



מדיניות גיוון והכלה

מסמך זה סוקר את עיקרי המדיניות של קבוצת עזריאלי בתחום הגיוון וההכלה ובפרט קידום קבוצות הנמצאות בתת-ייצוג בתעסוקה, גיוון ושוויון מגדרי, גיוון גילאי וגיאוגרפי וכן שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

מבוא:

בקבוצת עזריאלי אנו מבינים כמה חשוב לכבד, להעריך ולעודד את ההבדלים בינינו. על כן אנו פועלים רבות על מנת להבטיח שכל עובדינו, שוכרינו ולקוחותינו ירגישו מיוצגים ונכללים. אנו בעזריאלי, נמשיך לעודד חברה אכפתית ומכלילה על ידי קידום ערכי גיוון, שוויוניות, הכלה, הוגנות, ושייכות.

גיוון, הכלה ושוויון מייצגים עבורנו עקרונות יסוד אשר על פיהם אנו בונים את התרבות הארגונית שלנו. אנו מאמינים כי שמירה על גיוון ושוויון יוצרת מרחב מאפשר ומקרב בין העובדים ותורמת לשיפור מערכות היחסים הפנים ארגוניות שלנו. שמירה על מקום עבודה מגוון מעשירה את אופן קבלת ההחלטות שלנו, תורמת ליצירתיות ולחדשנות, ובכך גם ליצירת ערך משותף לכלל מחזיקי העניין שלנו.

בקבוצת עזריאלי, אנו מבטיחים להשקיע מאמץ ארוך טווח על מנת להבטיח את מימוש עקרונות יסוד אלו. אנו שואפים להטמיע ערכי הכלה ועידוד דעות שונות בכל מחלקות הקבוצה. בקבוצת עזריאלי אנו מאמינים שגיוון והכלה הם לא רק ערכים חשובים, אלא גם גורם מרכזי להצלחה עסקית. לכן, אנו מחויבים להטמעת תהליך מקיף לקידום גיוון והכלה בכל היבטי הארגון וכתובת מסמך מדיניות. ניהול תהליך זה נעשה בשיתוף מומחית תחום, יועצת חיצונית בשם ד"ר גלית דשא. בעת זו מחלקת משאבי אנוש בשיתוף ד"ר גלית דשא מגבשת את האסטרטגיה הארגונית בנושא גיוון והכלה, ותהיה אמונה על פיתוח ויישום תוכניות העבודה, ומעקב אחר התקדמותן. על יישום התוכנית מינתה הקבוצה את סמנכ"לית משאבי אנוש, חברת הנהלת הקבוצה, אשר תדאג להטמעתה ותקשורה לעובדי הקבוצה.

קידום קבוצות הנמצאות בתת-ייצוג:

גיוון בתעסוקה מייצר הזדמנויות לגיוס הון אנושי איכותי ממקורות שונים, וכתוצאה מכך מעודד סביבת עבודה עשירה, בעלת פוטנציאל גבוה לחדשנות וליצירתיות. אנו מבינים כמה חשוב לספק הזדמנויות תעסוקה לקבוצות בתת-ייצוג וליצור סביבת עבודה מכילה ומכבדת. אנו בקבוצת עזריאלי שואפים ליצור הזדמנויות תעסוקה שוות לצמיחה ולהצלחה בקבוצות שאינן מיוצגות באופן הולם בזירת התעסוקה במדינת ישראל ובכללן המגזר הערבי, המגזר החרדי, קהילת הלהט"ב, מבוגרים מעל גיל 45, קהילת יוצאי אתיופיה ואנשים עם מוגבלות. אנו מחויבים לספק לכל עובד את היכולת להתבטא, תוך שמירה על ייחודו, ללא כל דרישה מצד הארגון להצניע את השונות שלו או להיטמע בארגון כליל. כמו כן, אנו מחויבים לעולם לא להפלות כל אדם הכשיר לביצוע התפקיד, מחמת דת, מין, גיל, מוצא, מוגבלות מכל סוג, נטייה מינית או מאפיינים אחרים הן בתהליך הקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום, בהכשרה או השתלמות מקצועית, בפיטורין ופיצויי פיטורין, או בהטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה, בהתאם לחוק.

