, בהתמקד על כישורים, יכולות ופוטנציאל של מועמדים, החלטות בנוגע להכשרה יבוססו על סמך יכולותיו של העובד. אף עובד לא יקבל יותר או פחות הכשרה בהתבסס על גיל, צבע, דת, אתניות, מוצא לאומי, מגדר, מצב משפחתי, לאומיות, מוגבלות, גזע, מין, נטייה מינית. במצבים מסוימים קבוצות שאינן מיוצגות יקבלו הכשרה נוספת ע"מ

