



**אושר: ע"י פרופ' יצחק קרייס מנהל המרכז הרפואי
והנהלת המרכז הרפואי**

תאריך הוצאה: פברואר 2018

תאריך עדכון אחרון: 8.2022

תאריך תמצית שינוי עדכון אחרון: מאי 2025
עודכנו ניסוחים ובפרק ה' עודכנו הגורמים שאפשר ליצור איתם קשר.

**המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
קוד האתיקה הארגונית**

תרבות אתית * מנהיגות אתית * יושרה אישית * רעות

האתיקה הארגונית

דבר המנהל

מרטין בובר אמר: **"אדם לא יקבל ערכים לחייו אלא אם חיפש ומצא אותם בעצמו"**. קוד האתיקה הארגונית הוא מסמך חשוב וקריטי לכל אחת ואחד מאתנו. הוא נבנה עקב בצד אגודל ונוסח בקפידה כדי לבטא את האמונות, האידיאלים וערכי היסוד המאפיינים את המרכז הרפואי שלנו.

הניסיון מלמד שקוד האתיקה הארגונית הוא גורם המלכד את העובדים ומסייע להם להשביח ולהיטיב את מתן השירות למטופלים ולבני משפחותיהם, כמו גם ליצור פעילות משותפת ומפרגנת בינם לבין עצמם.

אין לי ספק שהפנמה ויישום של הערכים שעליהם מושתתת האתיקה הארגונית שלנו – **יושרה, טיפוח ושמירת כבוד האדם, רעות, הגנה על נכסי המרכז הרפואי, שמירה על חיסיון ופרטיות, התנהלות אתית עם כלל הגופים המקיימים קשר עם המרכז הרפואי והתנהלות במסגרת חוקי מדינת ישראל** – יקטינו משמעותית את היקף ההתנהגויות הבלתי תקינות בעבודה ויגדילו את רמת הנכונות לדווח על התנהגויות בלתי תקינות.

קוד האתיקה הארגונית מעניק לנו שפה אחידה, מלמד אותנו מה מוצדק ומה לא, קובע את ההתנהגות הרצויה במרכז הרפואי. זהו מסמך שעושה לנו סדר וקובע מה הוגן ומה בלתי הוגן, מה ראוי לעשות ומה אין ראוי לעשות.

מטרתו של הקוד האתי היא לצייד כל עובדת ועובד בתעודת זהות ערכית, סוג של מצפן להתנהגות ראויה. התנהלות על-פי קוד האתיקה הארגונית, תגביר את אמון הציבור בנו ותסייע בפיתוח מנהיגות אתית והתנהלות המושתתת על יושרה, הוגנות ומקצועיות בלתי מתפשרת.

פרופ' יצחק קרייס

מנהל המרכז הרפואי המשולב

פרק א' מבוא

כללי

הטיפול בחולה ובמשפחתו עומד בראש סולם העדיפויות של המרכז הרפואי.

בכל יום מקבלים עובדי המרכז הרפואי שיבא החלטות אתיות. אתיקה ארגונית ומקצועית משפיעה על כלל ההיבטים של חיי העבודה היומיומיים. המרכז הרפואי שיבא מחויב לסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה, מעל ומעבר לדרישות החוק. קוד האתיקה במקום העבודה מפרט את תחומי האחריות ואת הקווים המנחים של הסטנדרטים האתיים שמצפים לראות אצל כל חברי צוות המרכז הרפואי.

המסמך יפרט את העקרונות האתיים בעבודה היומיומית עליהם מבוסס הקוד, כלים לקבלת החלטות אתיות, והנחיות לדיווח על בעיות אתיות שמתעוררות.

הקוד מיועד לכלל עובדי המרכז הרפואי שיבא ובכללם: רופאים, אחיות, עובדי מקצועות הבריאות, עובדי מנהל ומשק, חוקרים, סטודנטים, מתנדבים ומנהלים וכן עובדים של מעסיקים אחרים הפועלים במרכז הרפואי.

יסודות האתיקה של המרכז הרפואי שיבא

כל פעולה הנעשית בתוככי המרכז הרפואי תתבצע מתוך מחויבות ליסודות אתיים המשרתים כקווים מנחים לקבלת החלטות לעבודה מקצועית בעלת רף גבוה וכוללים:

המטופל במרכז * מצוינות * עבודת צוות * חדשנות
יושרה * מנהיגות * כבוד הדדי * רעות

אתיקה ואתיקה ארגונית

אתיקה היא מערכת של עקרונות מוסריים או כללי התנהגות. הם מסייעים לקבוע מה נכון ומה לא נכון. אתיקה עוזרת להגדיר ערכים כגון כבוד, יושר, הגינות ואחריות. בנוסף, מציבה אתיקה קבוצת כללים או סטנדרטים לפיהם אנו חיים ועובדים.

