

וועדת אתיקה – קמ"ג

רונית קורץ

ronitz@zahav.net.il

054-4660642

30.11.16

ERC – Chief Ethics and Compliance Officer

- מספקים הגנה מסנקציות במקרה של קושי לגלי/רגולטורי.
- תורמים **למיסוד של תרבות אתית** בת קיימא.
- **מסייעים למנהיגים בחברה** למנוע התנהגות לא ראויה או לטפל בה נכון כשהיא קורית.
- מספקים הצגה ציבורית של מחויבות הארגון ליושרה.

הגדרת תפקיד מינימליסטית

- הוצאה לפועל של הנחיות הדירקטוריון.
- **חופשי להעלות נושאים מטרידים** ללא חשש מנקמה או ניגודי אינטרסים.
- **בונה תרבות אתית** שמקדמת את היעדים של כלל החברה.
- בעל סמכות **לקבל החלטות ולתת המלצות שיילקחו ברצינות** בכל דרגי הארגון.

מבנים פורמליים

ממונה על האתיקה

- פיתוח הקוד האתי, הפצתו ופיקוח על הטמעתו
- תאום בין ההנהלה הראשית לבין מנהלים לגבי ההטמעה וההצלחה של תכנית האתיקה
- פיתוח אמצעים לאכיפת התנהגות על פי הקוד האתי
- פיתוח והטמעת מדדי הצלחה למדידת ההטמעה
- פיתוח אלמנטים חדשים לאורך הזמן כדי לתחזק ולאור השינויים והצרכים
- קישור בין האתיקה לפעולות היומיום בארגון
- רענון הקוד האתי בהתאם להשתנות הצרכים והשוק
- תאום עם מחלקת בקרה ומחלקה משפטית
- יצירת ערוצי דיווח על הפרות ודילמות
- דיווח להנהלה ולדירקטוריון
- הובלת וועדת אתיקה ונאמני אתיקה

מבנים פורמליים

ועדת אתיקה

- איסוף דילמות אתיות מהארגון או העלאת דילמות בישיבות הועדה
- דיון בדילמות
- קביעת הערכים / נורמות אשר על פיהן ינהג / נוהג הארגון
- ניסוח מחודש של הקוד האתי של הארגון (תוך כדי ניהול דיון שוטף עם ההנהלה)
- חברי הועדה מתפקדים גם כשליחי הנושא בארגון

זה תמצות של התפקידים המרכזים, בכל ארגון כמובן הצרכים מעט משתנים ויש צורך לפרט יותר את הנושא

ממונה אתיקה - ממשקים

- יועץ משפטי
- מבקר פנים
- קצין ציות
- מנהל משאבי אנוש
- מנהל אחריות תאגידית
- ממונה על תלונות הציבור
- מזכיר החברה

ממונה אתיקה – עיגון התפקיד

- דיווח להנהלה ולדירקטוריון
- חלק מועדת תקשורת ארגונית
- מוביל ועדת אתיקה
- שותפות בקבלת החלטות במבנים פורמליים
- חלק מהמדידה בארגון
- יצירת רשת נאמנים
- איתור שותפים "משוגעים לדבר"

מיומנויות וכלים

- פוליטיקה ארגונית
- ניהול כלפי מעלה
- ניהול לצדדים
- יצירת שותפויות לא פורמליות
- הקשבה פעילה
- מתן משוב שלישי
- גישור
- התמודדות עם התנגדויות
- שפה של אתיקה
- דוגמא אישית

תהליך האתיקה כתהליך שינוי

- פיתוח המודעות
- שינויים במבנים ובתהליכים
- החלפת אמונות בסיס
- שינוי באורחות החיים
- עידוד אקלים של שיח אתי לגיטימי ומניב

תכנית האתיקה כתהליך שינוי

מודל 8 שלבים להנעת עובדים לשינוי ארגוני

ע"פ קוטר

1. מיסוד תחושת דחיפות
2. יצירת קואליציה מובילה
3. פתוח חזון ואסטרטגיה
4. תקשורת החזון של השינוי
5. העצמה של עובדים לביצוע השינוי
6. יצירה של הישגים קצרי טווח
7. גיבוש רווחים ותועלות ויצירת שינוי נוסף
8. עיגון הגישות החדשות בתרבות הארגונית

תודה ודרך צלחה!



הדרך ארוכה ודורשת אמונה
ומחויבות לאורך זמן