



גיוון תעסוקתי  
מרכז גריאטרי שיקומי פלימן

# דוח גיוון וייצוג לשנת תשפ"א-תשפ"ב, 2021

## המרכז הגריאטרי שיקומי פלימן



מאי 2021, אייר תשפ"א

כתיבה ועריכה: ורד פרנס,  
מנהלת משאבי אנוש והממונה על גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות.

## דבר מנהלת המרכז הרפואי

שילוב מגזרים ותרבויות וגיוון בתעסוקה מהווים אתגר חשוב ביותר בשוק העבודה במדינת ישראל בכלל ובמשרדי הממשלה בפרט.

גיוון תעסוקתי מייצר הזדמנויות שונות ושוות וסביבת עבודה עשירה בחדשנות ויצירתיות, ומעמיד את המרכז בסטנדרטים גבוהים ובהענקת טיפול רפואי איכותי למטופליו.

המרכז הרפואי פלימן שם לנגד עיניו את משימת הגיוון התעסוקתי כיעד קבוע וימשיך לשלב ולקדם עובדים מהמגזרים השונים ומכלל הרבדים.

בברכה,

ד"ר אינה שוגייב  
מנהלת המרכז הרפואי

## תוכן עניינים

עמוד	
2	דבר מנהלת המרכז הרפואי
	<b>פרק א' - המרכז הרפואי כמעסיק</b>
4	1. ייעוד ומטרות
6	2. הגיוון התעסוקתי בבית החולים - במבט על
8	3. הגיוון במרכז גריאטרי פלימן - ביחס לכל אוכלוסייה
8	3.1 החברה העברית
8	3.2 יוצאי אתיופיה
9	3.3 אנשים עם מוגבלות
9	3.4 מגזר חרדי
9	3.5 עולים חדשים
10	4. הגיוון - ביחס לסקטור ומדרג
10	4.1 סקטור רופאים
11	4.2 סקטור הסיעוד
12	4.3 מקצועות הבריאות
13	4.4 סקטור מנהל ומשק
14	4.5 שירות לאומי ומתנדבים
14	5. הגיוון ביחס למגדר ומדרג
14	5.1 כלל בית החולים
15	5.2 התפלגות לפי קבוצות אוכלוסייה
16	6. ייצוג עובדים מרקע מגוון בועדות מייעצות
16	7. השתתפות בתכניות הכשרה ופיתוח
	<b>פרק ב' - אתגרים ופעולות לקידום גיוון וייצוג</b>
16	8. פעולות לקידום גיוון
16	9. פעולות לכשירות תרבותית ומיזמים
	<b>פרק ג' -</b>
	<b>10. המרכז הרפואי כנותן וכצרכן שירותים מגוונים</b>
17	10.1 המרכז הרפואי כנותן שירותים מגוונים
17	10.2 המרכז הרפואי כצרכן שירותים מגוונים
17	<b>פרק ד' - מסקנות והמלצות</b>

## פרק א': המרכז הגריאטרי שיקומי פלימן כמעסיק

### 1. ייעוד ומטרות

ייעוד המרכז הגריאטרי שיקומי פלימן- לשמש מרכז רפואי גריאטרי מוביל וייחודי לשיקום האוכלוסייה המבוגרת בצפון הארץ, המספק שירותי רפואה מצוינים ואיכותיים, על מנת להחזיר מטופלים לקהילה, תוך תפקוד מלא ככל האפשר.

אנו מאמינים, כי הגיוון התעסוקתי וטיפול הרב תרבותיות בבית החולים יתרמו לשירותי רפואה איכותיים ומקצועיים יותר למטופלים ולמאושפזים.

**דוח מצב הגיוון והייצוג לשנת 2021** נכתב זו השנה הרביעית.

כתיבת הדוח תורמת להאצת תהליכים למען השגת **מטרות הגיוון** במרכז הרפואי, שהן:

- א. העלאת ייצוג תעסוקת עובדים בקבוצות הגיוון שאינן מיוצגות בהתאם ליעד הממשלתי (\*): בדגש על אנשים עם מוגבלות וחרדים.
- ב. חיזוק תשתית תומכת גיוון; יצירת סביבת עבודה כשירה תרבותית ופיזית, יצירת מנגנוני תמיכה וחיבור העובדים למרכז הרפואי ושיפור חוסן ואיכות חיים בשגרה ובעת חירום.
- ג. שימור העובדים המגוונים.
- ד. העלאת ייצוג אנשים מקבוצות הגיוון בתפקידים בכירים ובמקצועות פרופסיונאליים.

