



זכויות אדם בעסקים

קווים מנחים לניהול, מעקב
ודיווח לחברות בישראל

המסמך המצורף מהווה מפת דרכים עבור חברות ישראליות המעוניינות להתחיל לנהל את השפעותיהן בתחום זכויות האדם. שאלון דירוג מעלה מתייחס לסוגיית זכויות אדם בהיבטים של אתיקה, סביבת עבודה, גיוון ואיכות הסביבה. המסמך מספק הרחבות, הסברים, הנחיות ועקרונות לניהול התחום, בהתבסס על מקורות ידע ודירוג בינלאומיים מובילים. בין מקורות המידע המרכזיים: BSR, Global Compact, RBA, ו-Principles-1, UN Guiding.

תוכן עניינים

04	1 מבוא – זכויות אדם – חלק מרכזי בניהול תחום אחריות תאגידית
05	2 קווים מנחים לגיבוש מדיניות זכויות אדם
09	3 דוגמאות של מסמכי מדיניות זכויות אדם
10	4 טיפולוגיה של זכויות אדם בעסקים
12	5 שינויי מתודולוגיה עולמיים בתחום זכויות אדם בעסקים
14	6 זכויות אדם מרכזיות שרלוונטיות לעסקים ודירוג מעלה
17	7 נספח – מאגר שאלות בתחום השפעות עסקים בנושאי זכויות אדם
24	8 רשימת מקורות מידע להרחבה, התעמקות ומסגרות ניהול התחום בעולם

1 | מבוא: זכויות אדם – חלק מרכזי בניהול תחום אחריות תאגידית



ניהול תחום זכויות האדם הוא דרישה מקובלת ונפוצה בקרב מחזיקי עניין המבקשים לראות חברות שמוזהות, מנהלות ומדווחות על השפעותיהן בתחום זכויות האדם, כחלק ממחויבות כוללת לאחריות תאגידית. בהתאם להנחיות האו"ם, תאגידים נושאים באחריות לזהות, למנוע ולהתמודד עם פגיעה בזכויות אדם כתוצאה מפעילותם או מפעילות שותפיהם העסקיים. מסמך מנחה של האו"ם מגדיר את חובתה של כל חברה "להימנע מהפרת זכויות אדם ולהתמודד עם השפעות שליליות הקשורות לפעילותה, למוצריה או לשירותיה."

ה־ OECD והאיחוד האירופי (EFRAG, CSDDD) קבעו כי חברות נדרשות לזהות, למנוע ולתקן השפעות שליליות על זכויות אדם – לא רק בארגון עצמו, אלא גם בשרשרת האספקה וההשפעה הסביבתית שלהן. גם חברות דירוג בין לאומיות כגון: MSCI, Sustainalytics, DJSI מעריכות חברות על פי מדדים כגון:

- זכויות עובדים ותנאי העסקה הוגנים
- גיוון והכלה
- מניעת אפליה
- חופש ההתאגדות
- פרטיות מידע
- בטיחות בעבודה

חברות שאינן מיישמות ניהול מסודר בתחום עשויות להתמודד עם ירידה בדירוגים, שינויים ברמת האמון מצד משקיעים או הגבלת אפשרויות לשיתופי פעולה גלובליים.

בישראל, גוברת ההכרה בצורך בתהליכי נאותות בתחום זה גם עבור חברות הפועלות בשווקים מקומיים, כחלק מהיערכות לרגולציה האירופית החדשה ולדרישות לקוחות בינלאומיים. דירוג מעלה רואה בזכויות אדם נדבך מרכזי בהערכת אחריות תאגידית של עסקים בישראל, ומשלב את הנושא בהיבטים של אתיקה, סביבת עבודה, גיוון והכלה וממשל תאגידי.

הסקירה הנוכחית נועדה להוות מפת דרכים יישומית עבור חברות המבקשות להטמיע מדיניות ותהליכים לניהול נושא זכויות האדם כחלק מהתנהלות אחראית ושקופה.

2 | קווים מנחים לגיבוש מדיניות זכויות אדם:

מדיניות זכויות אדם מתארת את הגישה של החברה לכיבוד זכויות אדם באמצעות מדיניות מוגדרת, הצבת יעדים וגיבוש והוצאה לפועל של תהליכים שנקבעו במטרה לזהות, למנוע, להקל ולפתור השפעות שליליות. המדיניות כוללת התחייבות לתמוך ולקדם זכויות אדם באופן פעיל, ויכולה להיות מוצגת כהצהרה עצמאית או כחלק מעקרונות רחבים יותר של החברה, קודים של התנהגות או הצהרות ערכים.

מדיניות זכויות אדם של חברה צריכה:

- **לספק** בסיס להטמעת האחריות לכיבוד זכויות אדם בכל הפונקציות העסקיות
- **להגיב** לציפיות הרלוונטיות של בעלי העניין
- **לזהות** פערים במדיניות ולהתחיל תהליך שמתריע לחברה על אזורים חדשים של סיכון לזכויות אדם
- **לפרט** על המחויבות של החברה בתמיכה בזכויות אדם
- **לבנות** אמון מוגבר עם מחזיקי עניין חיצוניים ולהתחיל להבין ולטפל בדאגותיהם
- **לעודד** פיתוח למידה פנימית, יכולות ניהול ומנהיגות בנושאי זכויות אדם
- **להדגים** פרקטיקות עסקיות טובות בינלאומיות

שלבים עיקריים בפיתוח עיצוב וכתובת מדיניות זכויות אדם בחברה:

