

# העסקה שוויונית ורב גונית דו"ח מצב שנת 2018



גיוון תעסוקתי  
מרכז רפואי שמיר  
(אסף הרופא)

כתיבה ועריכה:  
**מירב בוך** אחראית לספריה הרפואית, הממונה על שוויון וגיוון תעסוקתי של  
הון אנושי

נתונים סטטיסטיים:  
**מיכל אושרי** מנהלת משאבי אנוש  
**ענת דסה** סגנית מנהלת משאבי אנוש

2.....	דבר המנהלת הכללית
0.....	רקע
1.....	היחידה כמעסיקה
3.....	תמונת מצב: שוויון מגדרי
5.....	תמונת מצב: תעסוקת יוצאי אתיופיה
6.....	תמונת מצב: תעסוקת בני החברה הערבית
7.....	תמונת מצב: העסקת אנשים עם מוגבלות
8.....	תמונת מצב: תעסוקת חרדים
9.....	סקירת החסמים
10.....	פעולות לטובת כשירות תרבותית שננקטו בשנת 2018
11.....	פעולות לטובת כשירות תרבותית המתוכננות ב 2019
12.....	מסקנות והמלצות

## דבר המנהלת הכללית

זוהי השנה הראשונה בה מתפרסם דו"ח המציג את המגוון האנושי במרכז הרפואי שמיר. במרכז עובדים כ-3500 איש המהווים פסיפס סגוני המורכב מאנשים מכל השכבות ומרקעים שונים, בעלי תחומי עניין מגוונים.

ביחד הם יוצרים את השלם שהינו גדול מסך כל חלקיו.

מחקרים הראו כי במקום בו יש גיוון תעסוקתי ניתן לראות יצירתיות רבה יותר, דעות מגוונות והתייחסויות רחבות, מחויבות רבה יותר של העובדים למקום העבודה וקבלת החלטות טובה יותר.

כל זאת משפיע על מתן טיפול איכותי ושאיפה למצוינות בשירות שניתן לחולים ובני משפחותיהם, המגיעים בשערי המרכז.

כולי תקווה כי פעילות הגיוון שמניע דו"ח זה תניב פירות ותאפשר ליותר אוכלוסיות מרקע מגוון להיקלט לתעסוקה במרכז וכן תיצור אקלים תרבותי מכליל שיאפשר לעובדים מרקעים שונים להתקדם ולמצות את הפוטנציאל התעסוקתי שלהם.

בברכה,

ד"ר אסנת לבציון-קורח

## רקע

המרכז הרפואי אסף הרופא הנו הרביעי בגודלו מבין בתי החולים הממשלתיים והוא משרת אוכלוסייה מגוונת המונה כמיליון בני אדם באזור המרכז והשפלה.

המרכז במספרים:

- 886 מיטות ברישיון
- 110 מיטות לאשפוזי יום
- 24,000 ניתוחים
- 231,500 ימי אשפוז
- 450,000 ביקורים במרפאות ובמכונים
- 162,000 ביקורים במיין
- 9,047 יולדות

## חזון המרכז הרפואי

המרכז הרפואי יהווה מרכז על של מצוינות ברפואה, בחדשנות, באקדמיה ובמחקר ויהיה הבחירה הראשונה של חולים ואנשי סגל, כל אלה תוך גילוי אחריות ורגישות חברתית.

## הקדמה

דוח מצב הגיוון במרכז הרפואי אסף הרופא נכתב זו השנה הראשונה. הדו"ח מתייחס להרכב מצבת כוח האדם במרכז ודרגת בכירותם של האוכלוסיות הבאות: נשים, חרדים, ערבים, יוצאי אתיופיה, אנשים עם מוגבלות ועולים חדשים.

במהלך שנת 2018 מונתה ממונה על שוויון וגיוון תעסוקתי של הון אנושי וכן הוקמה וועדת היגוי שבה חברים: סגן מנהל אדמיניסטרטיבי הממונה על הנגישות, ממונה על שוויון מגדרי, סגנית מנהלת משאבי אנוש, אמרכל תחום, אחות אחראית ממחלקת כף רגל סוכרתית ומנהלת מדור במחלקת גזברות (2 נציגות של אוכלוסיות הגיוון).