בדוח נציג תמונה על מצבת כח העובדים במרכז הרפואי פלימן בהתייחס לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם: ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים, עולים חדשים ואנשים עם מוגבלות.

ביחס לכל אוכלוסייה יוצג:

- שיעור ייצוג בכל רמה במדרג שירות המדינה (סטודנטים, מסד, מירב, תיכון, בכיר).
- שיעור ייצוג של בני שירות לאומי ואזרחי ומתנדבים.
- התפלגות מגדרית בכל רמה במדרג שירות המדינה.
- חלוקה לדירוג פרופסיונאלי ולא פרופסיונאלי.
- ייצוג עובדים מרקע מגוון בוועדות מייעצות של המרכז הרפואי.
- השתתפות בתכניות הכשרה ופיתוח.

בדוח נסקור את הפעולות והמיזמים לקידום גיוון וייצוג שנקטו בשנת 2021 ושצפויים להינקט בשנת 2022.

הערות:

- נתוני הדוח מתייחסים לדצמבר 2021.
- בכל מקום בו מופיע הנוסח בלשון זכר, הכוונה לנשים וגברים כאחד.
- באשר לאנשים עם מוגבלות נמנע בדוח זה מפירוט יתר, למען שמירת צנעת הפרט של המועסקים.

---

להלן היעדים הממשלתיים לייצוג (\*):

החברה הערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים- החלטת ממשלה (מספר 2579 משנת 2007 ומספר 4436 משנת 2009) קבעה כי 10% מעובדי השירות הציבורי יהיו בני החברה הערבית.  
יוצאי אתיופיה- החלטת ממשלה מספר 1065 משנת 2016 קבעה, כי מידת ייצוגם בשירות המדינה תהיה לכל הפחות כפי שיעורם באוכלוסייה הכללית, כלומר 1.7%.  
אנשים עם מוגבלות- חוק שוויון זכויות (אנשים עם מוגבלות) (תיקון מס' 15) התשע"ו-2016 קובע כי 5% מעובדי שירות המדינה יהיו עובדים עם מוגבלות כהגדרתה בתיקון.  
המגזר החרדי- החלטת ממשלה מספר 3268 קובעת, כי אחוז הנקלטים בשירות המדינה אשר משתייכים למגזר החרדי לא יפחת מ-7%.  
עולים חדשים- חוק שירות המדינה מיום 1.1.7, קובע כי עולים חדשים זכאים להעדפה מתקנת, אך לא נקבע יעד כמותי לשיעור ייצוגם.

(\*)-נלקח מתוך דו"ח העסקה שוויונית של נש"מ לשנת 2018.

## 2. הגיוון התעסוקתי במרכז הרפואי פלימן במבט על

### מצבת כח העובדים - שיעור ייצוג כללי

סך עובדים	סך כל העובדים בבית החולים	סטודנטים	מסד	מירב	תיכון	בכיר
3	356	4	267	49	33	3
0.84%	100%	1.12%	75%	13.76%	9.27%	0.84%

### שעור ייצוג אוכלוסיית הגיוון לפי רמת בכירות

מגמת שינוי ביחס לשנת 2019-2020	בכיר	תיכון	מירב	מסד	סטודנטים	סך כל העובדים	סך כל העובדים	יעד ממשלתי	
מגמת עליה	0	18.18%	48.98%	46.82%	50%	44.1%	אחוז יחסי	10%	חברה ערבית
עליה	0	0	0	4.49%	0	3.37%	אחוז יחסי	1.7%	יוצאי אתיופיה
עליה	0	0	4.08%	0.82%	0	1.4%	אחוז יחסי	7%	מגזר חרדי
עליה	0	0	4.08%	1.12%	0	1.4%	אחוז יחסי	לא נקבע יעד	עולים חדשים
עליה	0	0	0	3%	0	+2.25%	אחוז יחסי	5%	אנשים עם מוגבלות
	3	27	21	116	2	169	אחוז יחסי		אוכלוסייה שאינה מרקע מגוון
	100%	81.82%	42.86%	43.45%	50%	47.47%	אחוז יחסי		