שלב	תיאור
1. מיפוי סיכונים והשפעות (Human Rights Mapping & Risk Assessment).	המטרה בשלב זה היא להבין היכן קיימות השפעות או סיכונים לפגיעה בזכויות אדם הנובעים מהפעילות העסקית הישירה של החברה או משרשרת האספקה שלה. החברה ממפה את כל תחומי פעילותה שבהם קיימת נגיעה ישירה או עקיפה בזכויות אדם, כגון: • עובדים ישירים: תנאי העסקה, גיוס, הדרכה, בטיחות, חופש ההתאגדות. • ספקים וקבלני משנה: עבודה כפויה, העסקת ילדים, שכר הוגן, סביבת עבודה בטוחה. • קהילות מקומיות: השפעה סביבתית, שימוש במשאבים, נגישות לשירותים חיוניים. • לקוחות ומשתמשים: פרטיות, בטיחות שימוש, אפליה בשירות.
2. הערכת רמת הסיכון וחומרת ההשפעה	בכל זיהוי סיכון, יש להעריך את חומרת ההשפעה לפי שלושה פרמטרים: (בהתאם ל UN Global Compact Framework): • היקף (Scope) כמה אנשים עשויים להיות מושפעים מהפגיעה? • חומרה (Scale) עד כמה חמורה ההשפעה על חייהם או על זכויותיהם? • יכולת תיקון (Remediability) עד כמה ניתן לתקן או לשקם את הפגיעה אם תתרחש? ככל שהפגיעה חמורה, רחבה או בלתי הפיכה – כך היא מקבלת קדימות גבוהה יותר בטיפול. הערכה כמותית מאפשרת דירוג סיכונים לפי רמת חומרה ולתעדף צעדים מתקנים.
3. תיעדוף נושאים קריטיים	לאחר מיפוי כל הנושאים, הארגון מדרג אותם לפי רמת הסיכון וההשפעה ומזהה את ה"נקודות החמות" (Hotspots) שבהן נדרש טיפול מיידי. • ניתן להיעזר בשאלונים, ראיונות עם עובדים וספקים, ודוחות ביקורת קודמים. • חברות בינלאומיות נוהגות לתעד את הממצאים במפת סיכונים זכויות אדם (Human Rights Risk Matrix) התוצר הסופי של שלב זה: רשימה ממוקדת של תחומי סיכון עיקריים, עם הערכת חומרה ותיעדוף לפעולה בהמשך.

תיאור	שלב
יצירת מסגרת מחייבת וברורה שמנחה את כל עובדי הארגון ושותפיו העסקיים כיצד לפעול ביחס לזכויות אדם. מדיניות זו מהווה את "הצהרת הכוונות" הרשמית של החברה והיא בסיס לכל תהליך של Due Diligence. המדיניות צריכה לכלול גם את אחריות הדירקטוריון וההנהלה, ולהיות נגישה לעובדים, ספקים וצדדים שלישיים. מדיניות זכויות האדם קובעת את העמדה, האחריות והציפיות של הארגון בכל הנוגע לניהול התחום. היא משקפת את מחויבות ההנהלה הבכירה, מתווה עקרונות מנחים להתנהלות אתית, ומספקת לעובדים, ספקים ולקוחות קווים ברורים להתנהגות אחראית. כדי שהמדיניות תהיה אפקטיבית ויישומית, תהליך הפיתוח שלה צריך לכלול: אחריות ניהולית ברורה • מינוי גורם מוביל מטעם ההנהלה (לרוב מנהל אחריות תאגידית, ESG או HR). • הקמת צוות בין-מחלקתי HR (משפטים, רכש, בטיחות, אתיקה, תקשורת). שיתוף עובדים ומחזיקי עניין • קיום מפגשי היועצות עם נציגי עובדים, ספקים, וגורמים חברתיים רלוונטיים. • שילוב תובנות מהשטח במדיניות – כדי להבטיח רלוונטיות ושימוש. • עקרון השתתפות (Participation) מחזק את תחושת האחריות המשותפת. אישור והטמעה • אישור המדיניות ע"י מנכ"ל או דירקטוריון. • פרסום פומבי באתר ובדו"חות הקיימות של החברה. • תקשור פנים-ארגוני באמצעות הדרכות, מיילים, לוחות מודעות וכו'. המלצה ליישום: ארגונים שונים בוחרים לשלב את מדיניות זכויות האדם שלהם כחלק מהקוד האתי או כנספח למדיניות הרכש האחראי, במטרה ליצור אחידות ולהבטיח מחויבות רוחבית בארגון.	4. גיבוש מדיניות

תיאור	שלב
שילוב המדיניות בתהליכי העבודה ובמערכות הארגוניות מדיניות זכויות האדם מהווה חלק בלתי נפרד מתהליכי הניהול בארגון, יישום המדיניות באופן אפקטיבי מתבטא בהיותה משולבת במערכות הארגוניות ומתורגמת לפעולה ממשית ולא נותרת בגדר הצהרה בלבד. מומלץ שכל חוזה חדש עם ספק או קבלן יכלול הצהרה על עמידה בעקרונות זכויות האדם של החברה, ובמקרים רגישים – גם התחייבות להשתתף בביקורות תקופתיות. הכשרות, הדרכות והעלאת מודעות ההטמעה בפועל מתחילה בידע ובתרבות ארגונית. לכן חשוב להכשיר מנהלים ועובדים בכל הדרגים, וליצור שפה משותפת של "מה המשמעות של זכויות אדם אצלנו". • הנהלה בכירה: הבנת הקשר בין ניהול זכויות אדם לסיכונים עסקיים ולמוניטין. • מנהלים ישירים: זיהוי פגיעות אפשריות בזכויות אדם במחלקה שלהם ותגובה נכונה. • עובדים: מודעות לזכויותיהם ולערוצי הדיווח הזמינים להם. • ספקים ושותפים: הדרכות ייעודיות על ציפיות החברה, לרבות תנאי עבודה, מניעת אפליה וילדים, והעסקה הוגנת. בקרה, מדידה ושיפור מתמיד בקרה רציפה היא הבסיס לשקיפות, אמינות ולמידה ארגונית. החברה צריכה למדוד את ביצועיה ולוודא שהמדיניות אכן מיושמת בפועל. כלים לבקרה ולמדידה: • ביקורות פנימיות וחיצוניות בנושאי זכויות אדם. • מדדים כמותיים (KPI) כגון: מספר הדרכות, היקף ספקים שעברו סקרי נאותות, מספר תלונות שטופלו, שיעור עובדים המשתתפים בסקרי שביעות רצון. • ראיונות ובקורות בשטח לאימות נתונים. • סקירה שנתית של ביצועי התחום ודיווח להנהלה. • עדכון המדיניות והנהלים לפי ממצאי הסקירות.	5. הטמעה ובקרה