## מטרות על לפעילות הגיוון בית החולים:

- ✓ פריצת דרך בביצוע הגיוון בדרגים מירב תיכון ובכיר באופן שיביא לידי ביטוי את אוכלוסיית הגיוון.
- ✓ פריצת דרך בתעסוקת עובדים מקצועיים ואקדמאים מקרב אוכלוסיות החרדים ואנשים עם מוגבלות.

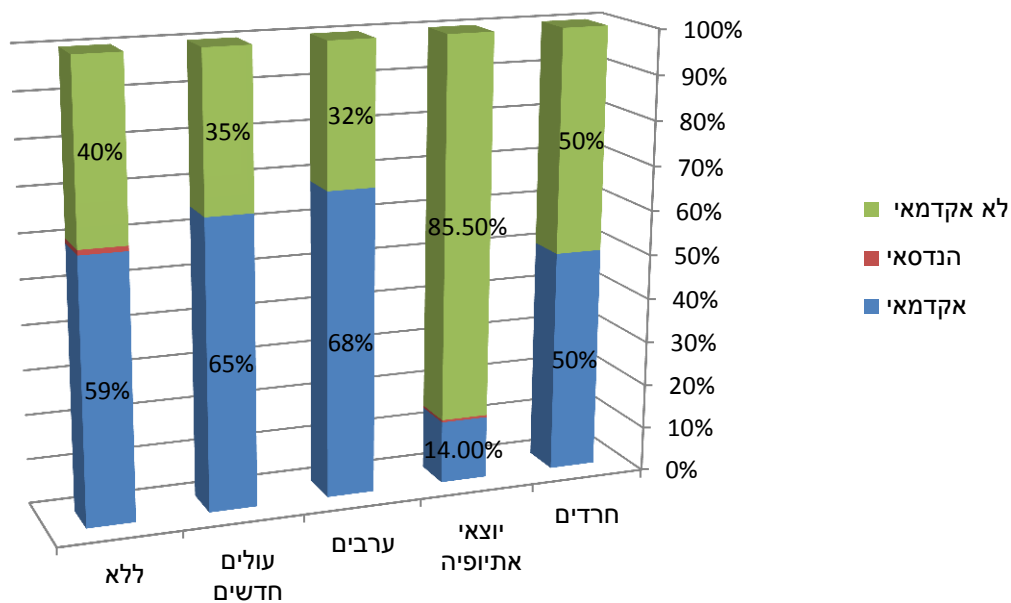
## היחידה כמעסיקה

סכום כולל	בכיר	תיכון	מירב	מסד	ייצוג הולם
18		2	2	14	חרדים
200		2	3	195	יוצאי אתיופיה
317		14	40	263	ערבים
71			25	46	עולים חדשים*
2689	7	290	557	1835	ללא
3295	7	308	627	2353	סה"כ

\* 12 שנה משנת העלייה.

## פילוח שיעור אקדמאים ושאינם אקדמאיים

לא אקדמאי	הנדסאי	אקדמאי	ייצוג הולם	סכום כולל	לא אקדמאי	הנדסאי	אקדמאי	ייצוג הולם
50%		50%	חרדים	16	8		8	חרדים
85.5%	0.5%	14 %	יוצאי אתיופיה	200	171	1	28	יוצאי אתיופיה
32%		68%	ערבים	321	102		219	ערבים
35%		65%	עולים חדשים	71	25		46	עולים חדשים
40%	1%	59%	ללא	2689	1071	31	1587	ללא
42%	1%	57%	סכום כולל	3297	1377	32	1888	סכום כולל