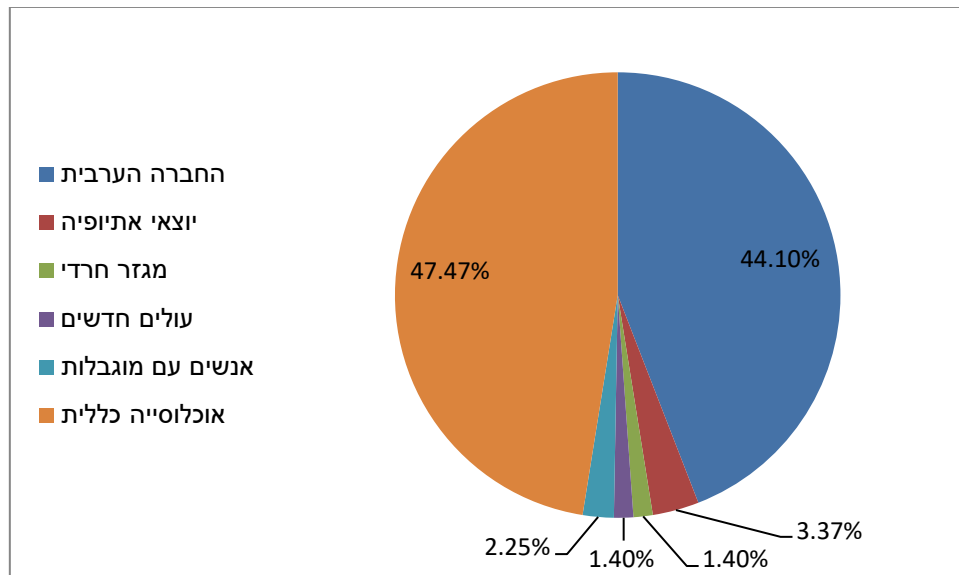
### חלוקה לדירוג פרופסיונאלי ולא פרופסיונאלי

לא פרופסיונאלי	פרופסיונאלי	סך כל העובדים	חברה ערבית
39	118	סך כל העובדים	
24.84%	75.16%	אחוז יחסי	
7	5	סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
58.33%	41.57%	אחוז יחסי	
2	3	סך כל העובדים	מגזר חרדי
40%	60%	אחוז יחסי	
2	3	סך כל העובדים	עולים חדשים
40%	60%	אחוז יחסי	
8	0	סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
100%	0	אחוז יחסי	
31	138	סך כל העובדים	אוכלוסייה שאינה מרקע מגוון
18.34%	81.66%	אחוז יחסי	

מגמות מרכזיות ממבט- על :

- במרכז גריאטרי שיקומי פלימן מועסקים כ- 360 עובדים.
- מתוכם 157 בני החברה הערבית המהווים כ-44% מכלל העובדים (הרבה מעל היעד הממשלתי ובמגמת עליה של 5% משנת 2019 ושל עוד 2.4% משנת 2020).
- כ75% מבני החברה הערבית המועסקים במרכז הרפואי הינם בדירוג פרופסיונאלי.
- 12 עובדים יוצאי אתיופיה מהווים 3.37% מכלל העובדים (מעל היעד) ובמגמת עליה- 2 עובדים נוספים נקלטו בשנת 2021. כ42% מהם בדירוג פרופסיונאלי.
- 8 עובדים עם מוגבלות, שהם 2.25% מכלל העובדים (בשנת 2021 גויסו 2 עובדים עם מוגבלות).
- \*יצוין, כי ככל הנראה בפועל יש במוסדינו עובדים עם מוגבלות נוספים שאינם מזוהים על ידינו (בשל חוסר רצון לדווח על מצבם).
- 5 חרדים (1.4% מהעובדים) ובמגמת עליה- 2 עובדים חרדים חדשים בשנת 2021. 3 מהן בדירוג פרופסיונאלי.
- 5 עולים חדשים (1.4% מהעובדים), עולה חדש יותר מהשנה החולפת ( 3 מהם בדירוג פרופסיונאלי).
- בנוסף, בית החולים העסיק בשנת 2021 : 9 אנשים עם מוגבלות במסגרת שירות לאומי והתנדבות ו- 2 עובדים במסגרת ה"משקם".

תמונת מצב הגיוון :



- נתוני הגיוון לפי רמת בכירות, כלל המרכז הרפואי:
- מהנתונים עולה, כי ככל שעולים ברמת הבכירות, שיעור ייצוגם היחסי של כל אחת מאוכלוסיות הגיוון הולך וקטן;
- בדרג הבכיר אין נציגות לאף אחת מקבוצות הגיוון.
- בדרג התיכון קיימת נציגות של כ- 18% מבני החברה הערבית (6 עובדים), ובמגמת עליה משנה חולפת.
- בדרג המירב כ-49% הם ערבים (24 עובדים), 2 עולים חדשים ו-2 עובדות חרדיות.
- יוצאי אתיופיה ואנשים עם מוגבלות נמצאים רובם ככולם בדרג הזוטר (המסד).