שלב	תיאור
6. מנגנון תיקון Remedy) (Mechanism	החברה מחויבת להפעיל מנגנון תיקון שיהיה זמין, הוגן ויעיל לעובדים, לספקים ולקהילות שנפגעו. המנגנון יכול להתבצע באמצעות קו טלפון 'חם', טופס אנונימי או גוף חיצוני עצמאי. יש להעריך את יעילותו בהתבסס על זמן הטיפול, שביעות רצון הפונים ואחוז המקרים שנפתרו.
7. שיפור מתמיד	תהליך נאותות אינו חד-פעמי. יש להעריך מחדש את רמת הסיכון בכל שנה, לעדכן את המדיניות בהתאם לשינויים בשוק וברגולציה, ולשלב את הממצאים בתוכנית העבודה השנתית.

3 | דוגמאות של מסמכי מדיניות זכויות אדם (חברות בינלאומיות וחברות ישראליות):

- [Cadbury Mondelez international](#)
- [Barclays Bank](#)
- [ICL group](#)
- [BIG](#)
- [Meta](#)
- [The Coca-Cola Company](#)

4 | טיפולוגיה של זכויות אדם בעסקים

(Human Rights Typology)

ארגון BSR (Business for Social Responsibility) מציע טיפולוגיה של הערכת אומדן הפגיעה בזכויות אדם לפי הסיווגים הבאים:

1. **הערכת זכויות אדם ברמת החברה** | בדיקת השפעה בנושא זכויות אדם הכוללת את כל הפעילות העסקית, כל שרשרת הערך וכל המוצרים והשירותים
2. **הערכת זכויות אדם ברמת הנושא** | זיהוי סיכוני זכויות אדם ספציפיים בתוך שרשרת הערך של פעילות החברה
3. **הערכה ברמת המפעל** | זיהוי השפעות וסיכוני זכויות אדם ברמת המדינה או המפעל
4. **הערכה ברמת המוצר** | זיהוי השפעות זכויות אדם ברמת תהליכי יצור הפצה ושימוש ברמת המוצר
5. **הערכה בהתאם לתאריכי יצור** | בדיקת השפעה לפני כניסה לשוק, לפני מקרה חירום
6. **הערכה ברמת הלקוח** | זיהוי סיכונים בדגש על סוג המוצר, שימוש ואזור גאוגרפי.

ב-**UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)**, נקבעה טיפולוגיה המבוססת על עקרון ההבחנה שנקבע לפיו כל חברה עשויה להיות מעורבת בפגיעה בזכויות אדם באחת משלוש דרכים:

סוג המעורבות	הגדרה	דוגמה עסקית	אחריות החברה
גרימת נזק (Cause)	החברה אחראית ישירות לפגיעות בזכויות אדם בפעילותה.	העסקת עובדים בתנאים לא חוקיים, אי תשלום שכר, אפליה מגדרית.	תיקון ישיר, פיצוי, שינוי מדיניות.
תרומה לגרימת נזק (Contribute)	החברה תרמה, יחד עם אחרים, לפגיעה – למשל באמצעות קבלן או שותף עסקי.	ספק שמעסיק עובדים ללא היתר, וחברה מזמינה את השירות בדיעה.	נקיטת צעדים להפסקת הפגיעה והשפעה על השותף.
קישור לפגיעה באמצעות שרשרת הערך (Linked)	החברה אינה מהווה גורם ישיר או תורם לפגיעה, אך היא קשורה אליה במסגרת קשר עסקי.	ספק במדינה אחרת מפר זכויות עובדים.	השפעה עקיפה: דרישה לשיפור, שיתוף פעולה, ניטור.

מטרה: כל חברה נדרשת לזהות באיזה סוג קשר היא נמצאת – ולהתאים את אופי הפעולה (Remedy / Influence / Prevention).

קטגוריות טיפוסיות של השפעות עסקיות

תחום פעילות	דוגמאות להשפעות על זכויות אדם	סוג הקשר האפשרי	פעולת נאותות נדרשת
ייצור ותעשייה	בטיחות, שעות עבודה מופרזות, העסקת מהגרי עבודה	Cause / Contribute	ביקורות, נהלים, בקרה שוטפת
חקלאות ומזון	עבודת ילדים, תנאי מגורים של עובדים זרים, פגיעה בבריאות קהילות	Cause / Linked	סקר סיכונים, הדרכות ספקים
טכנולוגיה ודאטה	שימוש במידע אישי, מעקב, הטיית אלגוריתמיות	Cause / Contribute	מנגנון פרטיות, בדיקות השפעה אתיות
שירותים פיננסיים	מימון פרויקטים הפוגעים בקהילות או בסביבה	Linked	מדיניות מימון אחראי (ESG Due Diligence)
בנייה ותשתיות	עקירה של קהילות, תנאי עבודה מסוכנים, העסקת מהגרי עבודה	Cause / Linked	HRIA, ניהול ספקים, שיתוף קהילה
קמעונאות	סיכוני שרשרת אספקה, אפליה תעסוקתית	Linked	הערכות סיכון Tier-2, תוכניות תיקון

5 | שינויי מתודולוגיה עולמיים בתחום זכויות אדם בעסקים

רקע כללי

בשנים האחרונות מסתמנת מגמה עולמית להעמקת האחריות התאגידית בתחום זכויות האדם, לצד עדכון מתודולוגיות הדירוג והערכת החברות. גופי דירוג, רגולטורים ומשקיעים משנים את גישתם לתחום, מתוך הכרה בכך שעמידה פורמלית במדיניות אינה מספקת עוד; כיום נדרש להציג ניהול אפקטיבי ומדיד של השפעות על זכויות אדם, לרבות ברמת הפעילות ובשרשרת האספקה. המיקוד עובר מהצהרות למדדים כמותיים, ממדיניות ליישום ולתוצאות, ומתגובה למניעה יזומה.

