

## תוכן העניינים

5	דבר מ"מ שר המשפטים
6	דבר מ"מ המנכ"ל
7	דבר יו"ר המועצה הציבורית המייעצת
8	דבר ראש היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות
10	תקציר מנהלים
24	מבוא
25	<b>פרק א – פעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות לשנת 2020</b>
26	■ פיתוח ידע
30	■ ממונים משרדיים למאבק בגזענות
39	■ שינוי מערכתי ורוחבי
45	■ תלונות
70	■ הנכחה חיובית
73	■ המועצה הציבורית המייעצת
74	■ פורום אזרחי למאבק בגזענות
76	■ פעילות נוספת
79	<b>פרק ב – פעילות הממשלה במאבק בגזענות</b>
80	■ מעקב אחר יישום החלטות הממשלה 1958 ו-2254
80	■ פעילות הממשלה למאבק בגזענות
121	■ סיכום



## דבר מ"מ שר המשפטים

גזענות היא מכה עולמית המלווה את האנושות מימי ראשיתה. היא התפתחה לאורך ההיסטוריה והיום אנחנו יכולים לראות אותה מתרחשת בכל מיני אופנים. לעיתים היא ברורה וזועקת לשמיים ולעיתים מסווה את עצמה בטיעונים ענייניים לכאורה אך פוגעת בקורבנותיה לא פחות ולעיתים הרבה יותר.

מדינת ישראל, שקמה על חורבות השואה עיגנה בבסיסה, כפי שחתמו נבחרי העם במגילת העצמאות, כי היא יהודית ודמוקרטית ללא הבדל דת גזע ומין. העם היהודי סבל לאורך ההיסטוריה וממשיך לסבול מגזענות ואנטישמיות, ועלינו מוטלת החובה להוכיח שאפשר אחרת.

דוח היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות שם זרקור על תופעות חשוכות שממשיכות לקרות בשירות הציבורי, חשיבותו וחשיבותה של היחידה בעבודתה לאורך כל השנה אינה רק לפעול כנגד אירועי הגזענות אלא בראש ובראשונה להצביע על מקרים אלה ולהעלות את המודעות של כולנו לתופעות הגזעניות שעדיין מתרחשות בישראל.

שנת 2020 הייתה שנה קשה עבור אזרחי ישראל בצל מגיפת הקורונה שהשפיעה על רוב תחומי חיינו: הבריאות, הכלכלה, החינוך, ולצערנו גם הייתה קרקע פורייה לתופעות גזעניות רבות.

תפקידנו כמשרתי ציבור ונושאי משרות ציבוריות להוות דוגמה. אסור שיהיה אזרח ישראלי שיחוש כי המערכת, או מי מטעמה מפלה אותו או פוגע בו על רקע מוצאו, דתו או צבע עורו.

אני מודה למ"מ מנכ"לית משרד המשפטים, עו"ד סיגל יעקובי על תמיכה וליווי היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים.

אני מודה לעו"ד אווקה קובי זנה ולצוות היחידה על העבודה החשובה לאורך השנה ובעשיית הדוח החשוב הזה. לממונים המשרדיים שתפקידם להיות העיניים, האוזניים והפה של היחידה בשטח, ולמועצה הציבורית המייעצת בראשות הפרופ' אליקים רובינשטיין על הליווי של יחידת המשרד.

פעולתכם חשובה וחיונית לדמוקרטיה הישראלית, ובעלת משמעות מיוחדת לסולידריות החברתית שחשובה בשעת מגיפה כפי שאנחנו נמצאים בה, אולי יותר מאי פעם.

**בני גנץ**

מ"מ שר המשפטים

## דבר מ"מ המנכ"ל

המאבק בגזענות בשירות המדינה וברשויות ציבוריות הוא חלק אינהרנטי ממטרת העל של משרד המשפטים להגן ולקדם זכויות אדם. היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות הוקמה ב-2017, ועל אף שזו יחידה בראשית דרכה, ניכר כי היחידה התבססה מקצועית והיא משמשת כחוד החנית של הממשלה במאבק בגזענות.

בשנת 2020 התמודדה מדינת ישראל, יחד עם העולם כולו, עם משבר הקורונה. נגיף הקורונה שיבש את מציאות חיינו, ואילץ אותנו לחיות תחת כללים נוקשים של ריחוק חברתי. החשש כי הריחוק הפיזי, יהפוך גם לריחוק חברתי עמוק ומהותי, הפך להיות מוחשי יותר ויותר ככל שהמשבר התארך והדגיש את החשיבות ביחידה הממשלתית למאבק בגזענות בתקופה זו בפרט.

במהלך משבר הקורונה נוצר שיח קשה וחרוף נגד אוכלוסיות שלמות, דוגמת החברה החרדית, שהוביל לאפלייתם בקבלת שירותים ציבוריים ובעת כניסה למקומות ציבוריים. על רקע זה, בין היתר, ניתן לראות כי שנת 2020 אופיינה בעליה משמעותית במספר התלונות בגין אירועים נגד החברה החרדית כאשר למעלה מ-50% מהתלונות בהן טיפלה היחידה נגעו לאירועים נגד החברה החרדית. העלייה בהיקף התלונות ובמעגל האוכלוסיות שפונות אליה מלמדת על חשיבות היחידה ואמון הציבור בה.

במסגרת חיזוק השיח והדיאלוג בין היחידה לציבור, הוקם בסוף השנה פורום של ארגוני החברה האזרחית למאבק בגזענות, מתוך רצון ומחויבות של יחידת התיאום הממשלתית למאבק בגזענות לחזק את הקשר עם ארגונים שעובדים בשטח למיגור גזענות. אני מברכת על הקמת הפורום ומאמינה שיש בכוחו להרחיב את נקודת מבטה של היחידה בסוגיות השונות הנוגעות לגזענות ולמיגור אפליה וכך אף לשפר את פעילויותיה לקידום הנושא.

הדרך למיגור הגזענות עודנה ארוכה, אך משרד המשפטים כולו ימשיך לפעול בהתמדה ובנחישות לצמצום תופעה מזיקה זו.

אני מבקשת להודות ליו"ר המועצה המייעצת, המשנה לנשיאת בית המשפט העליון (בדימוס), השופט אליקים רובינשטיין, ולכל חברי המועצה, על תמיכתם ועצותיהם הטובות לקידום המאבק בגזענות.

תודה למנהל היחידה, עו"ד אווקה (קובי) זנה, ולכל עובדות ועובדי היחידה על העשייה המשמעותית והחשובה בשנה האחרונה בכלל, ובתקופת משבר הקורונה בפרט. אני מודה גם ל-72 הממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה השונים וביחידות הסמך, המהווים שותפים חשובים והכרחיים של היחידה במאבק בגזענות.

**סיגל יעקובי**

מ"מ מנכ"ל משרד המשפטים

## דבר יו"ר המועצה הציבורית המייעצת

שנת 2020 איתגרה את תבל ומלואה, ומדינת ישראל בכלל זה. היתה זו אחת השנים הקשות בתולדות המדינה, בשל שני משברים כרוכים זה בזה: משבר הקורונה ומשבר הממשל. אין צורך להכביר מלים על שניהם. הם ידועים היטב לכל אדם. חיינו בין מגפה וחולי לבין הידרדרות ממשלית, ובעת כתיבת שורות אלה באדר תשפ"א (פברואר 2021) עודנו בתוך שניהם.

משברים מולידים שסעים ומעמיקים שסעים קיימים. היחסים הפנימיים בציבור, כלפי מגזרים כמו החרדים ובמידה פחותה כלפי ערבים באשר להתחסנות ולציות להוראות הממשלה, נותנים אותיותיהם גם בגילוי גזענות לא מעטים. אף שהיחידה לתיאום המאבק בגזענות קמה על רקע גילויי גזענות כלפי עולי אתיופיה, 2020 התאפיינה במיוחד בגילויים כאלה כלפי הציבור החרדי, בעקבות משבר הקורונה, כפי שמגלים המספרים שבדו"ח, ובמידה מסוימת כלפי ערבים. במקום אחר כיניתי את תופעות הגזענות, המשתנות מתקופה לתקופה ומנסיבות לנסיבות, בשם "גזענות ניידת", כלומר, כזאת המחפשת ומוצאת יעדים משתנים, שכלפיהם יכול "הגזען הקטן", המצוי בתוך רבים מאתנו, למצוא את פורקנו. האתגר – ובעידננו הפכו המונח אתגר ואתגור ל"בני בית" בקרבנו – הוא להיאבק בכך. הכתובת בחלק ניכר היא אצל המערכת הפוליטית ואפשר לייחל לתיקון בה, אך בינתיים נחוץ לטפל בתלונות אינדיבידואליות, וזאת עושה היחידה למאבק בגזענות, בניצוחו של עו"ד אווקה זנה המייסד יש מאין, ובמאמץ סגל היחידה – אזכיר את הסגנית עו"ד סוזן דסוקי ואת ד"ר גליה בונה. הדו"ח שלפנינו מציג את האתגרים והמלאכה הרבה, שלעתים היא סיזיפית, אך אין מנוס, ויבורכו העושים בה.

הוחל עתה במאמץ חקיקתי למיסוד סמכויותיה של היחידה, בשיתוף עם מנכ"לית משרד המשפטים ועם מחלקת הייעוץ והחקיקה במשרד המשפטים, ובליווי ועדת העליה והקליטה של הכנסת. אני מייחל שבכנסת הבאה יימשך הטיפול במשימה זו ויושלם. עבודתה של היחידה במשך קרוב לארבע שנים הוכיחו כי היא ראויה לכך וזקוקה לכך.

אסיים בתודה לחברות וחברי המועצה, המקדישים מזמנם ונותנים כתף וסיוע ליחידה, גם במישור הציבורי. השנה תסתיים תקופת כהונתנו, ויהא צורך לתת את הדעת על ההמשך. המשימה נחוצה. ולבסוף: החרדים הם חלק מעמנו, וכך גם עולי אתיופיה, וכך גם הערבים, וכך גם יוצאי חבר המדינות. חכמינו אמרו, מפי התנא הלל הזקן, "דעלך סני לחברך לא תעביד", מה שעליך שנוא לחברך לא תעשה – זו התורה כולה על רגל אחת. לא בשמים היא.

**השופט פרופ' אליקים רובינשטיין**

המשנה לנשיאת בית המשפט העליון (בדימוס)

## דבר ראש היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות

אני שמח להציג לכם את דוח הפעילות השנתי הרביעי של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים.

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, היא יחידה אשר מהווה הגוף המקצועי המרכזי בשירות המדינה, שמוביל את המאמץ הממשלתי למיגור גזענות ואפליה מכל סוג. לצד הובלת שינויים מערכתיים ופיתוח הידע למאבק בגזענות, מטפלת היחידה במאות תיקים מידי שנה ובאלפי מתלוננים על אירועי גזענות שחוו. היחידה מהווה כתובת מרכזית עבור כלל הציבור בישראל: ישראלים ממוצא אתיופי, ערבים, חרדים, להט"בים, בני עדות המזרח, ישראלים דוברי רוסית, מבקשי מקלט ועוד.

שנת 2020 היוותה שנה מאתגרת למאבק בגזענות בשל צירוף נסיבות מיוחד של מספר גורמים: התפרצות נגיף קורונה, בחירות בפעם השלישית ברצף והעדר תקציב מדינה. תקופת הבחירות ותקופת הקורונה העלו שיח של שנאה וגזענות. כך למשל, בשנה זו פנו ליחידה 1450 מתלוננים, מחציתם ביחס לאירועים כלפי החברה החרדית.

המאבק בגזענות הממסדית הינו עיקש ומתמשך וככזה יש חשיבות רבה בהסדרה נורמטיבית של המאבק בגזענות. יש לציין, כי צורך עלה עוד במסגרת עבודת הצוות הבין משרדי למיגור גזענות נגד ישראלים יוצאי אתיופיה, דוח שהוביל להחלטת ממשלה מס' 1958, במסגרת נקבע: **"בתום השנה הראשונה לפעילותה ייבחן עיגון סמכויותיה של היחידה בחקיקה"**.