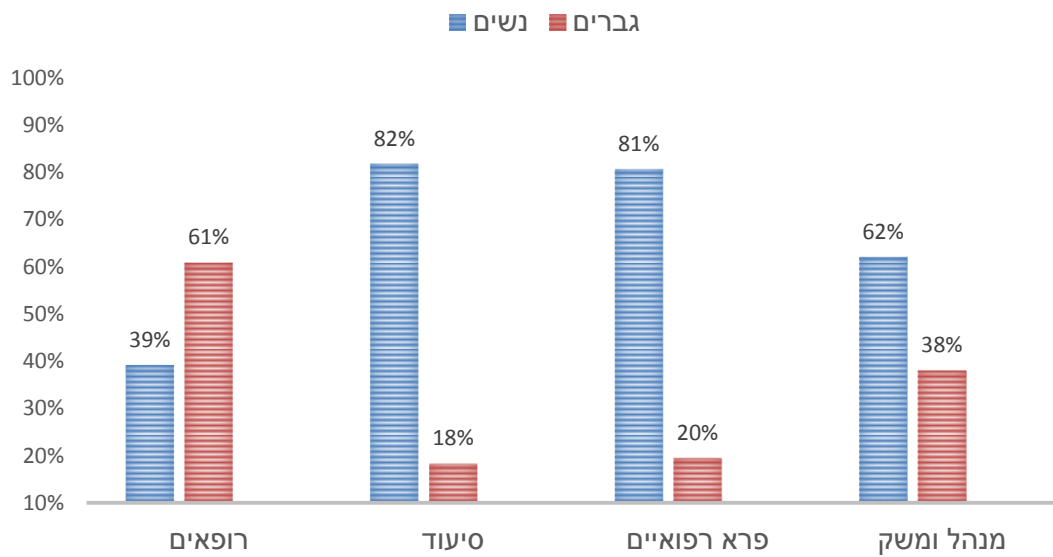
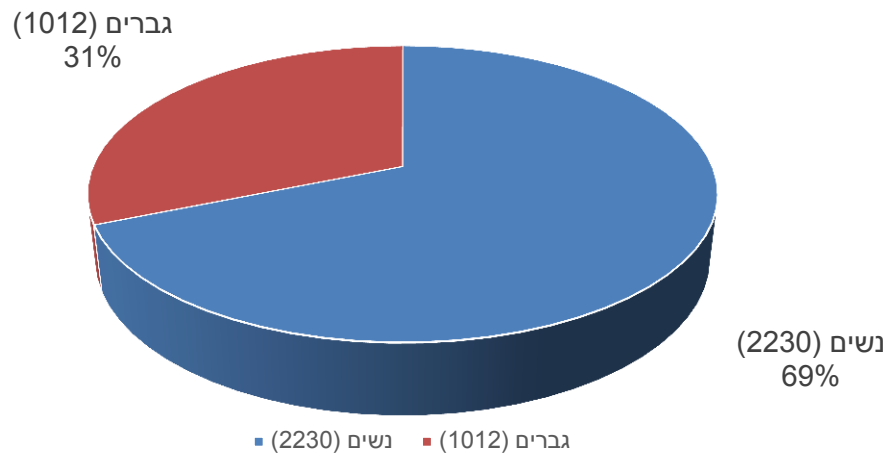
### שיעור ייצוג מתוך כלל הסטודנטים ביחידה:

סטודנט	ייצוג הולם
3	חרדים
2	יוצא אתיופיה
0	ערבים
0	עולים חדשים
0	אנשים עם מוגבלות
0	ללא
5	<b>סכום כולל</b>

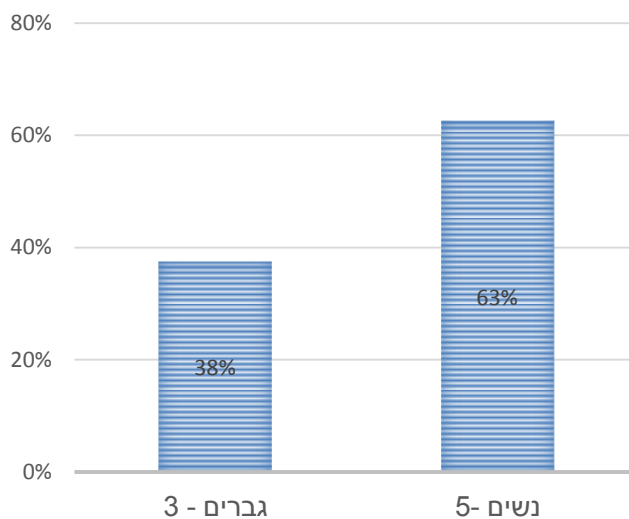
### שיעור ייצוג מתוך כלל בני שרות לאומי ואזרחי:

בני שירות	ייצוג הולם
0	חרדים
18	יוצאי אתיופיה
6	ערבים
5	עולים חדשים
15	אנשים עם מוגבלות
57	ללא
<b>101</b>	<b>סכום כולל</b>

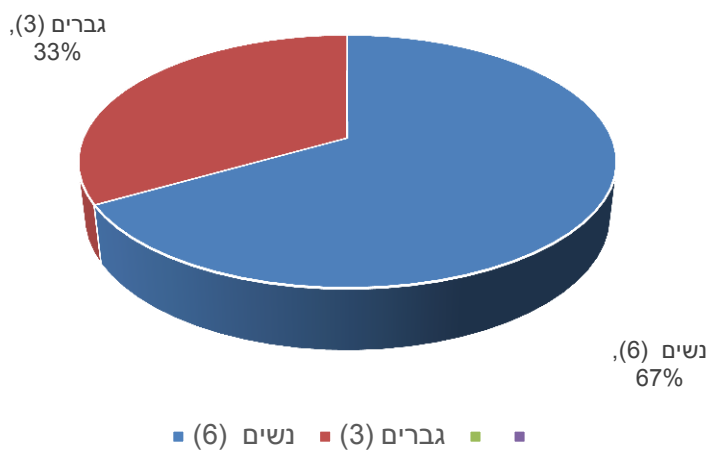
## תמונת מצב: שוויון מגדרי



### התפלגות מגדרית בתפקידים בכירים:



### התפלגות מגדרית בסגל הבכיר:



בשנת 2018 מועסקים 41 רופאים מנהלים מתוכם 10 נשים המהוות 24.4% מכלל הרופאים המנהלים.



## תמונת מצב: תעסוקת יוצאי אתיופיה

היעד: 1.8% מסה"כ עובדי המרכז הרפואי בהתאם לשיעור באוכלוסייה.

הגדרה: מי שהוא או אחד מהוריו נולדו באתיופיה

אנו מעודדים קליטה והשתלבות של עובדים יוצאי אתיופיה המהווים במוסדנו כ- 5.8% מכלל עובדי המדינה הפעילים.

שיעור העסקת יוצאי אתיופיה במוסדנו גבוה, כאשר חמישית מהם מועסקים בתפקידים הדורשים הסמכה/רישיון.

העסקת בני העדה האתיופית על פי מדרג תפקידים:

סקטור	מספר עובדים יוצאי אתיופיה בסקטור	מספר עובדים בתפקידים מקצועיים	עובדים בתפקידים לא מקצועיים*	סגל תיכון	סגל מירב	סגל מסד
סקטור רופאים	1	1	0	0	1	0
סקטור סיעוד	70	32	38	1	1	68
סקטור פרא	8	7	1	0	2	6
סקטור מנמ"ש	110	0	109	0	0	110
סה"כ	189	40	148	1	4	184
אחוז מכלל יוצאי אתיופיה	100%	21%	79%	1%	2%	97%
<b>* תפקידים מקצועיים = תפקידים שדורשים הסמכה/רישיון</b>						

\* עובדים בתפקידים לא מקצועיים:

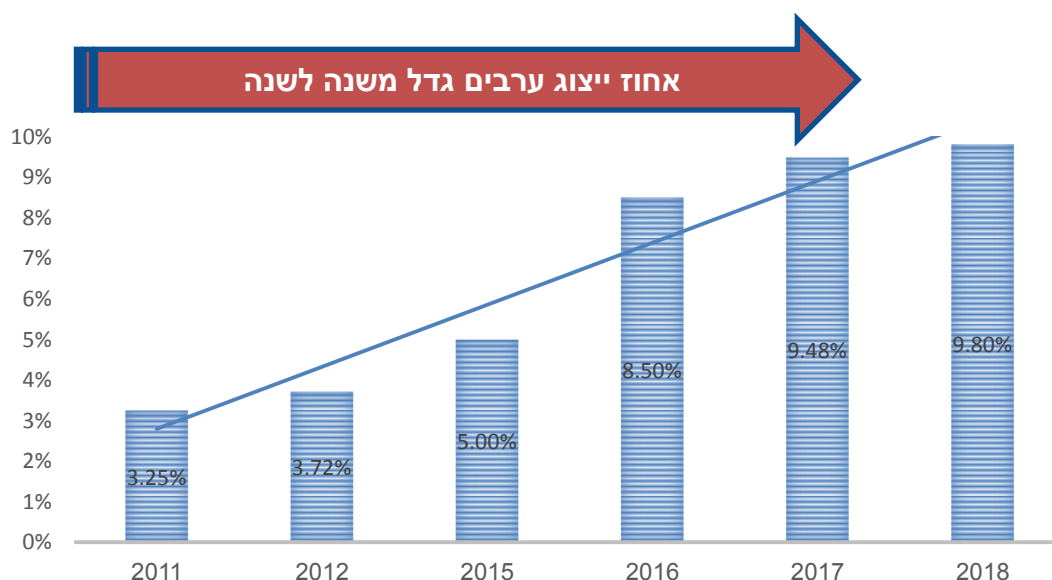
סקטור סיעוד – כוחות העזר  
 סקטור פרא – כוח עזר  
 מנהל ומשק - מזכירות

## תמונת מצב: תעסוקת בני החברה הערבית

היעד: 10% מסה"כ עובדי המרכז הרפואי

הגדרה: מי שהוא ערבי, דרוזי או צ'רקסי

אחוז בני המיעוטים עלה לאור קליטת כ- 300 עובדי קבלן ניקיון לשירות המדינה בסוף 2016+2017, ולכן העלאת אחוז העובדים לא מקצועיים וסגל המסד.



### העסקת ערבים על פי מדרגים:

סגל מסד	סגל מירב	סגל תיכון	תפקידים לא מקצועיים*	תפקידים מקצועיים	סה"כ ערבים בסקטור	סקטור
1	48	4	1	52	53	סקטור רופאים
139	4	5	20	128	148	סקטור סיעוד
23	9	0	2	30	32	סקטור פרא
81	0	3	79	5	84	סקטור מנמ"ש
244	61	12	102	215	317	סה"כ
77%	19%	4%	32%	68%	100%	אחוז מכלל המיעוטים

\*פירוט לא מקצועיים:

סקטור רופאים – סטודנטים לרפואה

סקטור סיעוד – כוחות עזר וסטודנטים לסיעוד

סקטור פרא – טכנאי אק"ג + כוח עזר, סקטור מנמ"ש - מזכירות

## תמונת מצב: העסקת אנשים עם מוגבלות

היעד: 5% מסה"כ עובדי המרכז הרפואי

הגדרה: לפי הגדרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

בהתאם לנתוני הביטוח הלאומי לשנת 2017 העסקת בעלי מוגבלות כעובדי מדינה במוסדנו מוגדרת כרמה בינונית. עדיין לא התקבלו נתונים לשנת 2018.

במרכז הרפואי מועסקים אנשים עם מוגבלות בהעסקה לא ישירה דרך חברת המשקם ובני שירות לאומי ואזרחי.

15 עובדי המשקם מועסקים במחלקות הבאות:

משאבי אנוש
חדר ניתוח
בית מרקחת
גזברות
אונקולוגיה
קבלת חולים
שרותי הנדסה ואחזקה
בית מרקחת
קבלת חולים
מרפאות חוץ
בית מרקחת
מעבדה ביוכימית

נכון לשנת 2018 מועסקים 14 בני/ות שירות לאומי בעלי צרכים מיוחדים במחלקות הבאות:

ארכיון עיניים
עיניים
חדר ניתוח
הנדסה רפואית
מעבדה ביוכימית
מרפאות חוץ
כירורגית ילדים
הנדסה רפואית
מכון שמיעה
מטבח
רשומות רפואיות
משרד קבלה מיון
מחסן רפואי
שליחויות

## תמונת מצב: תעסוקת חרדים

עקרונות ופעולות לשילוב האוכלוסייה החרדית בשירות המדינה נקבעו בהחלטת ממשלה מספר 869 בשנת 2015. המטרה להנגיש משרות והכשרות בשירות המדינה לאוכלוסייה זו.