עדכונים במתודולוגיות ההערכה הבינלאומיות

1. Morningstar Sustainability – עדכון מדיניות (2024)

בסוף 2024 הודיעה חברת Morningstar Sustainability, אחת מחברות המחקר המובילות בעולם בתחום ESG, על שינוי משמעותי במתודולוגיית ההערכה שלה בנוגע לחברות ישראליות בהקשר של נושאי זכויות אדם.

החברה קבעה כי מעתה **לא יכללו מחלוקות טריטוריאליות** (כגון הסכסוך הישראלי-פלסטיני) במסגרת הערכת סוגיות זכויות אדם, מתוך רצון לשמור על ניתוח אובייקטיבי, עקבי ונטול הטיית פוליטיות.

השינוי מבוסס על בחינה של צוות מומחים בינלאומי, אשר קבע כי השפעות גיאופוליטיות עלולות לעוות את הדירוג, ולכן יש להתמקד **בפעולות העסקיות הישירות של החברה**, במידת עמידתה בעקרונות זכויות האדם ובאופן ניהולה הפנימי.

המשמעות עבור חברות ישראליות:

- נפתחת הזדמנות להציג **ניהול מבוסס עקרונות** ולא להיתפס לסוגיות פוליטיות.
- על החברות להדגיש **מערכות ניהול, דיווח ושקיפות** בנושאי זכויות אדם, גיוון, תנאי עבודה והוגנות עסקית.
- ההערכה כעת מתמקדת יותר ביישום מעשי של ה-**UNGP**s ובתהליכי Due Diligence תאגידיים.

שינוי זה מהווה תקדים עולמי שעשוי להשפיע גם על חברות דירוג וייעוץ נוספות, ומעיד על מעבר למדיניות מקצועית, שקופה ומבוססת ניתוח ניהולי, ללא שיקולים פוליטיים.

להודעה המלאה | לדוח המלצות המומחים

בשנת 2024 אישר הפרלמנט האירופי את הנחיית נאותות הקיימות התאגידית (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD). רגולציה זו מהווה מהלך רגולטורי מרכזי בתחום אחריות תאגידית בנושאי זכויות אדם וסביבה. מטרת ההנחיה היא לעגן את עקרונות ה-UNGPס כחובה משפטית עבור חברות גדולות הפועלות בתחומי האיחוד האירופי או סוחרות עם מדינות החברות בו.

האיחוד האירופי, באמצעות תקנות **CSDDD EFRAG** ו-**ESRS**, קבע כי החל משנת 2027 חברות גדולות (ולאחר מכן בינוניות) יידרשו לדווח על יישום תהליך Due Diligence מלא בתחום זכויות אדם וסביבה.

הדיווח יכלול:

- תיאור תהליך המיפוי והערכת הסיכונים
- המדיניות למניעה ולתיקון
- מדדים כמותיים (KPIs)
- תוצאות והתקדמות שנתית
- השפעות לאורך שרשרת האספקה.

חברות ישראליות הפועלות מול השוק האירופאי נדרשות להיערך כבר עתה לדרישות אלה – כולל בניית תהליכי נאותות, תיעוד החלטות, ושילוב דו"ח זכויות אדם במסגרת הדו"ח הבלתי פיננסי (ESG).

(Corporate Sustainability Due Diligence Directive) CSDDD

קובע כי במקרה של פגיעה בזכויות אדם או אי מניעה של סיכון ידוע, החברה עשויה לשאת באחריות אזרחית ומשפטית.

- רגולטורים לאומיים באירופה מוסמכים להטיל **קנסות משמעותיים** (עד 5% מהמחזור העולמי).
- החברה מחויבת לתקן את הפגיעה ולדווח על הפעולות שננקטו.
- נפגעים (עובדים, ספקים, קהילות) יקבלו **זכות תביעה משפטית** כנגד החברות האחראיות.

חברות ישראליות המספקות מוצרים, שירותים או השקעות לשוק האירופי עשויות להיכלל בדרישות הציות של תקנות ה-CSDDD וה-CSR. בהתאם לכך, כדאי לבצע את הצעדים הבאים:

1. יישור קו למדיניות ה-UNGPס ו-*OECD Guidelines* – בסיס חוקי וערכי זהה לזה של האיחוד.
2. בניית תהליך נאותות (Human Rights Due Diligence) – כולל מיפוי סיכונים, הערכות השפעה ונהלי טיפול.
3. היערכות לדיווח לפי תקני EFRAG/ESRS – אימוץ מדדים, ניהול נתונים, איסוף מידע מהספקים.
4. תקשור לציבור וללקוחות האירופיים – הצגת שקיפות ויכולת להוכיח עמידה בדרישות.

חברות שלא יערכו בזמן עלולות לאבד חוזים, דירוגי ESG, או אפשרות גישה לשוק האירופי. לעומת זאת, חברות המקדימות לפעול בהתאם לתקנים – מחזקות את אמון הלקוחות והמשקיעים ומגדילות את יתרונן התחרותי.