פריצת הדרך לקידום חקיקה התאפשרה בסיוע של ח"כ דוד ביטן, יו"ר ועדת עליה, קליטה והתפוצות דאז, שפעל לקידום חקיקה לעיגון סמכויותיה של היחידה. במסגרת דיוני המעקב שניהל בנושא "טיפול משרדי הממשלה בתופעת הגזענות", הוצגו אבני היסוד של המתווה לחקיקה: החוק יחייב את הקמת יחידת התיאום וייתן לה את מידת העצמאות הנדרשת לביור התלונות מול גופי השלטון; ההחלטות המקצועיות של העומד בראש היחידה ייהנו מעצמאות כלפי הדרג המיניסטריאלי; להסמיך את היחידה לנקוט בסנקציות, בין השאר, באפשרות לתת קנסות מנהליים. קידום מהלך זה יהווה בשורה חשובה למאבק בגזענות ויש חשיבות רבה להשלים את החקיקה בהקדם.

מגמת עליה מתמדת בהיקף התלונות על רקע גזעני, הרחבת פעילות היחידה למניעת גזענות ברשויות מקומיות ורשויות ציבוריות, הקמת פורום ארגוני חברה אזרחית למאבק בגזענות ואמון הציבור הגובר בפעילות היחידה, כל אלה מצריכים משאבים הן בתקנים והם בתקציבים.

תודה והערכה רבה למ"מ שר המשפטים, מר בני גנץ, על העניין שגילה בפעילות היחידה ועל הבעת התמיכה בה.

תודה והערכה רבה לגב' סיגל יעקובי, מ"מ מנכ"ל משרד המשפטים, על הגיבוי והתמיכה בפעילות היחידה. בזכות התמיכה של סיגל התפתחנו והפכנו לגורם מרכזי בעשייה נחושה במאבק בגזענות.

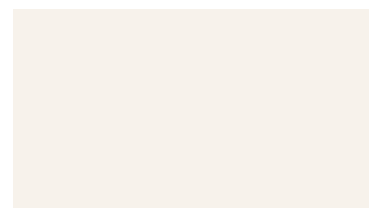
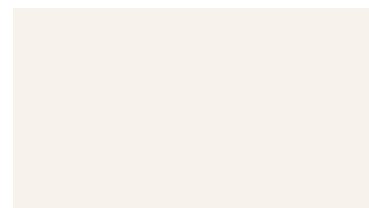
תודה לחברי מועצה הציבורית המייעצת והעומד בראשה, פרופ' אליקים רובינשטיין, שמהווים

לנו עוגן יציב בקידום המאבק בגזענות. ותודה לממונים המשרדיים למניעת גזענות, אשר מהווים לנו שותפים משמעותיים במיגור הגזענות הממסדית.

תודה והערכה רבה לשותפות הנהדרות שלי בצוות היחידה: עו"ד סוזן דסוקי, ד"ר גליה בונה, עו"ד אסתר ביסוור (שעברה כבר ליחידה אחרת במשרד המשפטים), גב' בקי בן שמעון, עו"ד עדי בן חורין, הסטודנטית ענבל מורג (שסיימה את עבודתה ביחידה) והסטודנטית פז שם טוב.

### **עו"ד אווקה זנה**

ראש היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות



## תקציר מנהלים

### מבוא

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות הוקמה לפני ארבע שנים מכוח החלטת ממשלה 1958<sup>1</sup> (להלן: "יחידת התיאום") בעקבות יישום המלצות דוח הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה (להלן: "דוח פלמור"). מאז יחידת התיאום פועלת הן באופן ישיר והן באמצעות יותר מ-70 הממונים המשרדיים למניעת גזענות ממסדית, הכפופים לה מקצועית. יחידת התיאום מפתחת ידע ותפיסה מקצועית בתחום זה והיא כתובת ייעודית לתלונות הציבור בנושא גזענות. לצד יחידת התיאום פועלת מועצה ציבורית מייעצת, בראשות כב' השופט פרופ' אליקים רובינשטיין, המשנה לנשיאת ביהמ"ש העליון בדימוס.

## פעילות יחידת התיאום לשנת 2020

### פיתוח ידע

יחידת התיאום רואה בפיתוח ידע בתחום עיסוקה במאבק בגזענות אחד מתפקידיה העיקריים. במהלך שנת 2020 פיתחה יחידת התיאום את "**ההלפר: מדריך ארגוני למאבק בגזענות**".

"ההלפר" הוא מודל לתהליך ארגוני ואישי כולל ומעמיק למיגור ומניעה של גזענות, וישו מורכב מראשי תיבות של חמשת שלביו: **הקשבה, הכרה, לקיחת אחריות, פעולה ורפלקציה**.

המדריך עצמו בנוי על פי שלבי "ההלפר": הפרק הראשון, "הקשבה", מתמקד בלמידת הבעיה ובסוגיות לחשיבה ודיון וכולל התמודדות מעמיקה עם השאלה "מהי גזענות", ביאור מושגים נלווים, רקע היסטורי והיבטים משפטיים של גזענות ואפליה בישראל. הפרק השני, "הכרה", מסמן סוגים שונים של הכחשות שמונעות הכרה בבעיה, שהיא הכרחית להצלחת המהלך. הפרק השלישי, "לקיחת אחריות", כולל כלים לבחינה של השאלה: כיצד הנושא הזה רלוונטי/ בא לידי ביטוי בארגון שלנו? הפרק הרביעי, "פעולה", כולל קווים מנחים לתכנון ויישום של מגוון פעולות ארגוניות. הפרק החמישי, "רפלקציה", עוסק בחשיבות של הקמת מנגנון למעקב ובקרה, המשך בחינה עצמית וארגונית ודיאלוג מתמשך. לבסוף, הפרק השישי, "ארגז כלים", כולל הצעה למבנה של סילבוס, רעיונות למערכי שיעור/פעילויות, קישורים רלוונטיים ועוד.

בכללותו, המדריך מציע ידע תאורטי בשפה נגישה וכלים פרקטיים, שיכולים לסייע לארגונים ומוסדות לתכנן וליישם תהליך של בחינה ושינוי. המדריך ניתן להורדה באתר האינטרנט של יחידת התיאום.

### לומדה לעובדי השירות הציבורי

בשנת 2020 פותחה לומדה בנושא מניעת גזענות לעובדי השירות הציבורי, אשר הופצה ביום זכויות האדם הבין-לאומי, החל ב-10 בדצמבר. הלומדה כוללת מידע בסיסי שכל עובדת ועובד צריכים לדעת על מנת להתמודד בצורה מיטבית עם מיגור מופעי גזענות.

<sup>1</sup>החלטת ממשלה 1958 מיום 16.08.2016 אשר עיגנה את המלצות הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, שבראשו עמדה מנכ"לית משרד המשפטים דאז, אמי פלמור.



## ממונים משרדיים למאבק בגזענות

### רשת ממונים משרדיים למניעת גזענות

כיום יש ברשת הממונים המשרדיים 72 ממונים, אשר מקבלים הכוונה, ייעוץ וכלים מקצועיים מיחידת התיאום לשם מילוי תפקידם.

### הכשרת הממונים

עד כה התקיימו שני מחזורי הכשרה לממונים המשרדיים. בשנת 2020 היה מתוכנן להיפתח מחזור נוסף של קורס ההכשרה, אך עקב התפרצות נגיף קורונה נדחה הקורס למועד לא ידוע. אנו עושים מאמץ לקבלת אישור מהאוצר במטרה שיצא לפועל בשנת 2021.

### פורום מקוון

אחת המשימות החשובות של יחידת התיאום היא שמירה על כשירות תפקודית של רשת הממונים המשרדיים, שמבצעים את התפקיד נוסף על תפקידם העיקרי, על מנת לייצר למידה והפריה הדדית ולקיים פלטפורמה קבועה להעברת תוכן מקצועי, תמיכה מקצועית, שיתוף באתגרים, רעיונות, יוזמות וכד'. השנה, עקב התפרצות מגפת הקורונה, יצרנו פורום ממונים מקוון שנפגש אחת לחודש והוא תוכנן מתוך הבנה שהממונים המשרדיים הם מגוונים בצורכיהם המקצועיים.

### סיכום פעילות הממונים לשנת 2020

שנת 2020 התאפיינה בהתפרצות נגיף קורונה ובהעדר תקציב מדינה. שני אלה הקשו על פעילות הממונים השגרתית. למרות האתגרים והאילוצים, ממונים רבים פעלו במטרה להנכיח את נושא המאבק בגזענות בשירות הציבורי – הפיצו מידע רלוונטי לכלל העובדים והקימו כנסים, אירועים ומעגלי שיח, חלקם מקוונים וחלקם פרונטליים בהתאם להנחיות.

### ממונים ראויים לציון

הממונים מסורים ומוערכים, ובלטו בהם במיוחד שלוש ממונות בשל פועלן ותרומתן למאבק בגזענות בשנים 2019-2020:

**רמה לוי, מנהלת תחום בכיר התקשוריות, רכש ופיקוח תקציבי וממונה למניעת גזענות במשרד הפנים; עו"ד רגינה שוראשי, יועצת משפטית בלשכה המשפטית וממונה על מניעת גזענות ברשות האוכלוסין וההגירה; גליה אור, עובדת סוציאלית במחלקה לרפואה דחופה מחלקה פנימית וממונה למניעת גזענות, המרכז הרפואי ע"ש שיבא תל השומר.**

### שינוי מערכת ורוחבי

במהלך שנת 2020 נערכו מספר פעולות משמעותיות שלהן השפעה רחבה. הנושא החשוב ביותר שיחידת התיאום מקדמת הוא תהליך עיגון סמכויות יחידת התיאום בחקיקה, וזאת על מנת להסדיר את סמכויותיה בכל תחומי פעילותה. פעילות נוספת שבוצעה על ידי יחידת התיאום אופיינה בפנייה לגורמים שונים מבין משרדי הממשלה, וזאת על מנת להבטיח התנהלות שוויונית בתקופת החירום בעקבות התפרצות נגיף קורונה. פעולות אחרות אופיינו בהשתתפות בבניית מודלים להתערבות בארגונים שונים במטרה לספק שירות שוויוני, בעיקר בשלטון המקומי.

## תלונות

שנת 2020 התאפיינה, כאמור, בהתמודדות עם התפרצות נגיף קורונה והשלכותיו הבריאותיות והחברתיות. כמו כן, בחודשיים שקדמו להתפרצות הנגיף התקיימו בחירות לכנסת. ביטוי לשני מאורעות אלה מצאנו, בין היתר, בכמות התלונות ובמאפייניהן, שהיו שונים השנה משנים קודמות. השנה, בשל העובדה כי במקרים מסוימים הוגשו תלונות רבות על אירוע גזעני מסוים, החלטנו על ספירה שונה של התלונות: ספירה של מתלוננים וספירה של אירועים שבגינם מוגשות תלונות.

בשנת 2020 הוגשו **1450 תלונות** בגין **506 אירועים**:

- 26% מהתלונות היו בנושא אפליה במתן שירות, 19% מהתלונות בנושא התבטאות גזענית, 15% מהתלונות בנושא אפליה בתעסוקה, 11% מהתלונות בנושא פרסום גזעני/ סטראוטיפי, 9% מהתלונות בנושא משטרה וגורמי אכיפה, 4% מהתלונות בנושא חינוך, 3% מהתלונות בנושא ביצוע עבירות ממניע גזעני.
- 56% מהתלונות הן בקשר לאירועים נגד החברה החרדית, 15% מהתלונות הן בקשר ליוצאי ברית המועצות לשעבר, 13% מהתלונות הן בקשר ליוצאי אתיופיה, 9% מהתלונות הן בקשר לחברה הערבית, 1% מהתלונות נגד מבקשי מקלט ו-6% מהתלונות בקשר לשאר האוכלוסיות.
- 27% מהאירועים המדווחים הם בגין אירועי גזענות נגד יוצאי אתיופיה, 27% האירועים המדווחים הם בגין אירועי גזענות נגד החברה הערבית, 19% מהאירועים המדווחים הם בגין אירועי גזענות נגד החברה החרדית, 7% מהאירועים נגד יוצאי ברית המועצות לשעבר, 2% מהאירועים נגד מבקשי מקלט ו-18% נגד אחרים.
- 61% מהתלונות מוגשות על ידי המתלונן בעצמו, 17% מהתלונות מוגשות על ידי ארגוני חברה אזרחית, 10% מהתלונות מוגשות באופן אנונימי, 7% מהתלונות מוגשות על ידי הממונים המשרדיים למניעת גזענות, 3% מהתלונות נפתחות ביוזמת יחידת התיאום, 1% מהתלונות הוגשו על ידי חברי כנסת ו-1% על ידי עורכי דין מייצגים.