היעד שנקבע ב 2016 היה שבני האוכלוסייה החרדית יהוו לפחות 7% מקרב אוכלוסיית העובדים הנקלטים לשירות המדינה.

הגדרה: המשתייך לאוכלוסייה החרדית הוא מי שהוא, ילדו או בן זוגו לומד או למד במוסד חינוך חרדי.

יש לבצע מיפוי של אוכלוסיית העובדים החרדים במרכז הרפואי כדי שאפשר יהיה לבנות תכנית לעמידה ביעד שקובע החוק.

מבוצעות פעולות חשיפה למועמדים פוטנציאליים מקרב האוכלוסייה החרדית באמצעות שיתופי פעולה עם גורמים חיצוניים כגון מוסדות לימוד.

### פרופיל מועמדים עם מוגבלות/מהמגזר החרדי לשנת 2018:

חרדים	אנשים עם מוגבלות	
9	8	כמות מכרזים אליהם נגשו אנשים עם מוגבלות וחרדים
23	21	מס' מועמדים שהגישו מועמדותם
14	10	מס' מועמדים שניגשו למיונים שלב א'
6	7	מס' מועמדים שעברו בהצלחה את שלב א'
0	0	מס' מועמדים שעברו בהצלחה את ועדת הבוחנים

## סקירת התסמים

חסימים פנימיים	חסימים חיצוניים	יוצאי אתיופיה
<p>רבים מקרב עובדי הכפיים הוותיקים אינם דוברים את השפה העברית.</p> <p>חוסר השכלה/הסמכה מקצועית מהווה חסם בפני התקדמות לדרגים מירב ותיכון.</p>	<p>חוסר במועמדים בעלי הכשרה מקצועית שיכולים להיקלט למגוון תפקידי הטיפול בבית החולים</p>	
<p>יש חוסר אמונה בקרב אוכלוסייה זו כלפי המערכת והיכולת להתקדם בתוכה</p>	<p>רבים מקרב העובדים הפוטנציאליים מתגוררים באזור הצפון. בעיית המרחק משליכה על הרצון להיקלט לעבודה באזור או היכולת להחזיק בעבודה לאורך זמן.</p>	<b>ערבים</b>
<p>לא קיימים נתונים על מידת העסקה של אוכלוסייה זו בבית החולים</p>	<p>קיימים מעט מאד מאוכלוסייה זו שמציעים מועמדות למכרזים. בשנת 2018 נגשו 23 מועמדים חרדים ל 9 מכרזים. מתוכם 0 עברו את וועדות הבחנים.</p> <p>חרדים שלומדים את מקצועות הבריאות מעדיפים לעבוד לאחר מכן במרכזי בריאות בקהילה החרדית או בבתי חולים המשרתים את הציבור החרדי.</p>	<b>חרדים</b>
<p>פוטנציאל המשרות בבית החולים נמוך משום שרוב מקצועות הטיפול כרוכים בעבודה פיזית ומנטלית המחייבת כשירות מלאה. הנתון היחיד לגבי מספר המועסקים מגיע מביטוח לאומי.</p> <p>אין לשאול את העובדים לגבי מוגבלותם בשל צנעת הפרט. הרבה פעמים עובדים יסתירו את מוגבלותם ולכן אין יכולת לעזור להם ולוודא שהם ממצים את מלוא זכויותיהם.</p>	<p>חוסר ידע בקרב אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות לגבי דרך הגשת מועמדות למכרז בבית החולים ובכלל בשירות המדינה.</p> <p>בשנת 2018 נגשו 21 מועמדים שהצהירו על היותם בעלי מוגבלות ל 8 מכרזים. מתוכם 0 עברו את וועדות הבחנים.</p> <p>קיים קושי בתהליך המיון וגיוס שבשלו לא מצליחים להגיע לקו הגמר.</p>	<b>אנשים עם מוגבלות</b>

## פעולות לטובת כשירות תרבותית שנוקטו בשנת 2018

### כיתות לימוד לשיפור השפה העברית

מחזור שני של כיתות לימוד נפתח ובו למדו 20 עובדי משק וניקיון. הלימודים הועברו על ידי חיילים מתנדבים מעמותת "ארץ". רישום בוצע דרך המנהלים שבחרו בעובדים המעוניינים ושעות הלימוד היו 13:30-14:45 פעם בשבוע על חשבון העבודה.