### 3. הגיוון התעסוקתי ביחס לכל אוכלוסייה:

#### 3.1 החברה הערבית-

התפלגות לפי סקטורים:

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
11.46%	18	רופאים
49.04%	77	אחיות וכוחות עזר
17.2%	27	מקצועות הבריאות
22.29%	35	מנהל ומשק
<b>100%</b>	<b>157</b>	<b>סה"כ</b>

#### 3.2 יוצאי אתיופיה:

התפלגות לפי סקטורים

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
0	0	רופאים
66.67%	8	אחיות וכוחות עזר
8.33%	1	מקצועות הבריאות
25%	3	מנהל ומשק
<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>סה"כ</b>



### 3.3 אנשים עם מוגבלות

#### התפלגות לפי סקטורים

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
0	0	רופאים
0	0	אחיות וכוחות עזר
62.5%	5	מקצועות הבריאות וכוחות עזר בבריאות
37.5%	3	מנהל ומשק
<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>סה"כ</b>

### 3.4 מגזר חרדי

#### התפלגות לפי סקטורים

אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
0	0	רופאים
20%	1	אחיות וכוחות עזר
60%	3	מקצועות הבריאות
20%	1	מנהל ומשק
<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>סה"כ</b>

### 3.5 עולים חדשים

#### התפלגות לפי סקטורים

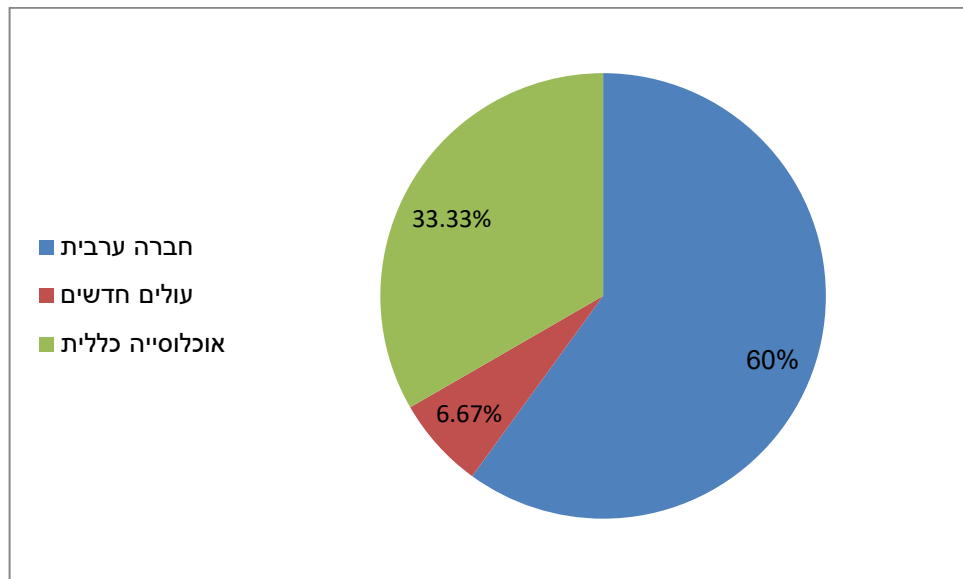
אחוז	סה"כ עובדים	סקטור
40%	2	רופאים
0	0	אחיות וכוחות עזר
40%	2	מקצועות הבריאות
20%	1	מנהל ומשק
<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>סה"כ</b>

#### 4. הגיוון ביחס לסקטור ומדרג:

##### 4.1 סקטור הרופאים

בכיר	תיכון	מירב	מסד	סך הרופאים		
1	7	22	0	30	סך כל העובדים	סך כל הרופאים
3.33%	23.33%	73.33%		100%	אחוז יחסי	
0	0	0	0	0	סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
					אחוז יחסי	
0	1	17	0	18	סך כל העובדים	חברה ערבית
0	14.29%	77.27%	0	60%	אחוז יחסי	
0	0	0	0	0	סך כל העובדים	מגזר חרדי
					אחוז יחסי	
0	0	2	0	2	סך כל העובדים	עולים חדשים
0	0	9.09%	0	6.67%	אחוז יחסי	
0	0	0	0	0	סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
					אחוז יחסי	
1	6	3	0	10	סך כל העובדים	אוכלוסייה כללית
100%	85.71%	13.65%	0	33.33%	אחוז יחסי	