בפרק זה יפורטו נתונים על אודות גורמי טיפול ודוגמאות לתלונות בולטות שהוגשו השנה.

### פעילות המועצה הציבורית המייעצת

במועצה הציבורית המייעצת בראשות כב' המשנה לנשיא בית המשפט העליון בדימוס השופט פרופ' אליקים רובינשטיין יש 15 חברים. במהלך השנה התכנסה המועצה הציבורית ארבע פעמים ודנה בתפקיד יחידת התיאום וסמכויותיה, התפיסה המקצועית שעליה היא מושתתת, הצגת תוכנית עבודה שנתית ועיקרי דוח הפעילות השנתי.

### פורום אזרחי למאבק בגזענות

בסוף שנת 2020 הוקם פורום ארגוני חברה אזרחית, מתוך רצון של יחידת התיאום לטייב את הקשר עם ארגונים שעובדים בשטח למיגור ומניעה של גזענות.

## פעילות הממשלה במאבק בגזענות

בפרק השני לדוח זה מובא תיאור הפעילות של משרדי הממשלה השונים בתחום המאבק בגזענות לשנת 2020. ניכרת עשייה משמעותית של משרד ראש הממשלה על ידי מטה יישום התוכנית לשילוב יוצאי אתיופיה; אגף משמעת בנציבות שירות המדינה וגיוון תעסוקתי; הסיוע המשפטי, הסנגוריה הציבורית ומחלקת חנינות במשרד המשפטים; נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ומשרד הבריאות. דוח זה כולל דיווח חלקי של משרתת ישראל והוא אינו כולל נתוני אכיפה כלפי יוצאי אתיופיה וזאת בשל העובדה שהדיווח שהתקבל ממשרתת ישראל כולל נתונים חלקיים ונעדרים ממנו נתונים גולמיים כפי שאלה התקבלו בכל שנה. ככל שהנתונים המלאים יתקבלו כנדרש על ידי משרתת ישראל, יחידת התיאום תשקול לפרסם דוח מיוחד בעניין זה במהלך השנה.

### סיכום

שנת 2020 הייתה שנה מאתגרת למאבק בגזענות בשל צירוף נסיבות מיוחד של מספר גורמים: התפרצות נגיף קורונה, בחירות בפעם השלישית ברצף והעדר תקציב מדינה. גורמים אלה השליכו על פעילות יחידת התיאום בפרט ופעילות הממשלה בכלל בנושא המאבק בגזענות.

נגיף קורונה הציף שיח של שנאה והשפלה בנוגע לחברה החרדית, באופן שהוביל לאפליית חרדים בקבלת שירות ציבורי, כניסה למקום ציבורי ופגיעה בחופש התנועה של חרדים על רקע סימונם כמפיצי קורונה.

בתחילת מרץ 2020 התקיימו הבחירות בפעם השלישית ברצף, ותקופה זו התאפיינה בשיח בעייתי במסגרת תעמולות בחירות בנוגע לאוכלוסיות שונות בחברה הישראלית. תקופת הבחירות העלתה את מפלס שיח השנאה, ולמרבה הצער השלכות שיח זה נותרו גם לאחר תום הבחירות.

תקציב יחידת התיאום המוגדר הוא 3 מיליון ₪ ונועד לאפשר פעילות משמעותית סדירה, לרבות הפצת שידורים יזומים למניעת גזענות ואפליה, קיום הכשרות וימי עיון לממונים המשרדיים למניעת גזענות, קיום מחקרים בתחום המאבק בגזענות ועוד. בשנת 2020 פעלה יחידת התיאום ללא שום תקציב, והעדר התקציב אתגר את הפעילות הסדירה. על כך יש להוסיף כי חל גידול משמעותי בהיקף התלונות בנושא גזענות על ידי אוכלוסיות מגוונות בחברה הישראלית, הורחבה הפעילות של יחידת התיאום ברשויות מקומיות, הוקם פורום ארגוני חברה אזרחית למאבק בגזענות וקודמה פעילות לחקיקה להסדרת המאבק בגזענות.

דוח הפעילות לשנת 2020 מלמד כי יחידת התיאום התמודדה היטב עם האתגרים המשמעותיים שניצבו בפניה והפכה לגורם משמעותי ורלוונטי לציבור הרחב בנושא המאבק בגזענות.

## ملخص تنفيذي

### مقدمة

أنشئت الوحدة الحكومية لتنسيق مكافحة العنصرية قبل 4 سنوات وفقاً للقرار الحكومي رقم 1958<sup>1</sup> (يشار إليها فيما يلي بـ: "وحدة التنسيق") بناءً على تطبيق توصيات تقرير الفريق الوزاري المكلف بالقضاء على ظاهرة العنصرية بحق القادمين الذين ينحدرون من أصول إثيوبية (يشار إليه فيما يلي بـ: "تقرير بلمور") ومنذ ذلك الحين، تعمل الوحدة، بشكل مباشر ومن خلال ما يزيد عن 70 مسؤولاً تم تعيينهم من قبل الوزارات المختلفة والذين يتبعون لها مهنيًا على منع العنصرية المؤسسية. تقوم وحدة التنسيق بتطوير المعرفة والخبرة المهنية في هذا المجال، وكذلك تشكل عنوانًا فريدًا لشكاوى الجمهور في موضوع العنصرية. يعمل إلى جانب وحدة التنسيق مجلس عمومي استشاري، يرأسه حضرة القاضي البروفيسور إلياكيم روبينشتاين، الذي تولى سابقًا منصب نائب رئيسة المحكمة العليا.

## نشاط وحدة التنسيق لعام 2020

### تطوير المعرفة

تعتبر وحدة التنسيق تطوير المعرفة في مجال عملها ودورها في مكافحة العنصرية جزءًا من مهامها الرئيسية. وخلال عام 2020 بادرت وحدة التنسيق إلى تطوير " دليل تنظيمي لمكافحة العنصرية".

يشكل الدليل نموذجًا لعملية تنظيمية وشخصية شاملة وراسخة تُعنى بالقضاء على العنصرية ومنعها ويتألف من خمس فصول: الإصغاء، والاعتراف، وتحمل المسؤولية، والتصرف والتأمل.

كما تقدم فإن الدليل يتألف من خمس مراحل: حيث يتناول فصله الأول "الإصغاء"، مركزًا على دراسة المشكلة والقضايا التي ينبغي التفكير فيها ومناقشتها كما ويتضمن التعامل الجدي مع سؤال "ما هي العنصرية"، ويشرح المصطلحات المتعلقة بالعنصرية والتمييز في إسرائيل، وخلفيتها التاريخية وأبعادهما القضائية. أما الفصل الثاني المعنون بـ "الاعتراف"، فهو يبين أنواعًا مختلفة من الإنكار التي تحول دون الاعتراف بالمشكلة، مما يُعد ضروريًا لنجاح هذه الخطوة. بينما يشمل الفصل الثالث الوارد بعنوان "تحمل المسؤولية" أدوات للنظر في سؤال: كيف ينطبق هذا الموضوع على منظمنا ويجد تعبيره فيها؟ ويشتمل الفصل الرابع بعنوان "التصرف" على مبادئ إرشادية لتخطيط وتطبيق مختلف الأنشطة التنظيمية. في حين أن الفصل الخامس الوارد بعنوان "التأمل" يتطرق إلى الأهمية الكامنة في بلورة آلية تُعنى بالمتابعة والمراقبة، وبمواصلة الانتقاد الذاتي والتنظيمي وإقامة الحوار المستمر. وأخيرًا، يحتوي الفصل السادس "صندوق أدوات" على اقتراح بشأن بنية الخطة الدراسية، وأفكار بشأن خطط دروس/فعاليات، وروابط ذات صلة وغير ذلك.

بشكل عام، يوفر الدليل معرفة نظرية بلغة متاحة، وأدوات عملية، من شأنها مساعدة المنظمات والمؤسسات على التخطيط لعملية الدراسة والتغيير وتطبيقها. يمكن تنزيل الدليل من خلال الموقع الإلكتروني الخاص بوحدة التنسيق.

### برمجية تعليمية لموظفي الخدمة العامة

في عام 2020 تم تطوير برمجية تعليمية في موضوع منع العنصرية وتوزيعها على موظفي الخدمة العامة في التاريخ الموافق 10 ديسمبر الذي يصادف فيه يوم حقوق الإنسان العالمي. تشمل البرمجية التعليمية معلومات أساسية ينبغي لكل موظف/ة معرفتها بغاية التعامل على أفضل نحو مع مظاهر العنصرية ليتم القضاء عليها.

## المسؤولون الوزاريون المكلفون بمكافحة العنصرية

### شبكة المسؤولين الوزاريين المكلفين بمكافحة العنصرية

تضم شبكة المسؤولين الوزاريين حاليًا 72 مسؤولاً يحصلون على توجيه، واستشارة وأدوات مهنية من وحدة التنسيق لأداء وظيفتهم.

<sup>1</sup>القرار الحكومي رقم 1958 من التاريخ الموافق 16.08.2016 الذي اعتمد التوصيات الصادرة عن الفريق الوزاري المكلف بالقضاء على ظاهرة العنصرية بحق القادمين الذين ينحدرون من أصول إثيوبية، والذي ترأسته المديرية العامة لوزارة العدل آنذاك، إيمي بلمور.

## تدريب المسؤولين

حتى الآن أجريت دورتان تدريبيتان للمسؤولين الوزاريين. في عام 2020 كان من المقرر إطلاق دورة جديدة من التدريب، إلا أنه وبسبب تفشي جائحة كورونا تم تأجيلها إلى أجل غير مسمى. نبذل جهودًا من أجل الحصول على موافقة من وزارة المالية بهدف تنفيذها عام 2021.

## المنتدى الإلكتروني

تتمثل إحدى المهام الأهم لوحدة التنسيق في الحفاظ على الأهلوية الوظيفية لشبكة المسؤولين الوزاريين الذين يؤدون هذا الدور بالإضافة إلى دورهم الرئيسي، من أجل تعزيز التعلم وتلاقح الأفكار، وإقامة منصة دائمة لنقل المحتوى المهني، وتقديم الدعم المهني ومشاركة التحديات، والأفكار والمشاريع وما شابه ذلك. هذا العام، بسبب تفشي فيروس كورونا، قمنا بتكوير منتدى مسؤولين إلكتروني يلتقي مرة شهريًا والذي تم تصميمه انطلاقًا من الإدراك بأن المسؤولين الوزاريين لديهم احتياجات مهنية متنوعة.

## ملخص نشاط المسؤولين لعام 2020

لقد اتسم عام 2020 بتفشي فيروس كورونا وغياب ميزانيات الدولة. مما زاد نشاط المسؤولين الروتيني صعوبة. ورغم التحديات والإعاقات، عمل العديد من المسؤولين على إبراز موضوع مكافحة العنصرية في الخدمة العامة، ونشروا معلومات ذات صلة على جميع الموظفين، وعقدوا المؤتمرات، وأقاموا الفعاليات والدوائر الحوارية، التي كان بعضها إلكترونيًا وبعضها وجاهيًا حسب التعليمات.

## المسؤولون الجديرون بالتقدير

من بين المسؤولين المخلصين والذين يُعتبرون محل تقدير برزت بشكل خاص 3 مسؤولات بفضل عملهن ومساهمتهن في مكافحة العنصرية على مدار العامين 2019 و2020:

راما ليفي، مديرة كبيرة في مجال تعاقدات المشتريات ومراقبة الميزانيات، ومسؤولة عن منع العنصرية في وزارة الداخلية؛ المحامية ريجينا شوراشي، مستشارة قضائية لدى المكتب القضائي ومسؤولة عن منع العنصرية في سلطة السكان والهجرة؛ غالبا أور، مأمورة الشؤون الاجتماعية لدى قسم طب الطوارئ القسم الداخلي ومسؤولة عن منع العنصرية في المركز الطبي تل هشومير على اسم حاييم شيبا.