### שוויון מגדרי

ביצוע הדרכות בנושא הטרדות מיניות על ידי הממונה על שוויון מגדרי הן בימי אוריינטציה לעובדים חדשים (ארבע בשנה) והן בהדרכות לעובדים קיימים על פי דרישה.

### הנגשה שפתית

במסגרת העברת עובדי קבלן הניקיון למדינה תרגמה מחלקת משאבי אנוש לרוסית, ערבית ואמהרית את עלון המידע לעובדים לגבי זכויותיהם ותנאי העסקתם. כמו כן, הדרכות האוריינטציה וטרומ הקליטה לוו על ידי דוברי השפות השונות. הדבר נעשה בשיתוף פעולה עם מנהל המחלקה.

### סדנאות הנגשה תרבותית למטפלים

מחלקת הדרכה בשיתוף מחלקה עו"ס מארגנת הדרכות בנושא הנגשה תרבותית כבר מזה מספר שנים. בשנת 2018 הועברה 5 סדנאות כאשר 3 מתוכן במסגרת הקורסים הבאים: קורס כוחות עזר, קורס אחיות מעשיות וקורס טיפול תומך. הסדנאות נפתחו גם לעובדי מנהל ומשק וכן כל מחלקה חויבה לשלוח רופא אחד לפחות.

### כנסי מעסיקים

ברבעון האחרון של השנה השתתף בית החולים בשני כנסי מעסיקים לטובת קידום תעסוקה של אנשים עם מוגבלות פיזית ונפשית. בעקבות הכנסים נוצרו קשרים עם רכזי השמה בעמותות וארגונים אליהם מופצים כל המכרזים שיוצאים מטעם בית החולים.

### ממונה על גיוון תעסוקתי

בתחילת השנה מונתה ממונה על נושא שוויון וגיוון תעסוקתי של הון אנושי. הממונה השתתפה בקורס הסמכה מטעם האגף לגיוון בנציבות המדינה.

### שיתופי פעולה

פעולות חשיפה ושיתופי פעולה עם ארגונים ייעודיים כגון מכללה חרדית לבנות- בניית הכשרה ייחודית ביחידה למערכות מידע בנושא אבטחת מידע עבור בנות הקורס.

### הרצאות להכרות עם החברה הישראלית

ניתנה הרצאה על המגזר החרדי, על גווניו השונים, לכלל עובדי בית החולים.

### מצבת כוח אדם

אושר תקן ייעודי לסטודנט מקרב יוצאי אתיופיה עבור מחלקת משאבי אנוש. אושרו שני תקנים ייעודיים לסטודנטים חרדים למחלקת תעשייה וניהול וכן ליחידה למערכות מידע. אושרו שלושה תקנים ייעודיים לקליטת אנשים עם מוגבלות.

## פעולות לטובת כשירות תרבותית המתוכננות ב 2019

### כיתות לימוד לשיפור השפה העברית

2 מחזורים של כיתות ללימוד השפה העברית ל 40 עובדים סה"כ מקרב עובדי משק וניקיון וכן ממחלקת חצר וגן. בנוסף בהמשך השנה תיפתח כיתה נוספת עבור עובדי מערך המזון.

### הנגשה שפתית

במסגרת הטיפול בפורשי וגמלאי בית החולים נבחנת אפשרות להכנת חוברות מידע ייעודיות ותרגום שלהן לשפות רוסית אמהרית וערבית.

### וועדת היגוי

הוקמה וועדת גיוון תעסוקתי שמטרתה לקדם את תחום הגיוון על היבטיו השונים. הוועדה תתכנס ארבע פעמים בשנה.

### דנאות הנגשה תרבותית

כתלות בפתיחת קורס הכשרה למדריכים מטעם משרד הבריאות מתוכנן לשלוח גם רופאים להכשרה. מתוכננת הכשרה מותאמת בנושא לצוותי הביטחון של בית החולים.