##### תמונת מצב הגיוון בסקטור הרופאים

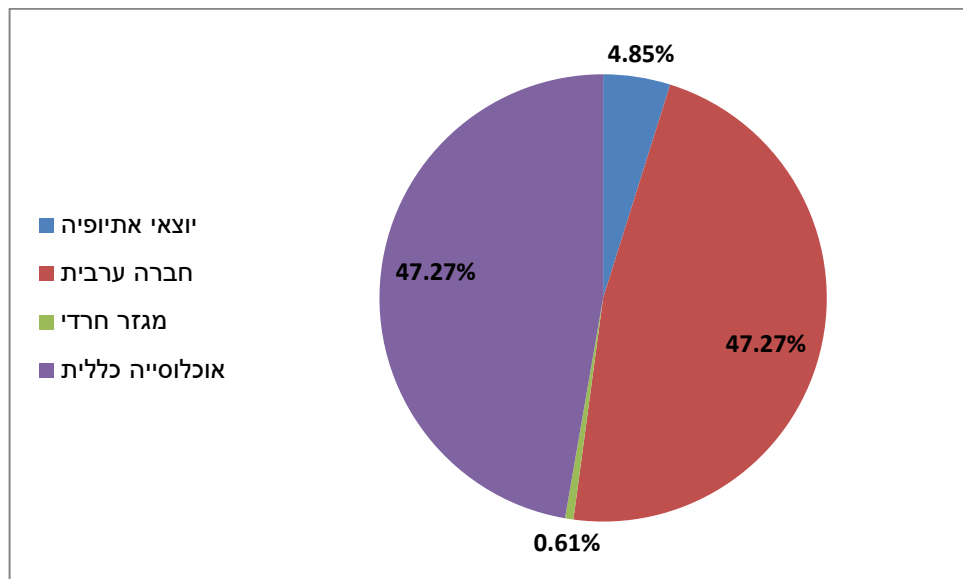


## 4.2 סקטור הסיעוד (אחיות וכוחות עזר)

בכיר	תיכון	מירב	מסד	סטודנטים	סך האחיות וכוחות עזר		
1	13	7	29) 142 (כוחות עזר)	2	29)165 מתוכם כוחות עזר)	סך כל העובדים	סך כל האחיות וכוחות עזר
0.6%	7.83%	4.82%	85.54%	1.2%	100%	אחוז יחסי	
			8) 4 כוחות עזר)		8) 4 כוחות עזר)	סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
0	0	0	5.63%	0	4.85%	אחוז יחסי	
0	4	5	(11) 69	1	(11) 78	סך כל העובדים	חברה ערבית
0	30.77%	71.43%	48.59%	50%	47.27%	אחוז יחסי	
			1		1	סך כל העובדים	מגזר חרדי
0	0	0	0.7%	0	0.61%	אחוז יחסי	
						סך כל העובדים	עולים חדשים
0	0	0	0	0	0	אחוז יחסי	
						סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
0	0	0	0	0	0	אחוז יחסי	
1	9	2	(18) 64	1	(18) 78	סך כל העובדים	אוכלוסייה כללית
100%	69.23%	28.57%	45.07%	50%	47.27%	אחוז יחסי	

הערה- בטבלה מופיע נתון כללי של סה"כ אחיות + כוחות עזר. בסוגריים נרשם כמה מתוכם הינם כוחות עזר.