אתיקה ארגונית משמעותה היא יישום ערכים אתיים להתנהגות במקום העבודה. יישום זה של אתיקה מתייחס לכל האספקטים של ההתנהגות הארגונית כולל יחסי העובדים עם מטופלי הארגון, בינם לבין עצמם ועם הארגונים איתם עומד שיבא ביחסי עבודה, ותוך קבלת אחריות על פעילותם בתחום תפקידם.

קוד האתיקה הארגונית אינו בא להחליף קודים מקצועיים של מקצועות הרפואה והבריאות הקיימים בשיבא אלא מתייחס לפעילות המרכז הרפואי ולפעילותם של עובדיו ומנהליו בו כתוספת לקודים מקצועיים.

מטרה

הקוד האתי של המרכז הרפואי שיבא, נועד לנסח סטנדרטים של התנהגות אתית; לספק כלים לתמיכה בקבלת החלטות על בסיס עקרונות האתיקה; להתוות דרכים לדיווח כשעולות סוגיות אתיות, וכן לשמר ולשפר תרבות אתית של כלל עובדי המוסד.

עקרונות האתיקה הארגונית

קוד האתיקה של שיבא מושתת על העקרונות הבאים:

1. התנהלות במסגרת חוקי מדינת ישראל.
2. יושרה בכלל ההתנהגות בארגון ומחוצה לו.
3. טיפוח ושמירת כבוד האדם בין עובדי הארגון מטופלי ולקוחותיו.
4. שמירה על חיסיון ופרטיות של מידע פרטי ובריאותי של מטופלי ועובדי שיבא.
5. הגנה על נכסי המרכז הרפואי בהיבטים הפיזיים, הכלכליים, קניינו הרוחני וסביבתו.
6. התנהלות אתית עם כלל הגופים המקיימים קשר עם המרכז הרפואי.
7. רעות.

פרק ב' יישום העקרונות האתיים במרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא

עיקרון 1: התנהלות במסגרת חוקי מדינת ישראל

המרכז הרפואי שיבא וכל עובדיו פועלים במסגרת חוקי מדינת ישראל. לא יבצע כל עובד, במסגרת עבודתו פעילות שאינה חוקית.

עיקרון 2: יושרה

יושרה פירושה להיות מחויב להרגלי התנהלות שמעבר ללשון החוק היבש ולאמץ מערכות יחסים המבוססים על כבוד ויושר עם חברים לעבודה, עם חולים ועם כל בעלי העניין, בין אם פנימיים ובין אם חיצוניים. יושרה במקום העבודה משפיעה על כל ההתנהגות המקצועית וקבלת החלטות.

מוניטין המרכז הרפואי מבוסס על יכולתו של כל אדם בצוותו לקבל החלטות העולות בקנה אחד עם ערכי שיבא ועם עקרונות אתיים.

ניגוד עניינים

ניגוד עניינים מתקיים כאשר לעובד יש עניין ישיר, או בלתי ישיר, במצבים שעלולים להשפיע, או להיראות כמשפיעים על שיפוטו כשהוא מבצע מטלות בתחום אחריותו.

על כל אנשי הצוות להימנע מניגודי אינטרסים (כולל ממה שנראה כניגוד אינטרסים) בין מה שנמצא בתחומי אחריותם בעבודה, לבין ענייניהם האישיים. במידה ומתגלה ניגוד אינטרסים או חשש להתקיימותו, יש להביאו בפני הממונה להחלטה על דרך הפעולה הארגונית אשר תאפשר את הפעילות בצורה ראויה (גילוי נאות).

ניגוד עניינים במערכות יחסים אישיות

ניגוד עניינים עלול להיווצר כאשר בן משפחה של עובד שיבא, עשוי להפיק רווח אישי מקשר של יחסי עבודה עם המרכז הרפואי שיבא כדי להימנע מנסיבות כאלו, עובדי שיבא מנועים מלהשתתף בהחלטה לשכור, להעביר, או לקדם בן משפחה, או להימצא במצב של ממונה ישיר או בלתי ישיר או השפעה על בן משפחה.

ניגוד עניינים עלול להיווצר גם כאשר בן משפחה או מקורב של עובד שיבא עשוי להרוויח מקשר עסקי עם שיבא ואשר לעובד יש יכולת החלטה על קיום או תנאי הקשר העסקי האמור. במקרה זה חייב העובד להציג בפני הממונה עליו או איש ההנהלה המתאים את ניגוד העניינים על מנת שהמרכז הרפואי יוכל לפעול בהתאם.