### פעולות מתוכננות על ידי הממונה על הגיוון

- ✓ סקר מנהלים בנושא מוכנות להעסקת עובדים עם מוגבלות
- ✓ ביקור הנהלה בבית הנשיא - חשיפה ורתימה לנושא הגיוון
- ✓ קבוצת מיקוד לעובדים מקהילת יוצאי אתיופיה בנושא אקלים ארגוני
- ✓ קמפיין צילומים "גיוון עושה לנו טוב" - סיפורי הצלחה של עובדים בארגון

### שיתופי פעולה

- ✓ תכנית "יד ביד" בשיתוף עמותת "גשר" - מתנדבים מאוכלוסיות צרכים מיוחדים בשיתוף ביטוח לאומי- סניף רמלה.
- ✓ שיתוף פעולה עם הממונה על השיקום בבריאות הנפש במשרד הבריאות על מנת לקדם פרויקטים בתחום התעסוקה

### הרצאות מתוכננות להיכרות עם החברה הישראלית

שתי הרצאות לפחות המיועדות אחת לדרג המנהלים ושניה לכלל עובדי בית החולים שמטרתן חשיפה לעולמם של אנשים עם מוגבלות.

## מסקנות והמלצות

במרכז הרפואי שמיר מתקיימות יוזמות רבות שמטרתן לטייב את הכשירות התרבותית מוך  
ראייה שיש לכך יש קשר ישיר לאיכות הטיפול במטופלים ובני משפחותיהם.  
צוות עובדים מגוון, המרגיש שהאקלים הארגוני רואה את צרכיו ואת הרקע ממנו הוא בא, ייתן  
שירות טוב יותר לציבור המבקרים במרכז.

### המלצות בחלוקה ליחידות:

#### הנהלת בית החולים

- ✓ חתירה לייצוג הולם של אוכלוסיות הגיוון בוועדות של כלל בית החולים.
- ✓ חתירה לפיתוח אישי של עובדים מאוכלוסיות הגיוון (בדגש על ערבים) וקידומם לדרגים מירב תיכון ובכיר.

#### הנהלה אדמיניסטרטיבית ורכש

- ✓ נקיטת פעולות לטובת ביצוע התקשרויות עם ספקים המגיעים מרקע מגוון או כאלו המעודדים גיוון בקרבם. נושא זה ייבדק בדוח המסכם החל מהשנה הבאה.
- ✓ תיעוד הפעילויות בהם נוקט המרכז הרפואי לצורך מתן שירותים הרלוונטיים לקהל הישראלי המגוון. נושא זה ייבדק בדוח המסכם החל מהשנה הבאה.

#### משאבי אנוש

- ✓ גיבוש נוהל ארגוני לקליטה והעסקת עובדים עם מוגבלות
- ✓ העברת סדנה בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות בשיתוף פעולה של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות.
- ✓ המשך נקיטת צעדים פרו אקטיביים לפרסום משרות שנפתחות בקרב עמותות וארגונים המסייעים בתעסוקת עובדים מאוכלוסיות הגיוון.
- ✓ מיפוי צרכים ותכנון גיוס אל מול פרישות מתוכננות בשנים הקרובות ובתיאום עם מנהלי המחלקות.
- ✓ הכנסת פרקים בנושא הגיוון התעסוקתי ואיזון קריירה- בית בקורסי עתודה ניהולית פנימיים לרופאים ובפורום עתודה ניהולית בסקטורים סיעוד, פרא ומנהל ומשק.

#### מחלקת הדרכה

- ✓ גיוון המרצים המגיעים במסגרת הרצאות שניתנות לכלל עובדי המרכז הרפואי.
- ✓ שריון מקומות לעובדים מאוכלוסיות הגיוון בקורס עתודה ניהולית.

#### שיווק ודוברות

- ✓ חתירה להצגת פעילות הגיוון בתוך הארגון ומחוץ לו מתוך צורך לעודד את העובדים מאוכלוסיות הגיוון לחוש תחושת שייכות לארגון ומתוך מטרה להציג את העשייה בנושא לכלל הציבור.