## التغيير النظامي والشامل

خلال عام 2020 تم اتخاذ عدة خطوات ملموسة ذات تأثير واسع النطاق. إن الموضوع الأهم الذي تروج له وحدة التنسيق هو عملية سن قوانين تنص على صلاحيات وحدة التنسيق وذلك من أجل تنظيم صلاحياتها في كافة مجالات عملها. وتميز النشاط الإضافي الذي قامت به وحدة التنسيق بالتوجه لجهات مختلفة من بين الوزارات الحكومية من أجل ضمان التصرف المتساوي خلال فترة الطوارئ التي شهدتها عقب تفشي فيروس كورونا، واتسمت الخطوات الأخرى بلعب دور في بناء نماذج للتدخل في المنظمات المختلفة، بهدف تقديم خدمة متساوية- لا سيما في الحكم المحلي.

## الشكاوى

اتسم عام 2020 كما ذكر أعلاه بالتعامل مع تفشي فيروس كورونا والتداعيات الصحية والاجتماعية المترتبة عنه. كما وفي الشهرين اللذين سبقا تفشي الفيروس، أقيمت انتخابات برلمانية للكنيست. وقد وجدنا تعبيرًا لهذين الحدثين، على سبيل المثال، من خلال كمية لشكاوى وخصائصها التي اختلفت في هذا العام عن الأعوام التي سبقتها. هذا العام، وبسبب حقيقة أنه في حالات معينة، تم تقديم شكاوى عديدة بسبب حدث عنصري معين، قررنا عدّ الشكاوى بطريقة مختلفة بمعنى عدّ مقدمي الشكاوى وعدّ الأحداث التي تم تقديم الشكاوى بسببها.

في عام 2020 تم تقديم 1450 شكوى بسبب 506 أحداث:

- حيث كان 26% من الشكاوى في موضوع التمييز عند تقديم خدمة، و19% من الشكاوى في موضوع التفوه بألفاظ عنصرية، و15% من الشكاوى في موضوع التمييز في التوظيف، و11% من الشكاوى في موضوع النشر العنصري/ النمطي، و9% من الشكاوى في موضوع الشرطة والجهات القائمة على تطبيق القانون، و4% من الشكاوى في موضوع التربية والتعليم، و3% من الشكاوى في موضوع ارتكاب مخالفات بدافع عنصري.

- **56% من الشكاوى** تتعلق بأحداث معادية لمجتمع اليهود الحريديم، و**15% من الشكاوى** تتعلق بيهود قدموا من بلدان الاتحاد السوفيتي السابق، و**13% من الشكاوى** تتعلق بيهود قدموا من إثيوبيا، و**9% من الشكاوى** تتعلق بالمجتمع العربي، و**1% من الشكاوى** ضد طالبي اللجوء و**6% من الشكاوى** تتعلق ببقية الفئات السكانية.
  - **27% من الأحداث** التي يتم الإبلاغ عنها هي بسبب أحداث عنصرية ضد يهود قدموا من إثيوبيا، و**27% من الأحداث** التي يتم الإبلاغ عنها هي بسبب أحداث عنصرية ضد المجتمع العربي، و**19% من الأحداث** التي يتم الإبلاغ عنها هي بسبب أحداث عنصرية ضد مجتمع اليهود الحريديم، و**7% من الأحداث** موجهة ضد يهود قدموا من بلدان الاتحاد السوفيتي السابق، و**2% من الأحداث** ضد طالبي اللجوء و**18% ضد غيرهم** من السكان.
  - يتم تقديم **61% من الشكاوى** من قبل مقدم الشكوى نفسه، و**17% من الشكاوى** يتم تقديمها من قبل منظمات المجتمع المدني، و**10% من الشكاوى** يتم تقديمها من قبل جهات مجهولة، و**7% من الشكاوى** يتم تقديمها من قبل المسؤولين الوزاريين عن منع العنصرية و**3% من الشكاوى** يتم رفعها بمبادرة من وحدة التنسيق، و**1% من الشكاوى** تم تقديمها من قبل أعضاء كنيسة، و**1% من قبل محامين** ممثلين.
- في هذا الفصل ستعرض معطيات عن الجهات المعالجة فضلاً عن بعض الأمثلة على الشكاوى البارزة التي تم تقديمها هذا العام.

## نشاط المجلس العمومي الاستشاري

يضم المجلس العمومي الاستشاري، برئاسة حضرة نائب رئيسة المحكمة العليا سابقاً، القاضي البروفيسور إلياكيم روبينشتاين 15 عضواً. خلال العام السابق انعقد المجلس 4 مرات لمناقشة دور وحدة التنسيق وصلاحياتها، والتصور المهني الذي هو مبني عليه، وطرح خطة عمل سنوية وملخص تقرير النشاط السنوي.

## المنتدى المدني لمكافحة العنصرية

في أواخر عام 2020 تم إنشاء منتدى منظمات المجتمع المدني، انطلاقاً من رغبة وحدة التنسيق بتحسين العلاقة مع المنظمات العاملة في الميدان على القضاء على العنصرية ومنعها.

## نشاط الحكومة في مكافحة العنصرية

من خلال الفصل الثاني من هذا التقرير سوف يتم سرد نشاط الوزارات الحكومية المختلفة في مجال مكافحة العنصرية لعام 2020. يمكن ملاحظة العمل المهم الذي أنجزه مكتب رئيس الوزراء من خلال هيئة تطبيق خطة دمج اليهود من أصل إثيوبي، وقسم الانضباط لدى مفوضية خدمات الدولة والتنوع الوظيفي؛ دائرة المساعدة القضائية، والنيابة العامة وقسم العفو التابع لوزارة العدل؛ مفوضية تكافؤ الفرص في العمل التابعة لوزارة العمل والرفاه والخدمات الاجتماعية؛ ووزارة الصحة.

## الخلاصة

شكلت عام 2020 عامًا مليئًا بالتحديات في موضوع مكافحة العنصرية بسبب حدوث ظروف خاصة لعدة عوامل بشكل متزامن هي تفشي فيروس كورونا، وإجراء انتخابات للمرة الثالثة وانعدام ميزانية دولة. وأثرت تلك العوامل على نشاط وحدة التنسيق بشكل خاص وعلى نشاط الحكومة بشكل عام فيما يخص مكافحة العنصرية.

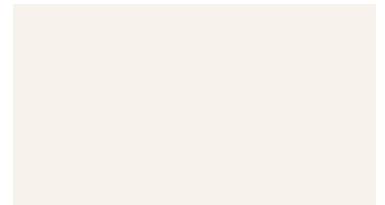
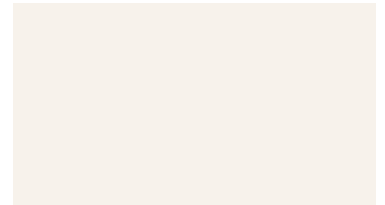
إذ أثار فيروس كورونا خطاب كراهية وإهانة ضد مجتمع اليهود الحريديم على نحو أدى إلى التمييز بحقهم في الحصول على الخدمة العامة، والدخول إلى مكان عام والمس بحرية التنقل لديهم على خلفية توسيمهم كجهات تنقل العدوى بالكورونا.

وفي مطلع شهر مارس 2020 أجريت الانتخابات للكنيست للمرة الثالثة على التوالي حيث اتسمت تلك الفترة بالخطاب الإشكالي في إطار الحملات الدعائية الانتخابية بالنسبة لفئات سكانية مختلفة في المجتمع الإسرائيلي. علمًا بأن فترة الانتخابات قد زادت من حدة خطاب الكراهية في إطار الدعاية الانتخابية حيث تنعكس الآثار المترتبة عن ذلك الخطاب على فترة ما بعد الانتخابات أيضًا للأسف الشديد.

تبلغ ميزانية الوحدة المحددة 3 ملايين شيكل جديد ويُقصد بها إتاحة القيام بنشاط ملموس ومنتظم، بما في ذلك المبادرة لبث إعلانات تُعنى بمنع العنصرية والتمييز، وإقامة دورات تدريبية وأيام دراسية للمسؤولين الوزاريين

عن منع العنصرية، وإجراء أبحاث في مجال مكافحة العنصرية وغير ذلك. في عام 2020 عملت وحدة التنسيق بدون أي ميزانية مما شكل تحديًا على نشاطها المنتظم. ويضاف إلى ذلك حقيقة طرء زيادة ملحوظة في حجم الشكاوى في موضوع العنصرية التي رفعتها فئات سكانية متنوعة ضمن المجتمع الإسرائيلي، وتوسيع نشاط وحدة التنسيق لدى السلطات المحلية، وإنشاء منتدى منظمات المجتمع المدني لمكافحة العنصرية والترويج لسن قوانين تُعنى بتنظيم مكافحة العنصرية.

هذا ويدل تقرير النشاط لعام 2020 على أن وحدة التنسيق قد تعاملت جيدًا مع التحديات الجمة التي واجهتها وقد أصبحت عنوانًا يتمتع بوزن ثقيل ومصداقية لدى الجمهور الواسع في موضوع مكافحة العنصرية.



fifth chapter, "Reflection" addresses the importance of setting up a mechanism for conducting tracking and monitoring, continued self-examination and organizational examination, and ongoing dialog. Finally, the sixth chapter constitutes a "Toolbox," which includes a possible structure for a syllabus of a training for workers, ideas for lesson plans/activities, relevant links, and much more.

As a whole, the Guide offers theoretical knowledge in easy-to-read language, as well as practical tools, which can help organizations and institutions to plan and implement the process for examination and change. The Guide can be downloaded from the Coordination Unit's website.

### **Tutorial for Public Service Employees**

In 2020, a tutorial on prevention of racism was developed and distributed to public service employees, on International Human Rights Day, commencing on December 10<sup>th</sup>. The tutorial includes basic information that every employee should know, in order to deal, in the best possible manner, with racist incidents.

## **Ministerial Antiracism Officers**

### **A Network of Ministerial Antiracism Officers**

Currently the network of ministerial antiracism officers consists of 72 antiracism officers, who receive guidance, advice and professional tools from the Coordination Unit, in order to perform their position.

### **The Training of the Antiracism Officers**

To date, two cohorts of officers have undergone their initial training program.. In 2020, there were plans to open a training course for an cohort, but as a result of the outbreak of the coronavirus, this has been postponed to an unknown date in the future. We are making every effort to receive approval from the Ministry of Finance, with the objective of implementing this in 2021.

### **Online Forum**

One of the most significant tasks of the Coordination Unit is to guide and support the network of ministerial antiracism officers. The antiracism officers perform this job in addition to their main job. In order to create learning and a cross-fertilization of ideas, and to maintain a regular platform for the transfer of professional content, professional support, the sharing of challenges, ideas, initiatives, etc..

---

<sup>1</sup>Government Decision 1958, dated August 16, 2016, which set forth the recommendations of the Interministerial Team for Curbing Racism against Israelis of Ethiopian Origin. The team was headed by the Director-General of the Ministry of Justice at that time, Emi Palmor.





## Executive Summary

### Introduction

The Government Unit for Coordinating the Fight Against Racism was set up four years ago, by virtue of Government Decision 1958<sup>1</sup> (hereinafter: the “Coordination Unit”), following the implementation of the recommendations of the Interministerial Team’s Report on Curbing Racism Against Israelis of Ethiopian Origin (hereinafter: the “Palmor Report”). Since then, the Coordination Unit has been operating directly and also through more than 70 ministerial antiracism officers for the prevention of institutional racism, who are professionally subordinate to the Unit. The Coordination Unit develops knowledge and a professional strategy in this field, and it serves as the designated address for public grievances concerning racism. Alongside the Coordination Unit, a Public Advisory Council operates, headed by the Honorable Justice Professor Elyakim Rubinstein, a former Vice President of the Supreme Court of Israel.

### Activities of the Coordination Unit for 2020

#### The Development of Knowledge

The Coordination Unit considers one of its main duties to be the development of knowledge in the area of its activities and in its role in the fight against racism. In 2020, the Coordination Unit developed the **“Helper: An Organizational Guide to the Struggle against Racism.”**

“The Helper” is a model for an in-depth and comprehensive personal and organizational process for curbing and preventing racism, and its Hebrew name is composed of the initials of its five stages: listening, recognition, taking responsibility, action and reflection.