6 | זכויות אדם מרכזיות שרלוונטיות לעסקים ודירוג מעלה

תחום	דוגמאות ודרכי יישום	מדדים לדיווח ומעקב	איפה קיים בדירוג מעלה
1. תנאי העסקה והוגנים	תשלום שכר הוגן, שמירה על שעות עבודה לא מוגזמות, חופש התאגדות, מניעת העסקת ילדים או עבודה בכפייה.	אחוז עובדים בשכר הוגן (שכר מחיה), מספר הסכמים קיבוציים, זמני עבודה בפועל.	פרק עובדים
2. זכויות עובדים בשרשרת אספקה	דרישת עמידה בתקני זכויות אדם מספקים וקבלני משנה, ביקורות ו־Due Diligence.	אחוז ספקים שנבדקו, מספר מקרים של הפרת זכויות שטופלו.	פרק רכש אחראי פרק אתיקה דרך הכשרה של קוד אתי
3. שוויון, גיוון והכלה	מניעת אפליה על בסיס מגדר, גיל, דת, מוצא, נטייה מינית או מוגבלות; קידום נשים ומיעוטים בתפקידים בכירים.	ייצוג מגדרי ואתני, אחוז נשים בדרג ניהול, מדדי גיוון מגייסים.	פרק גיוון והכללה

תחום	דוגמאות ודרכי יישום	מדדים לדיווח ומעקב	איפה קיים בדירוג מעלה
4. בריאות ובטיחות בעבודה	שמירה על סביבת עבודה בטוחה ובריאה; מניעת התעמרות, הטרדה ואלימות במקום העבודה.	נהלי בטיחות כתובים ומעודכנים, בהתאם לחוקי המדינה ולסטנדרטים בינלאומיים (כגון ISO 45001). בדיקות תקופתיות לציד, מתקנים ותשתיות – לרבות ציוד הרמה, מערכות גז, חשמל, כיבוי אש ומיגון אישי. תרגילי חירום והיערכות למצבי סיכון – אש, דליפות, אירועי בטיחות או רעידות אדמה. תחקור אירועי בטיחות ופעולות מתקנות – הפקת לקחים ויישומם בכלל המפעל או הארגון. הדרכות תקופתיות לכלל העובדים – לפחות אחת לשנה, בהתאם לתפקידם ולרמת הסיכון. פיקוח רפואי ומעקב בריאותי – בדיקות סדירות לעובדים בחשיפה לסיכונים (רעש, כימיקלים, חום). מערכת דיווח אנונימית לתקלות ובקורות בטיחות – עידוד תרבות דיווח פתוחה ללא ענישה. ניהול סביבת עבודה בטוחה ובריאה – אוורור, תאורה, חום/קור, תנאי היגיינה וציוד מגן אישי.	פרק עובדים פרק בטיחות
5. פרטיות ואבטחת מידע	הגנה על מידע אישי של עובדים ולקוחות, בהתאם לתקני ISO 27001 ו-GDPR.	מספר אירועי אבטחת מידע, קיומן של מדיניות פרטיות ונהלי הגנה.	פרק אתיקה

תחום	דוגמאות ודרכי יישום	מדדים לדיווח ומעקב	איפה קיים בדירוג מעלה
6. השפעה על קהילות מקומיות	ניתוח השפעות חברתיות וסביבתיות על הקהילה, מניעת פגיעה בזכויות תושבים.	ביצוע סקרי השפעה חברתית (SIA), תלונות קהילה שטופלו.	פרק אתיקה – דיאלוג עם מחזיקי עניין פרק מעורבות חברתית ותרומה לקהילה
7. גישה לשירותים חיוניים	הבטחת נגישות למשאבים בסיסיים: מים, חשמל, בריאות, חינוך, דיור.	אחוז העובדים/קהילות עם גישה מלאה לשירותים חיוניים.	לא נמצא בדירוג
8. הנגשה ושוויון הזדמנויות	הנגשה פיזית ודיגיטלית לעובדים עם מוגבלויות; הסרת חסמים בתעסוקה.	רמת עמידה בתקן נגישות (AA/AAA), אחוז עובדים עם מוגבלות.	פרק גיוון והכללה
9. שקיפות ודיווח ציבורי	פרסום מדיניות זכויות אדם, דוחות ESG ודיווחים על פגיעות ופעולות מתקנות.	קיומו של דו"ח שנתי, פרסום מדדים באתר החברה.	פרק אתיקה, פרק ניהול ודיווח ESG
10. שיתוף פעולה עם החברה האזרחית	עבודה משותפת עם עמותות, ארגונים חברתיים ויוזמות לקידום זכויות אדם.	מספר פרויקטים חברתיים, תרומות כספיות ושעות התנדבות.	פרק מעורבות חברתית ותרומה לקהילה
11. השפעה סביבתית והקשר לזכויות אדם	ניהול פליטות, שימוש מושכל במים ואנרגיה, מניעת פגיעה בזכויות סביבתיות של קהילות.	פליטות CO ₂ , צריכת אנרגיה, שיעור מיחזור, ניתוח סיכונים סביבתיים.	פרק סביבה וקיימות

7 | נספח – מאגר שאלות בתחום השפעות עסקים בנושאי זכויות אדם

מבוסס על RBA Code of Conduct, UNGPs, HRIA, OECD Due Diligence מאגר שאלות זה מספק לארגונים אפשרות לבצע הערכה סדורה של השפעות פעילותם על זכויות אדם, לזהות סיכונים מהותיים, ולבסס תהליך Human Rights Due Diligence יעיל. המאגר המוצג להלן אינו משמש כהערכת השפעה מלאה (HRIA – Human Rights Impact Assessment), אלא משמש ככלי ראשוני לסינון והערכה (Screening & Scoping Tool), שנועד לאפשר לחברות למפות תחומי השפעה עיקריים של פעילותן על זכויות אדם. מטרתו לסייע בזיהוי מוקדם של סיכונים מהותיים ולהנחות תהליך נאותות (Due Diligence) בהתאם לעקרונות ה-UNGP, מדריך OECD Due Diligence Guidance וקוד ההתנהלות של RBA.