### תמונת מצב הגיוון בסקטור הסיעוד

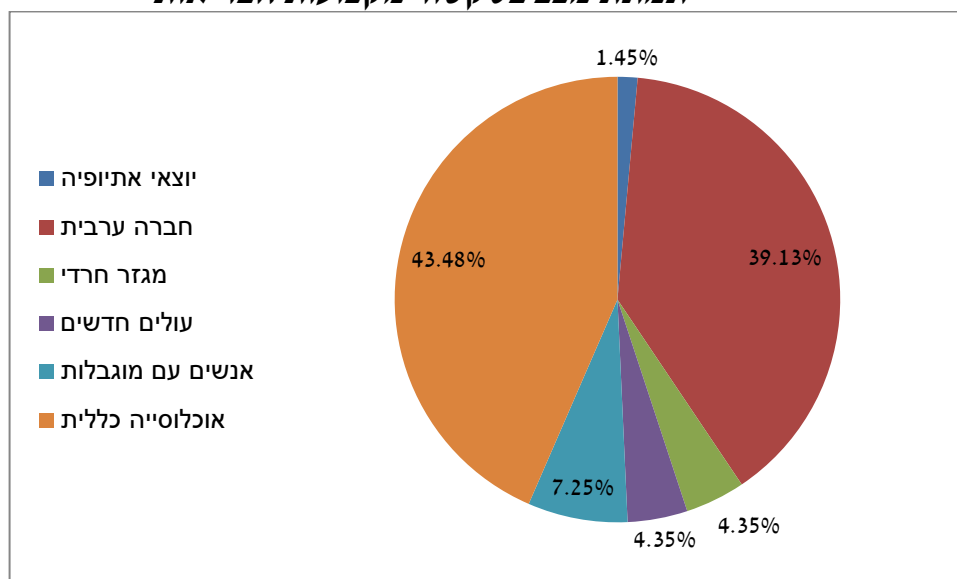


### 4.3 מקצועות הבריאות

בכיר	תיכון	מירב	מסד	סטודנטים	סך העובדים		
0	7	10	51 (7 כוחות עזר)	1	69 (7 מתוכם כוחות עזר)	סך כל העובדים	סך כל העובדים במקצועות הבריאות
0	10.14%	14.49%	73.91%	1.45%	100%	אחוז יחסי	
			1		1	סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
0	0	0	1.96%	0	1.45%	אחוז יחסי	
	1	2	23	1	27	סך כל העובדים	חברה ערבית
0	14.29%	20%	45.1%	100%	39.13%	אחוז יחסי	
		2	1		3	סך כל העובדים	מגזר חרדי
0	0	20%	1.96%	0	4.35%	אחוז יחסי	
			3		3	סך כל העובדים	עולים חדשים
0	0	0	5.88%	0	4.35%	אחוז יחסי	
			(5)5		(5)5	סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
0	0	0	9.8%	0	7.25%	אחוז יחסי	
	6	6	(2) 18		(2) 30	סך כל העובדים	אוכלוסייה כללית
0	85.71%	60%	35.29%	0	43.48%	אחוז יחסי	

הערה- בטבלה מופיע נתון כללי של סה"כ פארא-רפואיים. בסוגריים נרשם כמה מתוכם הינם כוחות עזר.

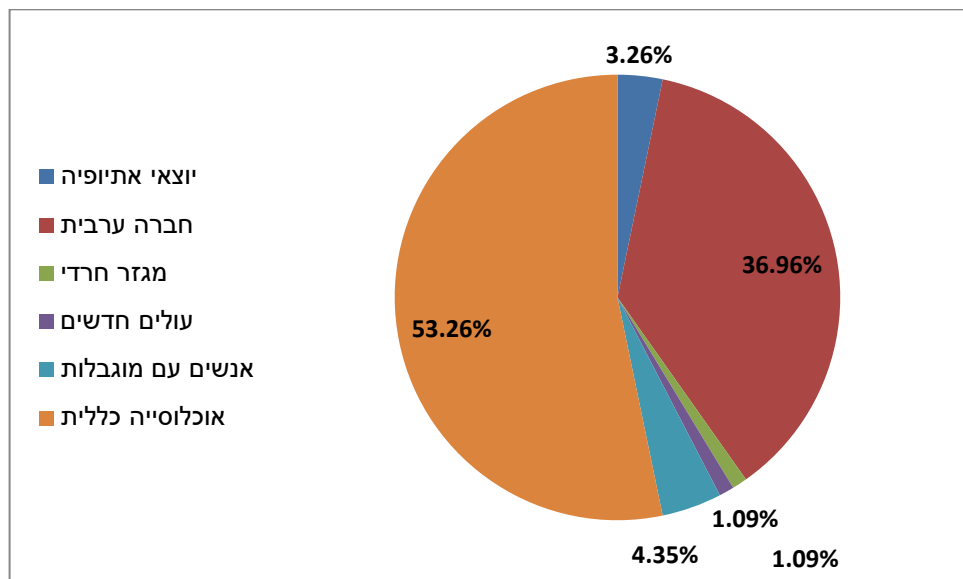
### תמונת מצב בסקטור מקצועות הבריאות



#### 4.4 סקטור מנהל ומשק (מנמ"ש)

בכיר	תיכון	מירב	מסד	סטודנטים	סך העובדים		
1	6	9	75	1	92	סך כל העובדים	סך כל עובדי מנמ"ש
1.09%	6.52%	9.78%	81.52%	1.09%	100%	אחוז יחסי	
			3		3	סך כל העובדים	יוצאי אתיופיה
0	0	0	4%	0	3.26%	אחוז יחסי	
			34		34	סך כל העובדים	חברה ערבית
0	0	0	45.33%	0	36.96%	אחוז יחסי	
			1		1	סך כל העובדים	מגזר חרדי
0	0	0	1.33%	0	1.09%	אחוז יחסי	
			1		1	סך כל העובדים	עולים חדשים
0	0	0	1.33%	0	1.09%	אחוז יחסי	
			4		4	סך כל העובדים	אנשים עם מוגבלות
0	0	0	5.33%	0	4.35%	5.26%	
1	6	9	32	1	49	סך כל העובדים	אוכלוסייה כללית
100%	100%	100%	42.67%	100%	53.26%	אחוז יחסי	