The Guide itself is built according to the stages of “The Helper”: the first chapter, “listening,” focuses on understanding the problem and issues to be considered and discussed. It grapples with the question of “What is racism?” while clarifying related concepts, providing a historical background and discussing the legal aspects of racism and discrimination in Israel. The second chapter, “Recognition,” identifies various types of denial that prevent recognition of the problem, which is vital for the process to succeed. The third chapter, “Taking Responsibility” contains tools for examining the question of “How does this issue manifest within our organization?” The fourth chapter, “Action” contains guidelines for planning and implementing a diverse range of organizational changes and actions. The

outbreak of the coronavirus and with its health and social implications. In addition, in the two months preceding the outbreak of the virus, elections were held for the Israeli Knesset. We found that these two events influenced, among other things, the number and type of grievances as compared to previous years. This year, due to the fact that in certain cases, many grievances were submitted about the same incident, we decided to count the grievances in a different way: to count both the complainants and the incidents, separately.

In 2020, **1450 complaints** were submitted in respect of **506 incidents**:

- 26% of the grievances were on the subject of discrimination in the provision of service; 19% on the subject of a racist form of expression; 15% on the subject of discrimination in employment; 11% on the subject of racist advertising/stereotypical advertising; 9% on the subject of the Israel Police and the enforcement authorities; 4% on the subject of education; and 3% on the subject of the commission of offenses with a racist motive.
- **56% of the grievances** pertained to incidents against the Ultra-Orthodox society; 15% pertained to incidents against Israelis of Russian origin; 13% pertained to Israelis of Ethiopian origin; 9% pertained to the Arab sector; 1% pertained to asylum seekers; and 6% pertained to the rest of the population.
- 27% of the events that were reported are in respect to racist incidents against Israelis of Ethiopian origin; 27% of the events that were reported are in respect of racist incidents against the Arab sector; 19% of the events that were reported are in respect of racist incidents against the Ultra-Orthodox society; 7% of the incidents were against Israelis of Russian origin; 2% of the incidents were against asylum seekers; and 18% were against others.

61% of the grievances were submitted by the complainant himself/herself; 17% were submitted by civil society organizations; 10% were submitted anonymously; 7% were submitted by the ministerial antiracism officers; 3% were opened at the initiative of the Coordination Unit; 1% were submitted by a Member of Knesset; and 1% were submitted by representative legal counsel.

The report includes data from the entities who handled the grievances and particularly salient examples of grievances that were submitted this year.

### Activities of the Public Advisory Council

The Public Advisory Council, headed by the Honorable Former Vice President of the Supreme Court of Israel, Justice Professor Elyakim Rubinstein, consists of 15 members. During the year, the Public Council convened on four occasions, and discussed the role of the Coordination Unit and its authorities, the Unit's

This year, as a result of the outbreak of the coronavirus, we set up an online forum of antiracism officers, which meets once a month, and it was planned based on the understanding that the ministerial antiracism officers have a diverse range of professional needs.

### Summary of the Activities of the Antiracism Officers in 2020

2020 was characterized by the outbreak of the coronavirus, and the lack of a State budget. Both of these factors created difficulties for the routine activities of the antiracism officers. Despite the challenges and the constraints, many officers worked to ensure that the subject of the fight against racism would maintain a presence within the public service. They distributed relevant information to all of the employees, and set up conferences, events and discussion groups, some of which were held online and some of which were held face-to-face, in accordance with the government directives.

### Antiracism Officers Worthy of a Commendation

The antiracism officers are dedicated and held in high esteem. Among them, three were particularly prominent, due to their actions and their contribution to the fight against racism during the years 2019-2020:

**Rama Levy, Senior Section Manager of Engagements for Procurement and Budgetary Supervision, and the Antiracism Officer of the Ministry of the Interior; Adv. Regina Shorashi, Legal Counsel of the Legal Office and Antiracism Officer of the Population and Immigration Authority; Galia Or, a social worker in the Department of Emergency Medicine, Department of Internal Medicine and Antiracism Officer of the Sheba Medical Center, Tel Hashomer Hospital.**

### System-Wide Change

In the course of 2020, several actions were taken towards a broad impact. The most significant of these is a process for enshrining the Coordination Unit's powers in legislation, in order to regulate its powers in all of the areas of its activity. Additional activities performed by the Coordination Unit include reaching out to various entities within the government ministries, in order to guarantee equal conduct during the emergency period as a result of the coronavirus pandemic. Other activities included taking part in creating models for intervention at various organizations in particular, in local government, to examine the manifestations of racism and work towards equality in service provision.

### Grievances

The year 2020 was characterized, as we have stated above, in dealing with the

regular significant activity, including the broadcast of a campaign for the prevention of racism and discrimination, training sessions and seminar days for the ministerial antiracism officers, conducting of research studies in the field of the fight against racism, and many more. In 2020, the Coordination Unit operated with no budget at all, and this posed a challenge to the regular activities. In addition to this, it must be noted that there has been a significant increase in the scope of the grievances pertaining to racism by diverse populations within Israeli society; there has been an expansion of the activity of the Coordination Unit within the local authorities; the Forum of Civil Society Organizations has been set up to fight racism; and legislation has been promoted to formalize the fight against racism.

The activity report for 2020 shows that the Coordination Unit has dealt extremely well with the significant challenges that it faced, and that it has become a significant and relevant entity for the entire general public, as far as the fight against racism is concerned.

professional outlook, annual work plan and the main elements of its annual activity report.

### Civil Forum for the Fight against Racism

In late 2020, the Forum of Civil Society Organizations was set up, based on the Coordination Unit's desire to improve the connection with the organizations that work in the field, to curb and prevent racism.

## The Government's Activity in the Fight against Racism

The second chapter of this report outlines the activities performed by various government ministries, in the field of racism elimination and prevention in 2020, including by the headquarters for the implementation of the plan for the inclusion of Israelis of Ethiopian origin at the Prime Minister's Office; ; the Department of Discipline of the Civil Service Commission and Occupational Diversity; the Legal Aid Department, the Public Defense Department and the Department of Amnesties and Pardons at the Ministry of Justice; the Equal Employment Opportunity Commission of the Ministry of Labor, Welfare and Social Services; and the Ministry of Health.

## Conclusion

2020 was a challenging year for the fight against racism, due to the special confluence of several factors: the outbreak of the coronavirus; elections for the third time continuously; and the lack of a state budget. These factors had implications for the activity of the Coordination Unit, in particular, and for the activity of the government in general, with respect to the matter racism elimination and prevention.

The outbreak of the coronavirus brought to the fore a display of hatred and degradation towards the Ultra-Orthodox community which led to incidents of discrimination in the receipt of public service and entry into public places, incidents of violation of freedom of movement, against the backdrop of portraying them as responsible for the spread of coronavirus.

At the beginning of March 2020, elections were held for the third time continuously and this period was characterized by a problematic discourse arising from the election propaganda with respect to various populations within Israeli society. The election period heightened the level of display of hatred arising from the election propaganda, and, most unfortunately, the implications of this remain even after the end of the elections.

The Unit's regular annual budget is NIS 3 million, which is intended to allow

## מבוא

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות הוקמה לפני ארבע שנים מכוח החלטת ממשלה 1958<sup>2</sup> (להלן: "יחידת התיאום"). יחידת התיאום פועלת ליישום המלצות דוח הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה (להלן: "דוח פלמור") ומובילה מהלכים משמעותיים באופן ישיר וכן באמצעות 72 הממונים המשרדיים למניעת גזענות במשרדי הממשלה הכפופים לה מקצועית. כמו כן, יחידת התיאום מפתחת ידע ותפיסה מקצועית בתחום זה, ומשמשת כתובת ייעודית לתלונות הציבור בנושא גזענות. לצד יחידת התיאום פועלת מועצה ציבורית מייצגת בראשות כב' השופט פרופ' אליקים רובינשטיין, המשנה לנשיאת ביהמ"ש העליון בדימוס.

בדוח זה נשקף את פעילות יחידת התיאום לשנת 2020, אשר הייתה ייחודית ומאתגרת: בתחילתה התקיימו בחירות לכנסת ה-23, ומיד לאחר מכן אירעה התפרצות נגיף קורונה. שני אלה השפיעו על השיח והאווירה הציבורית ונתנו אותותיהם בהיקף התלונות שהוגשו ליחידת התיאום, סוגי התלונות והמתלוננים מקבוצות באוכלוסייה שאינן נכללות בהגדרת "גזענות" על פי החוק<sup>3</sup>: בשל צבע או השתייכות לגזע או למוצא לאומי-אתני. במענה לכך, ובניסיון להתאים עצמה למציאות החדשה של ריחוק חברתי, פיתחה יחידת התיאום כלים חדשים בתחום הידע המקצועי והקימה פורום ממונים משרדיים ופורום ארגוני חברה אזרחית למאבק בגזענות. כל זאת, לצד התנעת מהלכים רוחביים ובניית תהליכי עבודה לטיוב וייעול המענה שניתן למתלוננים ולחיזוק אמון הציבור.

לצד זאת, בחלקו השני של דוח זה נביא את פעילות הממשלה במאבקה בגזענות: פעילות משרד ראש הממשלה באמצעות המטה לשילוב יוצאי אתיופיה; נציבות שירות המדינה באמצעות אגף משמעת ואגף גיוון תעסוקתי; משרד המשפטים באמצעות הסיוע המשפטי, הסנגוריה הציבורית ומחלקת חנינות; משרתת ישראל; משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים באמצעות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה וכן משרד הבריאות, אשר מוביל תהליכי רוחב ועומק ומשמש דוגמה מצוינת להתמודדות עם גזענות ממסדית.

<sup>2</sup> החלטת ממשלה 1958 מיום 16.08.2016 אשר עיגנה את המלצות הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, שבראשו עמדה מנכ"לית משרד המשפטים דאז, אמי פלמור.  
<sup>3</sup> סעיף 144א בחוק העונשין, תשל"ז-1977.

פרק א'

פעילות היחידה הממשלתית  
לתיאום המאבק בגזענות  
לשנת 2020

## פיתוח ידע

יחידת התיאום רואה בפיתוח ידע בתחום עיסוקה במאבק בגזענות חלק מתפקידיה העיקריים. בדוח הפעילות של שנת 2019 נפרשה בפניכם התפיסה המקצועית של יחידת התיאום, לפיה גזענות ממסדית (במערכות המדינה) ומוסדית (במוסדות וארגונים) מבוססת על פרקטיקות ארגוניות אשר מבחינות בין קבוצות חברתיות על רקע שיוך קבוצתי ומייצרת מערכת של פריווילגיות, חסמים או חוויות שליליות ומנחיתות עבור אנשים על בסיס צבע עור, מוצא, לאום או דת. כמו כן, נמנו בדוח העקרונות המנחים את פעילותה ותפישתה לגבי הובלת תהליכי עומק למיגור גזענות ממוסדת.

במהלך שנת 2020 עסקה יחידת התיאום בפיתוח כלים נוספים. המשמעותי שבהם הוא "ההלפר: מדריך ארגוני למאבק בגזענות".

### ההלפר: מדריך ארגוני למאבק בגזענות

יחידת התיאום היא חלוצה בהתמודדות בסוגיה של גזענות ממסדית ויש לה תפקיד חשוב בפיתוח והנגשה של ידע, הכוונה וכלים – הן למוסדות המדינה הן לגופים אחרים הפועלים במרחב הציבורי. מדריך זה מבוסס על הניסיון שנצבר ביחידת התיאום – בפיתוח והעברת תכנים באמצעות קורס הכשרה לממונים משרדיים למניעת גזענות; ליווי הממונים המשרדיים; טיפול בתלונות והנעת תהליכי שינוי מערכתיים; וכן הוא מבוסס על ספרות אקדמית ופעילות נגד גזענות בארץ ובעולם. מטרת המדריך היא להנגיש את הידע שפותח ביחידת התיאום לכל גוף שיבחר לפעול באופן מאורגן למיגור ומניעה של גזענות: מוסדות מדינה, מוסדות ציבור, רשויות מקומיות ורשויות ציבוריות, ארגונים חברתיים, עסקים וכד'.

"ההלפר" הוא מודל לתהליך ארגוני ואישי כולל ומעמיק למיגור ומניעה של גזענות ושמו מורכב מראשי התיבות של חמשת שלביו: הקשבה, הכרה, לקיחת אחריות, פעולה ורפלקציה:





## מודל "ההלפר"

דמיינו אדם היושב במסעדה, נהנה מהמטעמים המוגשים לו, מהשירות האדיב, מהמזגן, הריהוט והעיצוב הנעים לעין. הוא מביט אל הרחוב ורואה אנשים עומדים בשמש הקופחת ונושאים עיניהם למסעדה. הוא תוהה למה הם לא נכנסים, מרים עיניו לשלט שמתנוסס על חלון הראווה ורואה שכתוב עליו "פתוח". הוא מניח שהם אינם רוצים להיכנס, שכן כתוב באופן ברור שהמסעדה פתוחה והוא עצמו אוכל בה ומסביבו סועדים אחרים. מה שהוא לא רואה זה שעל אותו שלט "פתוח", כתוב בצידו השני "סגור"<sup>4</sup>.