שוויון מגדרי:

אנו בקבוצת עזריאלי שמים דגש ומקפידים באופן יזום על קידום נשים ועל שוויון מגדרי בשכר. אנו מחויבים לפרסום דו"ח שכר שווה בכל שנה ומתחייבים לשמור כי לא יהיו כל פערי שכר מגדריים בקבוצה. אנו תמיד נשאף לקדם שוויון בתעסוקה ובתנאי העבודה, וכן גם לפעול בכל מתן שירותינו באופן המקדם שוויון מגדרי עבור לקוחותינו. בין היתר, אנו פועלים לאיזון ההרכב המגדרי של הדרג הניהולי ושל דירקטוריון החברה, תוך התמקדות במנהיגות מאוזנת בין המינים. חשוב לציין כי אנו בקבוצה מכבדים את מגוון התאים המשפחתיים הקיימים בישראל כיום.

גיוון גילאי:

קבוצת עזריאלי שמה דגש על גיוון ופועלת על מנת לגייס ולשמר עובדים בגילאים שונים ורואים בכך כאמצעי לקידום הפריה הדדית וחוסן עסקי.

גיוון גיאוגרפי:

נכסי קבוצת עזריאלי פרוסים לאורכה ולרוחבה של הארץ, וכך גם עובדינו. אנו רואים חשיבות בהעסקת עובדים בכלל קצוות הארץ.

שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:

אנו עושים את מירב מאמצינו על מנת להעסיק אנשים עם מוגבלות בקרב עובדינו, וזאת מתוך תחושת אחריות חברתית ואמונה ביכולת שלהם להוות חלק משמעותי ותורם לארגון ולכלכלה. אנו מאמינים כי מתן הזדמנות שווה לאנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה, היא הבסיס לחיים בכבוד ולשוויון חברתי, ולפיכך אנו פועלים לקידום ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בשיעור של 3% מסך עובדי הקבוצה. אנו מחויבים כמעסיק לספק התאמות הדרושות עבור עובד עם מוגבלות, כגון התאמת מבדקי קבלה לעבודה, התאמת עמדת העבודה, עזרים ועוד, על מנת שיוכל לבצע את תפקידו ולהשתלב במקום העבודה באופן מיטבי ושוויוני ככל הניתן, בהתאם לחוק. (מידע נוסף בנושא ניתן למצוא במדיניות הנגישות של הקבוצה).

אנו שואפים לעודד תרבות ארגונית מכלילה ולהטמיע ערכי אחריות, סובלנות והדדיות בקרב כלל עובדי הקבוצה. כמו כן, אנו שואפים לתרום לעידוד תרבות מכילה ומגוונת בקרב החברה הישראלית ולכן מקדמים יוזמות לשילוב אנשים עם מוגבלות גם בפעולות השיווק והפרסום שלנו

יעדי הקבוצה בתחום גיוון והכלה:

- קידום גיוס עובדים מאוכלוסיות גיוון שונות אשר יהוו כ-5% מסך עובדי הקבוצה עד שנת 2026.
- קידום פעולות ניהוליות לפיתוח סביבת עבודה רב תרבותית, מכילה ומעודדת תחושת שייכות.
- קידום הטמעה אפקטיבית של ערכי גיוון והכלה בקרב כלל עובדי הקבוצה וההנהלה באמצעות הדרכות למנהלים ולעובדים בנושאי גיוון וסביבת עבודה רב תרבותית.
- ייצוג אוכלוסיות גיוון שונות בפעולות השיווק של הקבוצה.
- פיתוח וקידום אסטרטגיית גיוון רב-ממדית, הכוללת יעדים ומדדים ברורים, וכתיבת מסמך מדיניות.
- הובלת תהליכי הטמעה של תוכניות גיוון והכלה בכל מחלקות הארגון, תוך ניהול תקשורת שוטפת עם כלל העובדים בנושא



קבוצת עזריאלי

מסמך מדיניות זה אושר על ידי הנהלה בכירה בשנת 2024. מסמך זה זמין לכלל הציבור באתר האינטרנט של הקבוצה ולעובדי הקבוצה בפורטל הפנימי. בכל בקשה או טענה, ניתן לפנות אלינו באחד מערוצי שירות הלקוחות ב[אינטרנט](#) או בטלפון 03-6081300.