מס'	תחום / קטגוריה	שאלה לבדיקה	כלי מדידה / אינדיקטורים
1.	מדיניות וממשל תאגידי	האם קיימת מדיניות אתיקה וציות המאושרת ע"י דירקטוריון?	קוד אתי חתום, פרסום באתר
		האם החברה מינתה אחראי/ ממונה אתיקה (Compliance Officer)?	כתב מינוי, תחומי אחריות
		האם קיימים נהלים למניעת שוחד, ניגודי עניינים, ויחס הוגן לספקים ולקוחות?	נוהל, הצהרות מנהלים, הדרכות
		האם הנהלה בכירה מבוקרת על נושא זכויות אדם ו-ESG במסגרת ישיבות דירקטוריון?	פרוטוקולים, דו"ח ESG, מדיניות בקרה
		האם ניהול הסיכונים של החברה כולל ניתוח סיכוני זכויות אדם?	מפת סיכונים, HRIA summary
		האם קיים מנגנון דיווח פנימי / חיצוני (Whistleblower Policy)?	ערוץ דיווח פעיל, נהל חסיון

מס'	תחום / קטגוריה	שאלה לבדיקה	כלי מדידה / אינדיקטורים
2.	העסקת עובדים והיעדר כפייה	האם קיימת מדיניות ברורה האוסרת עבודת כפייה, חובות, תפיסת מסמכים או החזקת דרכונים?	מדיניות חתומה, חוזה עבודה, ראיונות עובדים
		האם לעובדים יש חופש לעזוב את מקום העבודה בהתראה סבירה?	חוזים, תקנון משמעת, עדויות עובדים
3.	העסקת קטינים	האם קיימת מערכת לבדיקת גיל העובדים (Age Verification Process)?	הצהרת גיל, עותקי תעודות זהות
		האם קיימת מדיניות כתובה למניעת העסקת ילדים ועבודה מסוכנת לנוער?	מסמך מדיניות, נהלי גיוס, הדרכות HR
4.	שכר והטבות	האם החברה מבטיחה תשלום לפחות שכר מינימום / שכר מחיה?	תלושי שכר, השוואת שכר לשוק, דוחות הנה"ח
		האם השכר משולם בזמן וללא ניכויים לא חוקיים?	עדויות עובדים, ניתוח תלושים, רישומים של העברות בנקאיות
		האם עובדים מקבלים תלוש מפורט והסבר בשפה שהם מבינים?	דוגמות תלושים, נהלי HR
		האם שעות נוספות משולמות לפי החוק (שיעור מוגדל, לא פחות מ-125% לשעתיים הראשונות ו-150% לאחר מכן)?	רישומי נוכחות, חישוב שעות מול שכר, דוחות מערכת נוכחות
		האם משולם שכר נוסף עבור עבודה בשבתות, חגים?	תלושים, לוחות משמרות, טבלאות שכר, נהלי משמרות
		האם מבוצעות הפרשות סוציאליות כחוק (פנסיה, ביטוח לאומי, ימי חופשה, הבראה)?	דיווחים לביטוח לאומי, קרנות פנסיה, תלושי שכר
		האם עובדים מקבלים גישה לתנאים נלווים (חופשה שנתית, מחלה, הבראה) בהתאם לחוק?	תקנון משאבי אנוש, בקשות חופשה, רישום ניצול ימי חופשה

מס'	תחום / קטגוריה	שאלה לבדיקה	כלי מדידה / אינדיקטורים
5.	שעות עבודה ומנוחה	האם קיימת מדיניות כתובה וברורה המגדירה את מגבלת שעות העבודה השבועיות והמנוחה השבועית?	מדיניות HR מאושרת, נהלי משמרות, תקנון משמעת
		האם שעות העבודה הרגילות אינן חורגות מ־42 שעות בשבוע, בהתאם לחוקי העבודה המקומיים?	דוחות נוכחות חודשיים, חוזי עבודה
		האם סך כל שעות העבודה (כולל שעות נוספות) אינו עולה על 58 שעות שבועיות (בהתאם לחוק)?	מערכת נוכחות ממוחשבת, חישוב ממוצע שעות
		האם שעות נוספות מבוצעות בהסכמה חופשית של העובד, ולא כתנאי להעסקה?	ראיונות עובדים, טפסי אישור שעות נוספות
		האם לעובדים ניתנת הפסקה יומית של לפחות 30 דקות לאחר 6 שעות עבודה, והפסקות נוספות לפי הצורך?	דוחות משמרות, ראיונות עובדים
		האם כל עובד מקבל מנוחה שבועית רצופה של לפחות 24 שעות?	לוח משמרות, מערכת דיווח נוכחות
		האם קיימת מערכת בקרה לניטור שעות חריגות ולמניעת עומס עבודה?	מערכת HR, ניתוח דוחות נוכחות, סקירות חודשיות
		האם יש תיעוד של מדיניות "עבודה גמישה" או ניהול שעות לתמיכה באיזון עבודה-חיים (Work-Life Balance)?	מסמכי HR, סקרים לעובדים, הצהרות הנהלה
6.	חופש ההתאגדות והזכות להסכמים קיבוציים	האם קיימת מדיניות כתובה המצהירה במפורש על זכות העובדים להתאגד, לבחור נציגות ולהצטרף לארגון עובדים?	מדיניות HR / קוד אתי מאושר, נהלי עבודה עם ארגוני עובדים
		האם נציגות עובדים או ועד קיימים במקום העבודה?	רשימת נציגים נבחרים, פרוטוקולי בחירות / ישיבות

מס'	תחום / קטגוריה	שאלה לבדיקה	כלי מדידה / אינדיקטורים
6.	חופש ההתאגדות והזכות להסכמים קיבוציים	האם החברה מכבדת את פעילות הוועד ואינה מתערבת בבחירות או בהתארגנות?	ראיונות עובדים, תיעוד תלונות, היעדר צעדי ענישה
		האם מתקיים דיאלוג קבוע בין ההנהלה לנציגי העובדים (מפגשים תקופתיים / משא ומתן קיבוצי)? העבודה המקומיים?	דוחות נוכחות חודשיים, חוזי עבודה
		האם מתקיים דיאלוג קבוע בין ההנהלה לנציגי העובדים (מפגשים תקופתיים / משא ומתן קיבוצי)?	סיכומי ישיבות, החלטות הנהלה, תוכניות שיפור משותפות
		האם מתקיימים מנגנונים ליישוב סכסוכים ולטיפול במחלוקות עבודה?	נוהל טיפול במחלוקות, פרוטוקולים של ועדות גישור
		האם עובדים שאינם חברים בוועד נהנים מזכויות זהות (שקיפות, מידע, שכר)?	דוחות שכר, ראיונות עובדים, ניתוח פערים
		האם הנהלה משתפת עובדים בשינויים מבניים המשפיעים על תנאי העבודה?	לוח משמרות, מערכת דיווח נוכחות
		האם קיימת אפשרות לעובדים להגיש תלונות או הצעות שיפור באופן אנונימי וללא חשש?	מנגנון תלונות, תיבת פניות, קו חם
		האם עובדים זרים / קבלני משנה מקבלים גישה זהה לזכויות אלה?	חוזי קבלנים, ראיונות עובדים זרים, דוחות ביקורת ספקים
7.	שוויון, גיוון והתעמרות בעבודה	האם קיימת מדיניות שוויון והגנה מפני אפליה בכל שלבי ההעסקה (גיוס, קידום, שכר)?	מדיניות מגוונת, דוחות HR, טפסי גיוס
		האם קיימת מדיניות מניעת הטרדה מינית והתעמרות?	תקנון מאושר, מינוי ממונה, הדרכות חובה
		האם נערכות הדרכות תקופתיות לכלל העובדים והמנהלים בנושא התנהגות מכבדת ושוויון הזדמנויות?	תוכנית הדרכות, רשימות משתתפים