כיצד יוכל לדעת מדוע האנשים עומדים בחוץ? מה הם רואים כשהם מביטים בשלט ומה המשמעות של הדבר לגביהם? אם אין ביכולתו לצאת מהמסעדה ולראות אותה מבחוץ בעצמו, אין לו דרך אחרת מלבד לשמוע אותם. אם יהדוף את טענותיהם; אם יתעקש לספר שהוא רואה בבירור שכתוב שם "פתוח" ושהוא עצמו גדל על ערכים של פתיחות; אם יטיף לעומדים מבחוץ שהם בוחרים איזה שלט לראות – הוא לא יוכל להבין על מה הם מדברים. אך אם יקשיב, יתעניין וגם יאמין – לכל הפחות יאמין שזה מה שהם רואים – יוכל להתחיל להיות חלק מהפתרון במקום להיות חלק מהבעיה.

לרוב, אדם שלא חווה גזענות מתקשה לראות אותה<sup>5</sup>. הערות, בדיחות, מבטים, ייצוג שלילי או העדר ייצוג כלל, חסמים, תקרות ודלתות סגורות – הם מנת חלקם של אנשים רבים מקבוצות מודרות, לפעמים על בסיס יום-יומי. אך מי שלא חווה את זה בעצמו, לרוב לא מודע לכך שזה קורה, וגם לא יכול להבין את ההשלכות וההשפעה של חוויות אלו. לכן, הדרך היחידה שבה הוא יכול להתחיל לראות ולהבין את ההתמודדויות הללו ומשמעותן – היא **להקשיב** למי שכן חווה.

השלב הבא, לאחר הקשבה, הוא **הכרה** בבעיה: בקיומה, בהשלכותיה, בחוסר הצדק ובאופן שבו כולנו שותפים למציאות הזו. הכרה היא שלב מהותי, לא רק ליצירת מענים נכונים, אלא גם לממד הרגשי שמלווה את התהליך, במיוחד מצידם של הנפגעים. הכרה מעבירה מסר לנפגעים שהאפליה או ההדרה שחשו לא היו פרי דמיונם, אלא מציאות שאנו מתחייבים לשנותה.

הקשבה והכרה בבעיה עלולים להוביל לתחושות של אשמה. לפעמים אשמה היא מנוע לשינוי, אך היא יכולה גם להיות בדיוק ההפך – אם חוסר הנוחות והחשש מאשמה יהיו כל כך דומיננטיים, אנשים יעדיפו להימנע מלעסוק בנושא. תחושות אלה מייצרות מנגנוני הכחשה חזקים ומתוחכמים, שכל מטרתם להפסיק את השיח. בכך, למעשה, הם פועלים לשמר את הסטטוס קוו ולמנוע שינוי (DiAngelo 2018)<sup>6</sup>.

אין אנו אשמים בכך שהפנמנו את אשר למדנו. ואם כל חיינו נחשפנו למציאות חברתית

<sup>4</sup>הדימוי מתוך **הרצאת טד של קמרה ג'ונס**: ארבע אלגוריות על גזענות

<sup>5</sup>הסרט *White Man's Burden*, שיצא ב 1995 (בכיכובו של ג'ון טרבוולטה), מציג מציאות הפוכה שבה השחורים הם קבוצת הכוח ההגמונית בארה"ב, והגזענות פועלת כנגד לבנים. ההיפוך הזה נותן נראות למנגנונים שבמציאות שלנו הפכו לברורים מאליהם ולכן שקופים. להלן **קישור** לקטע מהסרט.

<sup>6</sup>בסרטון **הזה** היא מסבירה כיצד מנגנון ההכחשה הזה עובד.

<sup>7</sup>*DiAngelo, R. (2018) White Fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism.* Beacon Press.

מסוימת ולנקודת המבט של קבוצת ההשתייכות שלנו בלבד, ולא קיבלנו הזדמנות לשמוע כיצד דברים נראים "משם", אין סיבה שנרגיש אשמה. אך מרגע ששמענו, הקשבנו, ראינו – שאנשים מודרים, מופלים או מבוזים על רקע שיוכם הקבוצתי – יש לנו **אחריות**: אחריות להמשיך ולהקשיב, אחריות לבדוק את עצמנו ואת המרחבים שאנו פועלים בהם ואחריות לפעול ולשנות את המציאות הזו.

אחריות זו חייבת להיות מתורגמת ל**פעולה**: פעולה יכולה להיות גדולה או קטנה, רוחבית או נקודתית, פרו-אקטיבית או כתגובה לאירוע, שקטה או בעלת הד ציבורי, פעולה של מילים או של מעשים. אך על מנת שהמציאות תשתנה, אנשים צריכים לפעול. פעולה, בשדה כל כך מורכב, חייבת תמיד להיות מלווה ב**רפלקציה והקשבה** באופן מתמשך, על מנת לדייק ולשפר אותה באופן תמידי.

אחר תרגול, "ההלפר" יכול להפוך לאופן התנהלות קבוע, שיכול להנחות אותנו לא רק בהתמודדות עם גזענות, אלא בכל סוגיה חברתית שבה קבוצות מסוימות חיות את הבעיה וקבוצות אחרות כלל אינן רואות אותה. לימוד ותרגול שלו יגבירו רגישות חברתית באופן כללי וגם יסייעו לשחרר את החברה מגזענות.

**עקרונות "ההלפר" הם בסיס לכל מהלך של שינוי, לרבות בנייה של הכשרה:** ראשית, יש ללמוד את הבעיה, להקשיב לאנשים שחווים אותה, להשהות מגננות, הצדקות והכחשות; בעקבות זאת, להכיר בבעיה ולשאת באחריות, באמצעות בחינה של מדיניות ופרקטיקות ארגוניות שיוצרות או מאפשרות מצבים של אפליה, הדרה או גזענות. בשלב הבא יש צורך להתמקד בפעולות: לתכנן וליישם פעולות התערבות לשינוי וכן לפתח כלים לבדיקה עצמית וארגונית, בקרה והמשך הדיאלוג.

### המדריך

המדריך בנוי על פי שלבי "ההלפר": הפרק הראשון, "הקשבה", מתמקד בלמידת הבעיה ובסוגיות לחשיבה ודיון שחשוב לקיים בארגון, עוד לפני שניגשים לבנייה של הכשרה או כל פעולות התערבות אחרת. פרק זה כולל התמודדות מעמיקה עם השאלה "מהי גזענות", ביאור מושגים נלווים (כגון אפליה, הדרה, פריווילגיה, כוח, ועוד), מעט רקע היסטורי והיבטים משפטיים של גזענות ואפליה בישראל.

הפרק השני, "הכרה", מסמן סוגים שונים של הכחשות שמונעות הכרה בבעיה, שהיא הכרחית להצלחת המהלך.

הפרק השלישי, "לקיחת אחריות", כולל כלים לבחינה של השאלה: כיצד הנושא הזה רלוונטי/ בא לידי ביטוי בארגון שלנו?

הפרק הרביעי, "פעולה", כולל קווים מנחים לתכנון ויישום של מגוון פעולות ארגוניות.

הפרק החמישי, "רפלקציה", עוסק בחשיבות של הקמת מנגנון למעקב ובקרה, המשך בחינה עצמית וארגונית ודיאלוג מתמשך.

לבסוף, הפרק השישי הוא "ארגז כלים", הכולל הצעה למבנה של סילבוס, רעיונות למערכי

שיעור/פעילויות, קישורים רלוונטיים ועוד.

בכללותו, המדריך מציע ידע תאורטי בשפה נגישה וכלים פרקטיים, שיכולים לסייע לארגונים ומוסדות לתכנן וליישם תהליך של בחינה ושינוי. המדריך ניתן להורדה באתר האינטרנט של יחידת התיאום.

## לומדה לעובדי השירות הציבורי

בשנת 2020 פותחה לומדה בנושא מניעת גזענות לעובדי השירות הציבורי, אשר הופצה ביום זכויות האדם הבין-לאומי, החל ב-10 בדצמבר. הלומדה כוללת מידע בסיסי שכל עובדת ועובד צריכים לדעת, דרך שש "דמויות"<sup>8</sup>:

- הפוגעת/ת – עוסק במחירים שפוגעת/עלולה לשלם (גם אם לא הייתה כוונה לפגוע);
  - הפגיעה – מסביר מהי פגיעה בהקשר זה;
  - הנפגעת/ת – נותן מידע לגבי מה הנפגעת/ת יכולה לעשות במקרה של פגיעה;
  - העד/ה – מזכיר את האחריות של "העומדים מן הצד";
  - המנהל/ת – מדגיש את אחריות המנהל/ת ומפרט מהו טיפול מיטבי מצידו/מצידה;
  - הממונה המשרדי – מסביר את תפקיד הממונה המשרדי למניעת גזענות;
  - יחידת התיאום – מציג את כל דרכי ההתקשרות עם יחידת התיאום.
- הלומדה היא קצרה ואינטראקטיבית, על מנת לייצר חוויית משתמש נעימה ולא מאיימת.



הלומדה הופצה לעובדי השירות הציבורי באמצעות הממונים המשרדיים ונכללה בידעון נציבות שירות המדינה שנשלח לכ-70,000 עובדי מדינה.

[https://rebrand.ly/Mishpatim\\_LomdaGalia](https://rebrand.ly/Mishpatim_LomdaGalia)

## ממונים משרדיים למאבק בגזענות

### רשת ממונים משרדיים למניעת גזענות

כיום יש ברשת הממונים המשרדיים 72 ממונים. בשנה החולפת מונו ממונים משרדיים במספר גופים לרבות בכבאות והצלה לישראל, עיריית ת"א-יפו, בחברה הממשלתית נתיבי ישראל ובמדפיס הממשלתי. כל הממונים המשרדיים, לרבות הממונים ביחידות הסמך השונות, בבתי החולים ובקופות החולים, יוצרים את רשת הממונים למניעת גזענות והם מקבלים הכוונה, ייעוץ וכלים מקצועיים מיחידת התיאום.

### הכשרת הממונים

עד כה התקיימו שני מחזורי הכשרה לממונים המשרדיים. בשנת 2020 היה מתוכנן להיפתח מחזור נוסף של קורס ההכשרה, אך עקב התפרצות נגיף קורונה הוא נדחה למועד לא ידוע. על מנת להתאים את אופן העברת הקורס לתקופה שאנו מצויים בה, יחידת התיאום ואגף ההדרכה בנציבות שירות המדינה פועלים לקיים הכשרה בגרסה מקוונת. אנו עושים מאמץ לקבלת אישור מהאוצר במטרה שהכשרה זו תצא לפועל בשנת 2021.

### פורום מקוון

אחת המשימות המשמעותיות של יחידת התיאום היא שמירה על כשירות תפקודית של רשת הממונים המשרדיים, שמבצעים את התפקיד נוסף על תפקידם העיקרי, על מנת לייצר למידה והפריה הדדית ולקיים פלטפורמה קבועה להעברת תוכן מקצועי, תמיכה מקצועית, שיתוף באתגרים, רעיונות, יוזמות וכד'. בימים כתיקונם, משימה זו מתבצעת דרך מפגשים פרונטליים. השנה, עקב התפרצות מגפת הקורונה, יצרנו פורום ממונים מקוון שנפגש אחת לחודש, ולעיתים אף פעמיים בחודש. למרות הריחוק החברתי, הפלטפורמה המקוונת אפשרה "מפגשים" קבועים ולעיתים יותר תכופות ובכך נשמר הקשר הרציף.