ניגוד עניינים מול גורם חיצוני

זהו ניגוד עניינים המתרחש כאשר יש עניין חיצוני הדורש כמות רבה של זמן ואנרגיה עד כדי פגיעה ביכולת העובד לבצע את תפקידו במרכז הרפואי במלואו או באיכות הראויה. המדובר הוא בעיקר בפעילות הנעשית בתוך שעות העבודה וללא הסדר על השלמתן עם ממונה. ניגוד עניינים מסוג זה כולל שימוש בכלים, בחומרים ובמתקנים של המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא ללא אישור נאות ולמטרות שאינן קשורות בו.

עיקרון 3: טיפוח ושמירת כבוד האדם

ראוי שסביבת העבודה במרכז הרפואי שיבא תאופיין ביושרה, אמון וכבוד הדדי, סביבה אשר תומכת בפיתוח תרבות של אתיקה. המרכז הרפואי שיבא מתחייב לקיים בנחישות מקום עבודה בו מתאפשרים זכויות וכבוד לכל פרט.

אפליה והטרדה

הארגון מחייב כבוד לחינוך ולתרבות, למוצא, מגדר, גיל, דת, מגבלות גופניות, ונטייה מינית ולהימנע מאפליה על רקע זה.

בשיבא אסורה כל צורה של הטרדה, איומים, הפחדות והתעללות נפשית ומילולית, מגע פיזי בלתי רצוי, וכל פעולה אחרת אשר, סביר להניח, שתיתפס כפוגעת או משפילה.

יש להקפיד על דיבור מכבד לחברים לעבודה ולמטופלים ולהימנע מלשון הרע.

אלימות במקום העבודה

אנו מחויבים לספק מקום עבודה בטוח לכל העובדים והמתנדבים. אלימות מכל סוג שהוא במקום העבודה, אשר כוללת תקיפה, התעללות, והטרדה (גופנית, מינית, רגשית או פסיכולוגית) אסורה, ותטופל במלוא חומרת הדין הפלילי והמשמעת.

בריאות ובטיחות במקום העבודה

אנו מחויבים לקיים סביבת עבודה בטוחה ובטיחותית לצוות, למטופלים ולמבקרים. במרכז הרפואי שיבא פועל מערך בטיחות, אשר מפעיל נאמני בטיחות הפרושים בכל היחידות בארגון ומטמיעים את יעדי הבטיחות הארגוניים.

אלכוהול, סמים וחומרים אחרים

חל איסור על שימוש באלכוהול, סמים או כל חומר אחר שעלול לפגוע בכושר העבודה או בבטיחותם של עובדי ומטופלי המרכז הרפואי.

עיקרון 4: שמירה על חיסיון ופרטיות

מידע אישי המתייחס לחולים/מטופלים של המרכז הרפואי, לצוות הרפואי, לחוקרים, לסטודנטים, למתנדבים ולעובדים נאסף ועובר שימוש לצרכים חוקיים בלבד ותוך ציות לחוקים הרלבנטיים. באחריות של כל הצוות לשמור על הפרטיות והסודיות של כל המידע האישי שנאסף ולהקפיד על חסיון המידע הרפואי. יש להימנע מכל דיון וגילוי של מידע על חולים במקומות ציבוריים כגון מסדרונות, מעליות, מסעדות, שיחות מזדמנות ורשתות חברתיות.

כל מידע ארגוני, כלכלי או אישי של המרכז הרפואי, יחידותיו הארגוניות או אנשיו לא יועבר לכל אדם או ארגון מחוץ למרכז הרפואי. יש לקבל אישור הנהלה לחריגה מנוהל זה. מידע כזה לא ייחשף גם בתוך בית החולים לאנשים שאינם מוסמכים לקבלו.

עיקרון 5: הגנה על נכסי המרכז הרפואי

צוות המרכז הרפואי יפגין שיקול דעת ויושרה בעת שימוש בנכסים השייכים למרכז הרפואי, בין אם פיזיים, כספיים או קניינו הרוחני. השימוש לרעה או שימוש לא ראוי בנכס של שיבא מהווה פגיעה בנכסי הארגון ויטופל על פי הדין הפלילי או המשמעת. ציוד ונכסים רוחניים של המרכז הרפואי לא יישמשו למטרות/עסקים שאינם של שיבא, אלא אם ניתן לכך אישור מתאים מן ההנהלה.