מס'	תחום / קטגוריה	שאלה לבדיקה	כלי מדידה / אינדיקטורים
7.	שוויון, גיוון והתעמרות בעבודה	האם יש מנגנון דיווח בטוח וחסוי לתלונות בנושא הטרדה או התעמרות?	נוהל תלונות, תיעוד טיפול, שמירה על סודיות
		האם החברה עוקבת אחרי גיוון מגדרי, אתני וגילאי ומפרסמת נתונים?	דו"ח גיוון, נתוני HR, ESG report
		האם קיימת תוכנית לקידום נשים, עובדים עם מוגבלות או מיעוטים?	תוכניות Mentorship, טבלאות קידום
8.	רווחה, קידום ואיזון עבודה-חיים	האם קיימת מדיניות רווחה הכוללת תמיכה כלכלית, רגשית ובריאותית לעובדים?	תקנון רווחה, רשימת שירותים, תקציב שנתי
		האם עובדים נהנים מגישה לשירותי בריאות, ביטוח וייעוץ נפשי?	הסכמים עם ספקים, סקרים לעובדים
		האם יש תוכנית קידום Career Path ברורה לכל עובד?	תוכנית HR, סדנאות פיתוח
		האם החברה מבצעת סקרי שביעות רצון תקופתיים ומיישמת את הממצאים?	דוחות סקר, תוכנית פעולה
9.	בריאות ובטיחות בעבודה Occupational Health & Safety	האם קיימת מדיניות בריאות ובטיחות מאושרת ומפורסמת לעובדים?	מסמך מדיניות חתום, לוחות מודעות, הדרכות עובדים
		האם מונה ממונה בטיחות / אחראי סביבת עבודה?	כתב מינוי, תעודת הסמכה, אחריות בתיאור תפקיד
		האם בוצע סקר סיכונים (JSA) בכל המחלקות?	דו"ח עדכני, תוכנית טיפול בסיכונים
		האם קיימים נהלי חירום ותגובה לאירועים (אש, חומרים מסוכנים, פציעות, רעידות אדמה, שינויי אקלים)?	נוהל כתוב, תרגילי חירום, דו"חות הדרכה
		האם מתבצעות בדיקות תקופתיות לציד, מערכות בטיחות ואמצעי מיגון?	יומן בדיקות, אישורי מהנדס בטיחות / גורם מוסמך

מס'	תחום / קטגוריה	שאלה לבדיקה	כלי מדידה / אינדיקטורים
9.	בריאות ובטיחות בעבודה (Occupational Health & Safety)	האם כל עובד מקבל הדרכת בטיחות בתחילת העבודה והדרכות רענון שנתיות?	רשימת משתתפים, תוכניות הדרכה, חומרי למידה
		האם עובדים מצוידים באמצעי מיגון אישיים (PPE) לפי סיכונים ספציפיים?	רשימות חלוקה, אישורי קבלה, ביקורות מחלקות
		האם החברה מנהלת מערכת תחקור תאונות, ניתוח שורש (Root Cause Analysis) ותוכנית מניעה?	דו"חות תאונות, סיכומי תחקיר, תוכנית CAP
		האם קיימת גישה לשירותי רפואה תעסוקתית, בדיקות רפואיות ובדיקות סביבת עבודה?	חוזה עם גורם רפואי, רישומי בדיקות
		האם מתבצעת בחינה תקופתית של סביבת העבודה (אוויר, תאורה, רעש, טמפרטורה)?	דו"ח סביבתי, מדידות מוסמכות
		האם קיים מנגנון תמיכה לעובדים לאחר תאונה / טראומה / לחץ בעבודה?	נהלי רווחה, פסיכולוג תעסוקתי, ייעוץ
10.	שרשרת אספקה אחראית (Responsible Supply Chain Management)	האם קיימת מדיניות רכש אחראי הכוללת זכויות אדם, תנאי עבודה וסביבה?	מסמך מדיניות חתום, פרסום באתר, הנחיות למחלקת רכש
		האם קיים תהליך מובנה למיפוי סיכוני זכויות אדם בשרשרת האספקה (Risk Mapping)?	טבלת סיכונים לפי מדינות / ענפים / סוג ספק
		האם קיימים קריטריונים לאיתור ספקים "בסיכון גבוה"?	מדרג סיכון, סיווג ספקים
		האם נבחנים סיכונים הקשורים לעובדי קבלן, מהגרי עבודה ועובדים זמניים?	נהלי קליטה, הסכמים עם חברות כוח אדם