פורום הממונים תוכנן מתוך הבנה שהממונים המשרדיים הם מגוונים בצורכיהם המקצועיים: כמחציתם עברו הכשרה וכמחציתם לא; חלקם חדשים ואחרים ממלאים את התפקיד יותר משנתיים; חלק גדול הם ממונים במערכת הבריאות אשר מתמודדים עם סוגיות דומות; חלקם מגיעים ממשרדים שנותנים שירותים לציבור וכו'. המפגשים המקוונים החלו בחודש יוני, מייד לאחר החזרה לעבודה אחרי הסגר הראשון וההבנה כי מפגשים פרונטליים אינם אפשריים. להלן תוכנית המפגשים שהתקיימה בשנת 2020:

מס' מפגש	סוג מפגש	פירוט
1 יוני	למידת עמיתים	הצגת הפורום המקוון, תיאום ציפיות, דיון במקרי בוחן
2 יולי	דיון מקצועי	דיון מקצועי עם נציגים ממחלקת ייעוץ וחקיקה במשרד המשפטים בנושא גזענות כלפי נותני שירות במגזר הציבורי: כיצד נגן על עובדים מפני גילוי גזענות מצד מקבלי שירות?

3 אוגוסט	העברת תוכן מקצועי	מפגש מבואי לממונים שטרם עברו הכשרה: מהי גזענות?
4 ספטמבר	למידת עמיתים	מפגש ייעודי לממונים שעברו הכשרה: רפלקציה על קורס ההכשרה
5 ספטמבר	העברת תוכן מקצועי	מפגש מבואי לממונים שטרם עברו הכשרה: תפקיד הממונה וטיפול בתלונות
6 אוקטובר	דיון מקצועי – בריאות	מפגש ייעודי לממונים בבתי חולים ומוסדות בריאות
7 נובמבר	התייעצות בנושא סמכויות	התייעצות עם הממונים במסגרת הליך החקיקה להסדרת סמכויות יחידת התיאום, בהובלת נציגים מייעוץ וחקיקה
8 דצמבר	למידת עמיתים	בנושא בניית תוכנית עבודה לשנת 2021

לקראת שנת 2021 בנינו תוכנית שנתית אשר תיתן מענה לכלל הממונים המשרדיים, הן באמצעות מתן כלים מקצועיים למילוי התפקיד הן באמצעות חשיפה לתוכני העשרה מעולמות תוכן המשיקים לעולם המאבק בגזענות או משליכים עליו. חלק מהמפגשים הם מפגשי חובה וחלקם מפגשי רשות.

### סיכום פעילות הממונים לשנת 2020

שנת 2020 התאפיינה בהתפרצות נגיף קורונה ובהעדר תקציב מדינה. שני אלה הקשו על פעילות הממונים השגרתית. יצוין כי פעילותם השגרתית של הממונים מתבטאת בשלושה מישורים: מיצוב הממונה ככתובת לקבלת פניות ותלונות בנושא גזענות; יצירת שיח בין עובדי הארגון, לרבות ההנהלה; זיהוי פרקטיקות ארגוניות מפלות או מדירות בתוך הארגון. העדר תקציב מדינה מנע במקרים רבים את האפשרות לקיים פעילויות להעלאת מודעות ושיח בקרב הנהלת הארגון ועובדיו, שכן הוצאה לפועל של אירועים כגון אלה כרוכה בעלויות תקציביות. נוסף על כך, השנה החולפת אופיינה בריחוק חברתי ובאיסור על התכנסויות, ולכן כינוסים רבים שתוכננו לא יצאו אל הפועל. מעבר לכל אלה, בשל העיסוק הרב במצב התחלואה והשלכותיו לא היה קשב לדיון בנושא המאבק בגזענות והיה קושי להנכיח אותו כחלק מסדר היום המקצועי.

מצב זה יצר קושי רב בקרב הממונים, ולמרות המצב הם הצליחו להנכיח את הנושא וביצעו פעולות בתחום תפקידם. כך ביטאה חברת רשת הממונים, חופית חדד מהרשות להסדרת התיישבות הבדואים במשרד הכלכלה, את תחושותיה בקשר למצב שנוצר:

**"עם התפשטות נגיף קורונה והתחושה שהכול "זז" הצידה, היה חשוב לי להשאיר את נושא מניעת הגזענות על סדר היום. הופצו לעובדים אגרות, מיילים וברושורים בנושא על החשיבות שלמרות הימים המתגרים בהם אנו נמצאים, אל לנו לשכוח שאנחנו חברה אחת! דווקא במצבי משבר עלינו להתאגד יחד ולא לתת יד לפילוג ולשיסוי.**

ראיתי ערך רב, דווקא בתקופה זו, להזכיר לכולם כמה היד יכולה להיות קלה על המקלדת, כמה הגזענות מעמיקה שסעים ומחלישה אותנו. בנוסף, הזכרתי כי לא מדובר רק בדבר פסול מבחינה מוסרית, אלא במקרים מסוימים יכול להוות עבירה על החוק."

**להלן תמצית פעילות הממונים:**

#### **פעולות למיצוב הממונה המשרדי**

ברוב המשרדים הממונים כבר פועלים יותר משנה ופרסמו את תפקידם ופרטי הקשר עימם בשנים קודמות. הממונים החדשים יותר פעלו בשנה הזו לפרסם את פרטי הקשר שלהם באתר ובפורטל המשרד, העבירו הרצאות לעובדים ושלחו איגרות לציון ימים מיוחדים הכוללות את פרטי הקשר שלהם. כמו כן, רוב הממונים שלחו את הלומדה למניעת גזענות בשירות הציבורי שהכינה יחידת התיאום (המפורטת בפרק שעוסק בפיתוח ידע).

#### **פעולות ליצירת שיח עם ההנהלה והעובדים**

למרות המגבלות בשל התפרצות נגיף קורונה, קיימו ממונים רבים פעולות שונות להעלאת מודעות ויצירת שיח בקרב העובדים בנושא גזענות אפליה והדרה, כגון הרצאות לעובדים (באמצעות הזום), שליחת איגרות וחומרים לציון ימים מיוחדים, דיון בנושא מיגור גזענות בישיבות הנהלה, פגישות עם הנהלת המשרד, פרסום בפייסבוק המשרדי, פרסום תלונות ספציפיות שהגיעו למשרד, הקמת ועדות היגוי של ממונים למניעת גזענות, גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי ועוד. להלן מספר דוגמאות:

- **רגינה שוראשי, הממונה ברשות האוכלוסין וההגירה**, יצרה מידעונים קצרים תחת הכותרת "גזענות בראי הפסיקה", הכוללים סקירת פסיקה המתארת אירועי גזענות בשירות המדינה. רגינה הפיצה את המידעונים לכל עובדי הרשות ושיתפה אותם עם קבוצת הממונים. ממונים רבים שלחו את הגיליון בתוך המשרדים שלהם.
- **גלית ארזי, הממונה ברשות למיפוי ישראל**, הספיקה לקיים אירוע לפני התפרצות הקורונה, שכלל הקרנה של הסרט "סקין" בבימויו של גיא נתיב. לאחר הקרנת הסרט התקיים דיון. כמו כן, במהלך השנה קיימה גלית מספר אירועים באמצעות ה"זום", כגון הרצאה של פעיל בקהילה הלהט"בית ושל אחד העובדים המשתייך לקהילה, הרצאה של עמותת "עולים ביחד" ועוד.
- **סמדר לוי-זיזי, הממונה במשרד הבינוי והשיכון**, ציינה את יום הסובלנות הבין-לאומי במגוון דרכים יצירתיות בהתאם למגבלות: קבלת פנים יצירתית לעובדים במשרד; הרצאה של דויד מזרחי, פעיל נגד גזענות, לכלל העובדים ב"זום"; מפגש הנהלה בכירה עם מנהל יחידת התיאום עו"ד אווקה זנה, ויו"ר המועצה הציבורית כב' המשנה לנשיאת ביהמ"ש העליון (בדימוס) פרופ' אליקים רובינשטיין; חתימה על אמנת סובלנות משרדית; שילוב חומר בנושא גזענות במידעון המשרד ופוסט בדף הפייסבוק המשרדי.
- **מיכל אחיטוב ואסנת אשכנזי מרשות המיסים**, בשיתוף פעולה עם ממונים נוספים בתחומי המגדר, גיוון וזכויות אנשים עם מוגבלות, הובילו יוזמה לציון ימים בין-לאומיים לקידום זכויות אדם החלים בנובמבר ודצמבר, בהם יום זכויות האדם הבין-לאומי. ביוזמה

זו השתתפו כל יחידות רשות המיסים (יותר מ-100 יחידות), שבהן יותר מ-4000 עובדים. במהלך החודשיים הללו התקיימו פעילויות שטח ביחידות השונות, ועל מנת לערב את העובדים באופן פעיל הם הוזמנו להשתתף בתחרות ולייצר סרטונים בנושא שוויון, זכויות אדם, מניעת אלימות, מניעת גזענות ועוד. באירוע המרכזי המסכם השתתפו 500 עובדים, כולל ההנהלה הבכירה של המשרד, והוקרנו בו הסרטונים המנצחים בתחרות. נוסף לכך, החלה הכשרה של רכזי איכות ומצוינות בנושא מניעת גזענות, במטרה שאלו יהיו ה"זרועות" של הממונים ביחידות השונות הפרושות ברחבי הארץ.

### **זיהוי ושינוי פרקטיקות מדירות ומפלות**

התפקיד המשמעותי והמורכב ביותר של הממונה הוא זיהוי של פרקטיקות ארגוניות במשרד, שהתוצאה שלהן – גם אם לא הכוונה – היא אפליה, הדרה או פגיעה בכבוד ותחושת השייכות של אוכלוסיות מודרות.

הפעולה הראשונה שמצופה מהממונה לעשות בהקשר זה היא זיהוי של התופעות הבעייתיות שמתרחשות בשטח או במטה. מדובר בפעולה מאתגרת במיוחד במשרדים גדולים ומשרדים שלהם יחידות מחוזיות או נפות הפרושות ברחבי הארץ – ומאתגרת במיוחד בימי הקורונה, שבהם שובשו רוב דפוסי העבודה והאינטראקציה הרגילים.

ניתוח של התלונות שהופנו לממונה המשרדי הוא דרך טובה לזהות פרקטיקות ולהוביל שינוי רוחבי שימנע הישנות של מקרים מעין אלה, בד בבד עם טיפול באירוע הפרטני. עם זאת, יש לקחת בחשבון שישנן תופעות ופרקטיקות ארגוניות שמתרחשות – ומכל מיני סיבות לא מוגשות לגביהן תלונות: אם משום שאנשים התרגלו לאופן ההתנהלות, לא בטוחים אם ההתנהלות הבעייתית היא עילה לתלונה, חוששים להתלונן או לא יודעים שהאפשרות הזו קיימת. על כן, מצופה מהממונה להיות בעל תפקיד אקטיבי בזיהוי והצפה של פרקטיקות ארגוניות, בד בבד עם הסתכלות רוחבית וניתוח התלונות שהתקבלו. להלן מספר דוגמאות:

- קיום מעגלי שיח בנושא פרקטיקות ארגוניות מדירות;
- הקמת צוותים של עובדים מאוכלוסיות מגוונות שאפשר להתייעץ איתם והם יכולים לסייע בהצפה של פרקטיקות מדירות ומפלות שמתקיימות בשטח;
- בנייה של סקר ושיחות פורמליות ובלתי פורמליות עם עובדים מאוכלוסיות מודרות. נציין כי שיחות אלו חייבות להיעשות מתוך הבנה שפנייה כזו בעצמה עלולה "לסמן" את העובדים מהאוכלוסיות הללו כשונים מן השאר, ולכן יש להקדיש חשיבה לאופן הפנייה.
- לאחר זיהוי של פרקטיקה מפלה או מדירה, מצופה מהממונה לפעול לשינויה ולייצר במקומה פרקטיקות מכליליות ומקדמות שוויון. להלן מספר דוגמאות של שינויים רוחביים שהובילו ממונים במהלך השנה האחרונה, בעקבות זיהוי של פרקטיקות מפלות או מדירות:
- הנגשת מוקד זימון תורים בבית חולים לשפות שונות.
- פרסום הנחיה בנושא התנהגות בלתי הולמת של ספקים במסגרת התקשרות עם המשרד.
- זיהוי תופעה של גיוס לתפקידים בכירים מקרב יוצאי צבא – דבר שמדיר ערבים וחרדים מתפקידים אלו, והצפת התופעה בפני ההנהלה.
- בדיקת סל רווחה – האם יש בו התאמה לעובדים שאינם יהודים – שי לחג, שי לבר/בת מצווה וכד'.