חל איסור מוחלט על שימוש או הפצה של מידע פנימי של הארגון, אלא על פי היתר הגורמים המוסמכים. בעת הפסקת התעסוקה או הקשר עם שיבא, יש להחזיר כל רכוש למרכז הרפואי. השימוש בכספים או נכסים לכל מטרה לא מוסמכת, אסור בהחלט.

עיקרון 6: התנהלות אתית עם כלל הגופים המקיימים קשר עם המרכז הרפואי.

קשרים עם ספקים, קבלנים, יועצים וסוכנים חשובים להתנהלות התקינה של המרכז הרפואי. שיבא ינהל עסקים עם גורמים אלה רק כאשר הינם פועלים במסגרת החוקים והרגולציות המתאימים. תהליך הבחירה בגורמים אלה צריך להיות מבוסס על קריטריונים אובייקטיביים והוגנים, תוך שקיפות מתאימה ומתוך שמירה על איכות, בטיחות ושמירה על הסביבה.

מתנות וטובות הנאה אישיות

מתנות או טובות הנאה אישיות לעובדי המרכז הרפואי עלולות לפגוע בהתנהלות המקצועית האובייקטיבית מול המטופלים ו/או לייצר מראית עין של פגיעה כזאת. אנשי צוות של שיבא מנועים על פי חוק מלקבל שירותים או טובות הנאה שמטרתם להשפיע על החלטות עסקיות עם בעלי עניין חיצוניים. חברי צוות רשאים לקבל מתנות אישיות בערך סמלי, וזאת אם הן לא ניתנות לעתים תכופות, ואינן יוצרות מחויבות של שיבא כלפי אדם או חברה הנמצאים בקשרי עבודה עם המוסד הרפואי. כל מתנה אחרת מחייבת אישור. יש לפעול בנושא לפי נהלי המרכז הרפואי ומשרד הבריאות.

עיקרון 7: רעות

עקרונות הבסיס עליו מושתתים יחסי העבודה בין אנשי הצוות חייבים להתבסס על עקרונות הרעות, חברות וכבוד הדדי. אורה חיובית זו תיצור בשיבא סביבה מיטיבה, התומכת בבריאות והחלמה.

פרק ג' קבלת החלטות בסוגיות אתיות

סוגיות שעולות בנושאי אתיקה במקום העבודה הן לעתים קרובות מורכבות. מסיבה זו, קוד האתיקה הנוכחי אמור לסייע בקבלת החלטות אתיות ועוזר לזהות אותן. החלק הבא בקוד זה מפרט שלוש אפשרויות דיווח, כולל מה לעשות אם מתעורר צורך לדון ו/או לדווח על סוגיה אתית.

סוגיות אתיות

סוגיות אתיות עולות כאשר לא ברור מהי הפעולה הנכונה שיש לנקוט במצב נתון, כאשר יש מצב שבו אין מספיק מידע, או שקיים ניגוד בין עקרונות אתיים או לחלופין ניגוד עניינים.

אם נתקלת בסוגיה אתית, שאל את עצמך את השאלות הבאות:

- **האם הדבר תואם את ערכי המרכז הרפואי שיבא?** האם הפעולה עולה בקנה אחד עם הערכים של שיבא? האם זו החלטה שהמנהל/ממונה, וכי' היה מאשר? האם זה משהו שמתקבל בדרך כלל כהתנהגות ראויה?
- **האם הדבר מתאים לערכי המקצוע שלי?** האם הפעולה עולה בקנה אחד עם קוד האתיקה של הארגון / האיגוד המקצועי שלי?
- **האם הדבר הוגן?** האם החלטתי תפלה לרעה או תגרום נזק למישהו – שותפים למקצוע, חולים, ספקים, הקהילה? האם אלה שיושפעו על ידי ההחלטה ירגישו שהם טופלו באופן הוגן בטווח הארוך, כמו גם בטווח הקצר?
- **האם אני יכול להצדיק את זה?** אילו הייתי צריך להצדיק את החלטתי למשפחתי, לאמצעי התקשורת או להנהלה הבכירה, האם הייתי יכול לתת סיבות טובות לפעולות שנקטתי?

פרק ד' דיווח על סוגיות/בעיות בתחום האתיקה

יש לעודד כל דיווח על הפרות וחשד להפרות של הקוד, בין בזיהוי ובין אנונימי.

להלן אפשרויות הדיווח:

אפשרות 1: לדבר עם הממונה/המנהל הישיר

לעתים קרובות הממונה/מנהל שלך הוא בעמדה הטובה ביותר להנחות ולפתור את הדילמה האתית שלך, וניתן לפנות לעזרה נוספת אם יש צורך בכך. במצבים בהם אתה מרגיש אי-נוחות לדבר עם הממונה או המנהל שלך, או שהם אינם מסוגלים לעזור, עליך לפנות לדרג גבוה יותר בהנהלה כדי למצוא עזרה.