מס'	תחום / קטגוריה	שאלה לבדיקה	כלי מדידה / אינדיקטורים
10.	שרשרת אספקה אחראית Responsible Supply Chain Management	האם כל ספק חדש עובר תהליך הערכה מקדים (Due-Diligence)?	שאלון SAQ, ביקורת ראשונית, מסמכי ציות
		האם החברה מבצעת ביקורות שוטפות (Review / Desktop Audit / לספקים Mapping)?	דו"חות ביקורת, תיעוד ביקור באתר
		האם קיימת מערכת לניהול CAP (Corrective Action Plan) לספקים עם ממצאים?	טבלאות CAP, מועדי סגירה, מעקב סטטוס
		האם בכל חוזה ספק קיים סעיף מחייב בנושא זכויות אדם ועבודה הוגנת?	חוזה, טפסי התחייבות, נספחים
		האם הספקים מחויבים לחתום על קוד אתי או קוד התנהגות של החברה?	טופסי חתימה, תיעוד מעקב
		האם החברה מעניקה לספקים הדרכות, תמיכה או כלים לשיפור תנאי עבודה וזכויות אדם?	תוכניות הדרכה, חומרים, נוכחות ספקים
		האם קיים מנגנון דיווח פתוח ונגיש לספקים ולעובדים לדיווח על הפרות?	נוהל תלונות, פרסום קו חם, ערוץ מקוון
		האם החברה מדווחת באופן פומבי על ניהול זכויות אדם בשרשרת האספקה?	דו"ח / ESG Sustainability Report
		האם נמדדים יעדים שנתיים בתחום (אחוז ספקים מבוקרים, ממצאים סגורים וכו')?	טבלת KPI, דו"ח בקרה

8 | רשימת מקורות מידע להרחבה, התעמקות ומסגרות ניהול התחום בעולם

The UN Guiding Principles Reporting Framework

The first comprehensive guidance for companies to report on human rights issues in line with their responsibility to respect human rights.

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRreportingFramework_withguidance2017.pdf

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights is an instrument consisting of 31 principles implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy framework on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

UN THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS An Interpretive Guide

An interpretive guide that elaborates on the Guiding Principles on Business and Human Rights, and provides detailed explanations of the principles and their implications for states and businesses in relation to human rights

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

UNGC | A STRUCTURED PROCESS TO PRIORITIZE SUPPLY CHAIN HUMAN RIGHTS RISKS

Outlines a systematic approach for businesses to identify and prioritize human rights risks in their supply chains.

<https://unglobalcompact.org/library/2851>

Ohchr | A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy

Provides guidance for companies on creating comprehensive human rights policies aligned with international standards.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf

BSR | Guidelines and Toolkit for Corporate Human Rights Practitioners

Offers conflict-sensitive due diligence tools tailored for ICT companies and corporate human rights practitioners.

<https://www.bsr.org/en/reports/conflict-sensitive-human-rights-due-diligence-for-ict-companies-guidelines-and-toolkit-for-corporate-human-rights-practitioners>

The Global Compact | A Guide for Integrating Human Rights into Business Management

Helps businesses incorporate human rights considerations into their management practices and decision-making processes.

https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2Fguide_hr.pdf

UNEP | Human Rights Screening and Risk Assessment

Provides example questions for evaluating human rights risks in operations, projects, or assets.

<https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/wp-content/uploads/2024/12/C2.-Human-Rights-Screening-and-Risk-Assess-Guidance-Qs-for-assessing-operation.pdf>

UN | Human Rights Indicators A Guide to Measurement and Implication

Explains how to measure and interpret human rights indicators for effective monitoring and evaluation.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Human_rights_indicators_en.pdf

OHCHR | HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE: AN INTERPRETIVE GUIDE

Clarifies the concept of human rights due diligence and provides interpretive guidance for implementation.

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/HRDD%20Interpretive%20Guide_ENG_Sep%202021.pdf

Nomogaia Org | Human Rights Risk Assessment: A Practitioners Guide

A practical guide for conducting human rights risk assessments in various business contexts.

<https://nomogaia.org/wp-content/uploads/2019/11/Practitioners-Guide-to-HRRA.pdf>

BSR | Rapid Human Rights Due Diligence During political and armed conflict

Provides a rapid assessment tool for human rights due diligence in conflict-affected areas.

URL: <https://www.bsr.org/files/BSR-Rapid-HRDD-Political-Armed-Conflict-Tool.pdf>

UN | Reporting Framework with guidelines

Outlines a framework and guidance for companies to report on human rights performance and practices.

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPreReportingFramework_withguidance2017.pdf

UNDP| HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE AND THE ENVIRONMENT

A practical tool for businesses to integrate environmental and human rights due diligence.

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-11/undp_bhr_hrdde_practical_tool_for_business_2024.pdf

Equality and Human Rights Commission| A Guide to Business and Human Rights

Provides UK-based guidance for businesses on respecting and promoting human rights.

https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/a_guide_to_business_and_human_rights_1_1.pdf

UNDP | THE GLOBAL PROGRAMME FOR STRENGTHENING THE RULE OF LAW, HUMAN RIGHTS, JUSTICE AND SECURITY

Blueprint for transformative change through rule of law and human rights for sustainable development.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-08/Blueprint%20for%20Transformative%20Change%20through%20the%20Rule%20of%20Law%20and%20Human%20Rights%202022-2025%20lv.pdf>

RBA | Risk Assessment Corporate Level Self-Assessment Questionnaire

A self-assessment tool for companies to evaluate human rights risks at the corporate level.

<https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBASampleCorporateSAQ.pdf>

OECD | DUE DILIGENCE GUIDANCE FOR RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

Provides OECD guidelines for businesses to conduct responsible due diligence across operations.

https://www.oecd.org/en/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_15f5f4b3-en.html

הרגולציה האירופית CSRD

https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en?utm_source=chatgpt.com

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>

צוות מעלה מבקש להודות על העזרה בגיבוש המסמך:

- ויטה אליאסון, מומחית למבדקי אחריות חברתית (Social Compliance Audits), יועצת ומרצה בתחום ה-ESG וה-CSR.
- יאיר כהן, מנהל שיבולת ESG
- ירדן קלטר, אנליסט ESG, בנק הפועלים
- רוקסן סער, מנהלת סיכונים בשרשרת האספקה באינטל העולמית

הפרק פותח במסגרת מיזם משותף עם משרד התפוצות והמאבק באנטישמיות