#### תמונת מצב הגיוון בסקטור מנמ"ש



#### 4.5 בני/ות שירות לאומי מתנדבים/ות וקליטות נוספות

אוכלוסייה שאינה מרקע מגוון	אנשים עם מוגבלות	עולים חדשים	מגזר חרדי	חברה ערבית	יוצאי אתיופיה	סך הכל	
0	7	0	0	0	0	7	מס' בני/ות שירות לאומי
8	2	0	0	0	0	10	מתנדבים/ות
0	2	0	0	0	0	2	"המשקם"
0	0	0	0	1	0	1	"הדבר הבא"*
0	0	0	0	3	0	3	"כח משימה לאומי"***

\*\*למידה משלבת התנסות-הדבר הבא" (סטודנטים מאוניברסיטת חיפה).  
 \*\*\*"כח משימה לאומי" (סטודנטים לסיוע ב"קורונה").

#### 5. התפלגות מגדרית ומדרגית

##### 5.1 ככלל בית החולים

סגל בכיר	סגל תיכון	סגל מירב	סגל מסד	סטודנטים	סך כל העובדים	
2	20	26	174	4	226	סך כל הנשים
66.67%	60.61%	53.06%	65.17	100%	63.48%	אחוז יחסי
1	13	23	93		130	סך כל הגברים
33.33%	39.39%	46.94%	34.83%	0	36.52%	אחוז יחסי
3	34	47	259		356	סה"כ

**5.2 התפלגות מגדרית ומדרגית לפי קבוצות אוכלוסייה**

סגל בכיר	סגל תיכון	סגל מירב	סגל מסד	סטודנטים	סך כל העובדים	
			10		10	יוצאות אתיופיה- נשים
0	0	0	83.33%	0	83.33%	אחוז יחסי
			2		2	יוצאי אתיופיה- גברים
0	0	0	16.67%	0	16.67%	אחוז יחסי
	1	7	67	2	77	חברה ערבית- נשים
0	0.64%	4.46%	42.68%	1.27%	49.04%	אחוז יחסי
	5	17	58		80	חברה ערבית- גברים
0	3.18%	10.83%	36.94%	0	50.96%	אחוז יחסי
		2	3		5	מגזר חרדי- נשים
0	0	40%	60%	0	100%	אחוז יחסי
						מגזר חרדי- גברים
0	0	0	0	0	0	אחוז יחסי
		2	3		5	עולות חדשות-נשים
0	0	40%	60%	0	100%	אחוז יחסי
						עולים חדשים- גברים
0	0	0	0	0	0	אחוז יחסי
			2		2	אנשים עם מוגבלות- נשים
0	0	0	25%	0	25%	אחוז יחסי
			6		6	אנשים עם מוגבלות- גברים
0	0	0	75%	0	75%	אחוז יחסי
2	19	15	89	2	127	אוכלוסיה כללית- נשים
1.18	11.24%	8.88%	52.66%	1.18%	75.15%	אחוז יחסי
1	8	6	27	0	42	אוכלוסיה כללית- גברים
0.59	4.73%	3.55%	15.98%	0	24.85%	אחוז יחסי

## **6. ייצוג עובדים מרקע מגוון בוועדות מייעצות**

במרכז הרפואי קיימות ועדות מייעצות בתחומים שונים. כ-60% מחברי הוועדות הינם מרקע מגוון (עובדים מהחברה הערבית, יוצאי אתיופיה וחרדים).

## **7. השתתפות בתכניות הכשרה ופיתוח**

המרכז הרפואי פלימן מעודד למידה הכשרה ופיתוח. להלן תכניות הכשרה משמעותיות שהמרכז הרפואי הוביל או שלח נציגים ובהם השתתפו עובדים מגוונים; תכנית "מרום" (תכנית לרופאים מנהלים), תכנית "הכשרת עתודה ניהולית במרכזים רפואיים גריאטריים", קורס פנימי ל"שיפור השירות", הכשרות פנימיות למניעת שחיקה וחיזוק חוסן, קורס פיתוח ניהולי (חטיבת בתיה"ח), תכנית "ממריאים ל-GOV- לפיתוח מנהלים (נש"מ).