אפשרות 2: להשיג סיוע של ממונה על או מנהל בכיר

אם ניסית לדבר עם הממונה/מנהל שלך, אבל עדיין יש לך שאלות, קיימת אפשרות להיעזר בגורמים אחרים כמו אנשי משאבי אנוש, מחלקה משפטית, מחלקת ביטחון והיחידה לניהול סיכונים על פי העניין.

אפשרות 3: ליצור קשר טלפוני עם משרד מרכז פורום האתיקה הארגונית, סמנכ"ל משאבי אנוש.

הערה: דיווחים הנוגעים ליחסי עבודה, ענייני תעסוקה, הטרדה או אפליה, בריאות ובריאות בעבודה, תלונות של חולים וביואתיקה לא יטופלו דרך קוד האתיקה הארגונית, אלא יועברו לטיפול של האנשים המתאימים.

פרק ה' גופים העוסקים באתיקה במרכז הרפואי שיבא

פורום אתיקה ארגונית

מרכז רפואי שיבא הקים פורום אתיקה ארגונית, מתוך המחויבות לקידום ושיפור התרבות הארגונית. פורום זה עוסק בנושאים:

- סקירה וקבלת החלטות/המלצות לגבי סוגיות אתיות לא פתורות.
- סקירה של דיווחים שהוגשו בפניות ישירות למנהלים או לחברי הפורום.
- מעקב אחר מגמות אתיות במקום העבודה.
- המלצה על שינויים נדרשים במדיניות.

בפורום האתיקה הארגונית יש ייצוג של ניהול סיכונים, משאבי אנוש, מחלקה משפטית, ביואתיקה והנהלה בכירה.

פעילויות אתיות נוספות במרכז הרפואי שיבא

במרכז הרפואי שיבא פועלים גופים נוספים העוסקים בביואתיקה העוסקים בתחומים הרפואיים והקליניים. להלן הגופים ונושאי פעילותם:

1. ועדת אתיקה מוסדית על פי חוק זכויות החולה.
2. ועדה אתיקה מוסדית על פי חוק החולה הנוטה למות.
3. פורום ביואתיקה העוסק בליבון נושאים עקרוניים וביעוץ למחלקות והיחידות הקליניות במרכז הרפואי בסוגיות אתיות.
4. ועדת הלסינקי המוסדית המוסמכת לדון בהיבטים האתיים של ניהול מחקרים.
5. ועדות אתיקה אד הוק שימונו ע"י מנהל המרכז והמשנה למנהל המרכז שתפקידם לדון בסוגיות העולות על הפרק. הרכב הועדה יותאם לסוגיות הספציפיות.

מרכזי תמיכה ומידע בנושא אתיקה ארגונית במרכז הרפואי שיבא:

המרכז הרפואי שיבא מספק טווח רחב של תמיכה בענייני אתיקה. ניתן ליצור קשר עם גופים אלה לפי הנושאים והטלפונים להלן:

פורום האתיקה הארגונית	מרכז הפורום – מר אבי ברוך, סמנכ"ל למנהל ארגון ומשאבי אנוש, טלפון: 2480/2483
עניינים הנוגעים להתנהלות אישית או בינאישית בקרב צוותי המרכז הרפואי.	ממונה על המשמעת – גב' אסתר לביא, טלפון: 3120
עניינים הקשורים להתנהלות בנושאי מחקר.	ועדת אתיקה במחקר (הלסינקי), טלפון: 3810
לעניינים העוסקים בביואתיקה, בחוק זכויות החולה ובחוק החולה הנוטה למות.	ועדת אתיקה, עו"ד עודד גורני, טלפון: 3423
עניינים הנוגעים לניהול סיכונים ובטיחות הטיפול	היחידה לבטיחות הטיפול ולניהול סיכונים (עניינים רפואיים), ד"ר עמית גוטקינד טלפון: 9231
עניינים הנוגעים לפניות הציבור	המשרד לפניות הציבור (יחסים עם חולים), גב' פנינה אליהו, טלפון: 9713
עניינים הנוגעים לביטחון או לגניבות	משרד הקב"ט, טלפון: 3252/3
עניינים הנוגעים לעבירה על חוקים ותקנות נושאים הנוגעים לניגוד עניינים	עו"ד עודד גורני, הלשכה המשפטית טלפון: 3423
הטרדה מינית	ממונה על שוויון מגדרי – גב' איילת אברמוביץ טלפון: 0526667442
מחקרים	גב' ורד נוסבוים ועדת הלסינקי, טלפון: 3810