## **פרק ב'**

### **8. פעולות לקידום גיוון וייצוג**

בשנת 2021 פעל המרכז הרפואי לגיוס מועמדים מרקע מגוון וקידום ע"י:

- 8.1 פרסום אקטיבי של משרות דרך מגוון רחב של ערוצים- עמותות, מרכזי תמיכה, מוסדות להשכלה גבוהה, מרכזי צעירים בעיר חיפה.
- 8.2 העסקת עולה חדשה דרך "קרן קליטה" (רופאים).
- 8.3 צביעת משרה מקצועית איכותית ליוצאת אתיופיה.
- 8.4 השתתפות ביריד תעסוקה מקוון לאנשים עם מוגבלות (ב11.21).
- 8.5 שיתוף הממונה על גיוון תעסוקתי בוועדות הבחירה שבהן יש מועמדים מקבוצות הגיוון.
- 8.6 סדנאות לעובדים ומנהלים בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות.
- 8.7 שילוב עובדים מגוונים בהכשרות.
- 8.8 פעולות לקליטת מתנדבים ובני שירות לאומי עם מוגבלות ("חלון הזדמנויות" לשירות המדינה).

### **9. פעולות לכשירות תרבותית ומיזמים שננקטו בשנת 2021 ושצפויים להנקט בשנת 2022**

- 9.1 שילוב עובדים מרקע מגוון בוועדת היגוי לגיוון תעסוקתי.
- 9.2 יום הגיוון הבינלאומי שצוין ב- 19.5.21.
- 9.3 ציון חגי עדות: סיגד, רמדן, נובי גוד/קריסמס, פורים, טו בשבט.
- 9.4 ציון יום העיוור (מפגש מקוון).
- 9.5 שילוב סטודנטים במסגרת תכנית ה"דבר הבא- למידה משלבת התנסות" ובמסגרת "כח משימה לאומי" (מילגאים).
- 9.6 העסקת עובדים עם מוגבלות במסגרת "המשקם".
- 9.7 הנגשת מידע לעובדים, פרסום מידעונים לציון מועדים של בני הדתות השונות (לוח שנה מגוון).
- 9.8 שיחות פרטניות עם עובדים מרקע מגוון לבדיקת הצורך במתן התאמות ספציפיות ולמיצוי זכויות.



## פרק ג':

### 10. המרכז הרפואי פלימן כנותן וכצרכן שירותים

#### 10.1 המרכז הרפואי כנותן שירותים

המרכז הרפואי נוקט פעולות למען הנגשת השירותים שמעניק לקהל המגוון כדלהלן;

10.1.1 בשנת 2021 התבצע סקר נגישות וננקטו פעולות להנגשה בהתאם לתוצאות הסקר כמו מאחזים בשירותים, סימונים על הרצפה ובמעליות ללקוי ראייה ועוד.

10.1.2 ייעוד חניות לנכים.

#### 10.2 המרכז הרפואי כצרכן שירותים מגוונים

הנהלת המרכז הרפואי פלימן מעודדת התקשרויות לקבלת שירותים ממציעים מרקע מגוון;

10.2.1 רכישת שי לעובדים ממעסיקים עם מוגבלות.

10.2.2 התקשרויות עם ספקים המעסיקים עובדים מגוונים.

## פרק ד': מסקנות והמלצות

במרכז הגריאטרי שיקומי פלימן סביבת עבודה עשירה במגוון תרבויות. עובדות ועובדים ממגוון אוכלוסיות משולבים בעיסוקים השונים (רפואה, סיעוד, מקצועות הבריאות ומנהל ומשק).

שמחה לציין בגאווה כי המרכז הרפואי פלימן ממוקם במקום 5 מבין עשרת המשרדים המובילים במדד הגיוון התעסוקתי של נציבות שירות (ציון 77%).

הדוח הנוכחי מציג מגמה חיובית ומעל ליעד הממשלתי הכמותי ביחס לשיעור בני החברה הערבית ויוצאי אתיופיה המשולבים במרכז הרפואי פלימן. כמו כן מגמת עליה בקבוצות שבתת ייצוג (חרדים ואנשים עם מוגבלות). עדיין, יש מקום לשפר את מידת הייצוג האיכותי של קבוצות אלו במשרות מקצועיות מובילות בדרג הבכיר והתיכון

בשנת 2022 נמשיך לפעול למען עמידה ביעדים, לכשירות תרבותית ולהעמקת ההיכרות עם מגוון האוכלוסיות, על מנת לקדם מוסד מגוון, מכבד ומחוייב לתהליך.