- הקמת מערך להפצת מידע חשוב דרך מסרונים לניידים, לטובתם של עובדים מאוכלוסיות מוחלשות שלא מחוברים למחשבים, ולכן לא היו מקבלים את המידע שעבר בדוא"ל.
- שיחה עם הנהלת חברת אבטחה בעקבות תלונות על יחס שונה של מאבטחים לאנשים מקבוצות אוכלוסייה מסוימות.
- הוצאת מכתב הבהרה וחידוד נהלים לגבי חקירת המניע הגזעני, במקרים המתאימים, לגורמים הרלוונטיים במשטרה ובפרקליטות.
- ריענון נוהלי המשרד לעובדים ולנותני שירות חיצוניים בנוגע לשירות שהמשרד נותן בתחום הסיוע בדיוור על מנת למנוע אפליה בשירות, וקיום שיח מתמשך בנושא זה בין האגפים הרלוונטיים.

## ממונים ראויים לציון

הממונים מסורים ומוערכים ובלטו בהם במיוחד שלוש ממונות בשל פועלן ותרומתן למאבק בגזענות בשנים 2019-2020:



**רמה לוי,**

מנהלת תחום בכיר התקשרויות, רכש ופיקוח תקציבי וממונה למניעת גזענות במשרד הפנים

הגב' רמה לוי מונתה בתאריך 17.7.18 לתפקיד הממונה על מניעת גזענות במשרד הפנים, ומאז היא פועלת מתוך שליחות ומסירות. כך היא ביטאה את תחושותיה ותפיסתה בנוגע לתפקיד:

"אני פועלת מתוך שליחות המונעת מהבנת האפליה ותחושת הקיפוח אותה חוויתי בעצמי בעודי ילדה. חרטתי על דגלי להוביל שינוי. אני רואה במאבק מטרה חשובה ומאמינה כי המאבק על הבית אינו רק בחזית הביטחונית – המוכרת, אלא גם בחזית האזרחית. מיגור הגזענות מבחינתי היא משימה לאומית ואני רואה בתפקיד זה חשיבות רבה ושליחות כבדת אחריות, למען שיפור השירות הציבורי ולקידום החוסן החברתי במדינת ישראל".

להלן תקציר פעילותה:

### תחום ההסברה:

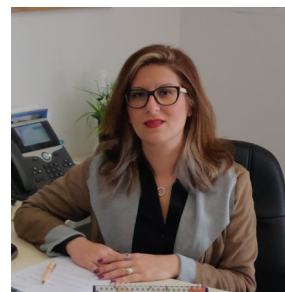
- הקמת יחידה בפורטל המשרדי שבו מתוארת פעילותה, דרכי פנייה, איגרות לעובדים, סרטונים, כתבות, סקרים ועוד.
- פתיחת דף באתר האינטרנט של המשרד ובו מופעים פרטי ההתקשרות וההגעה אליה לתלונות ובקשות.



- שילוט בעברית וערבית במתקני המשרד ובו מפורטים "זכויות העובדים ודרכים להגשת תלונה".
- הפקת כנס משרדי בנושא "המאבק בתופעת הגזענות במדינת ישראל". בכנס השתתפו 260 אנשים שכללו הנהלה בכירה, הנהלה מורחבת ועובדים. מטרת הכנס הייתה לייצר שיח על הנושא בקרב העובדים, כחלק מיצירת תרבות ארגונית של מתן יחס שוויוני לכל אדם באשר הוא אדם. הכנס כלל את הקרן הסרט "אחרייך" ושיחה עם יוצרת הסרט, רנא אבו-פריחה, וצפייה בהצגה "שוקו וניל".
- הפקת סרט במתכונת "סליחה על השאלה" – הסרט הופק בשיתוף עם אגף דוברות והסברה של המשרד ובהשתתפות עובדים מאוכלוסיות הגיוון ועסק בנושא חוויות של גזענות, אפליה והדרה במקום העבודה ובחיים האישיים. הסרט הוקרן בכנס.

### תחום הפרקטיקות הארגוניות:

- עריכת אבחון באגף לעדות לא יהודיות. האגף מעניק שירותי דת לכלל העדות הלא יהודיות: מוסלמים, דרוזים, נוצרים, אחמדים, שומרונים ובהאים. מטרת האגף היא לשמש כגוף מרכזי המספק שירותי דת מקצועיים לכלל העדות הלא יהודיות, חיזוק הקשר בין העדות השונות, קיום פעילות למען סובלנות וחיים משותפים, חיזוק הקשר בין ראשי העדות השונות בארץ עם מוסדות המדינה ומתן תמיכה וסיוע בבנייה, שיפוץ ופיתוח של מבני דת ובתי עלמין לכלל העדות.
- בהנחיית היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים ובמטרה לשפר את תחושת השייכות של עובדי האגף ולקדם תרבות שוויונית בתוך המשרד נערך אבחון אשר כלל שיח עם עובדי האגף, ניתוח הסוגיות שהועלו והצגתן למנכ"ל המשרד.
- על בסיס האבחון, לבקשת המנכ"ל, נבנתה תוכנית עבודה לשיפור קשרי העבודה וממשקי האגף עם שאר יחידות המשרד וחיזוק תחושת השייכות ומעמד האגף במשרד. התוכנית אושרה על ידי הנהלת משרד הפנים ובראשה מנכ"ל המשרד, תוך הדגשת חשיבות הנושא בשירות המדינה בכלל, ובמשרד הפנים בפרט. עקב התפרצות מגפת הקורונה, מרבית התוכניות הושאו עד חלוף המגיפה.



**עו"ד רגינה שוראשי,**

יועצת משפטית בלשכה המשפטית וממונה על מניעת גזענות ברשות האוכלוסין וההגירה

כך תיארה עו"ד רגינה שוראשי את תפיסתה בנוגע לתפקידה: "מטרתי היא לקדם את המודעות לסוגיית המאבק בגזענות וליצור תרבות ארגונית שוויונית ומכבדת. המסר שברצוני להעביר הוא "יהי כבוד חברך חביב עליך כשלך" (משנה, מסכת אבות פרק ב', משנה י')."

להלן עיקר פעילותה:

### תחום ההסברה:

הפעולות עסקו בהעלאת המודעות לסוגיית המאבק בגזענות ולקידום תרבות ארגונית שוויונית באמצעות פעולות ויוזמות שונות שיפורטו להלן, חלקן בעבודה משותפת עם הגורמים המקצועיים ברשות:

- עריכת תחרות סלוגן בנושא המאבק בגזענות בין עובדי הרשות. הסלוגן שנבחר על ידי ועדת היגוי גיוון ההון האנושי הוא **גזע NOT, כי לכל אדם יש מקום.**
- בשנת 2019 הופץ לוח שנה שולחני לעובדי הרשות בשיתוף עם אגף דוברות, תקשורת והסברה והממונות על הגיוון התעסוקתי והשוויון המגדרי, ובו שולבו ימי מועד של כל הדתות לרבות פתגמים/משפטים המעבירים מסר מכיל בסימן שוויון.
- העברת הרצאות בקורסים שונים מטעם הרשות, כגון קורס הכשרה בסיסי לעובדים חדשים, קורס אגף הביקורת ותלונות הציבור וקורס פקחים וממונה ביקורת גבולות.
- הכנה והפצה של גיליונות בנושא "פסיקה בראי הגזענות".
- כתיבת הנחיות במקרים של התבטאות גזענית כלפי עובדי הרשות מצד מקבלי שירות, בשיתוף עם גורמים מקצועיים ברשות האוכלוסין וההגירה. הטיטה הועברה על ידי היחידה לאישור משרד המשפטים.
- הפצת לומדה לעובדי הרשות. הלומדה פותחה על ידי היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.
- ציון ימים בין-לאומיים ברשות, לדוגמה:
  - ביום הבין-לאומי למאבק בגזענות הופצה איגרת, לרבות עלון מידע לעובדים, על פעולות שונות שננקטו על מנת למגר את תופעת הגזענות בישראל.
  - לציון יום זכויות האדם הבין-לאומי הופצה איגרת לעובדים והתקיימה בזום הרצאה של קובי אריאלי על המגזר החרדי/שבטי ישראל במעמד מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה פרופ' שלמה מור יוסף וסמנכ"ל בכיר למנהל ולהון אנושי מר נאיף הינו.

### תחום הפרקטיקות הארגוניות:

- ישיבה עם ההנהלה הבכירה שבמסגרתה הועלו הצעות לשיפור השיח בין עמיתים לעבודה כדי ליצור סביבת עבודה נעימה ומכבדת.
- בעקבות תחקיר ערוץ 13 על מתקן האכיפה בבני ברק שבו נמתחה ביקורת על עובדי רשות האוכלוסין במתקן - נערכו מספר ישיבות עם מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה וגורמים מקצועיים, ובמסגרתן הוחלט לשלב הרצאות והכשרות לטובת העובדים לצורך שיפור השירות, מתן כבוד לכל אדם והעלאת המודעות לסוגיית מניעת גזענות בשירות הציבורי.



## גליה אור,

עובדת סוציאלית במחלקה לרפואה דחופה מחלקה פנימית וממונה למניעת גזענות המרכז הרפואי ע"ש שיבא תל השומר

כך תיארה הגב' גליה אור את תפיסתה ביחס לתפקידה:

"בעשרים וחמש שנתיי במערכת הבריאות אני זוכה לראות את השינוי בכל הקשור בזכויות אדם מטופל ומשפחה. השיח נפתח לאינספור ערוצי תקשורת וכל מי שחווה אפליה, הדרה, גזענות או פגיעה בזכויותיו יש לו כתובת לפנות אליה. הצוותים לא פעם מהווים דוגמה לפסיפס אינסופי של אנושיות מרגשת העיוורת למוצא גזע דת וצבע עור. התפקיד לימד אותי כי כשיש הנכונות והאומץ להסתכל לגזענות בעיניים מתחולל שינוי תודעתי, מפסיקים לדבר על זה ומתחילים לפעול. אני מאחלת לכולנו להמשיך בצעדים מבורכים לייצר מרחב בטוח ונקי מגזענות עבור כולנו".

להלן עיקר פעילותה:

### תחום הפרקטיקות הארגוניות:

במהלך השנה והתפרצות נגיף קורונה התקבלה תלונה על התבטאות של אחת מעובדות ביה"ח בקבוצת "ווטסאפ" בנוגע לעובדת אחרת בה היא כינתה אותה "ערבייה מסריחה". הפנייה לא הגיעה מהעובדת נשוא התלונה, אלא מאנשים אחרים באגף שהתלוננו גם על עצם ההתבטאות האישית של אותה עובדת וגם על העובדה שההודעה הקולית הייתה בקבוצת ה"ווטסאפ" במשך 11 יום ואף אחד מהנהלה לא הגיב על ההתבטאות הגזענית.

בעקבות אותה תלונה, מנהל המחלקה זימן את העובדת לשיחת שימוע.

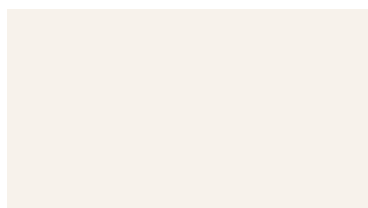
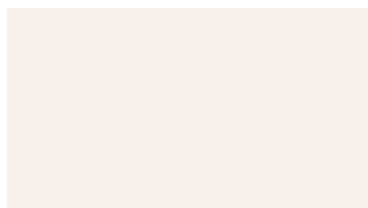
אך מעבר לכך, התקיימו שלושה מפגשים פרונטליים עם העובדים של האגף (על פי מתווה הקורונה) למשך שעה שבהם הממונה הרצתה על נושא הדרה, אפליה וגזענות במערכת הבריאות, כולל מקום לשיח עם העובדים. יש לציין כי למנהל המחלקה היה חשוב שכל העובדים ישתתפו במפגשים אלה.

### תחום ההסברה:

- הגשת מתווה לאמנה ותחילת תכנון עבודה עם הממונה למניעת גזענות במשרד הבריאות ומנכ"ל המשרד בשיתוף נציגים ממערכת הבריאות. זאת כדי ליישם את החזון שהוגדר על ידי משרד הבריאות במאי 2018 בדוח ההמלצות של הוועדה המתכללת בנושא גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות, במטרה לממש את יכולתה של מערכת הבריאות להיות מנהיגה בפועל של המאמץ למגר גזענות.
- פיתוח מערך הרצאות בשיתוף פעולה עם ד"ר קורן אלה, מנהלת בית הספר לסיעוד ע"ש זיוה טל בתל-השומר, שסייעה להטמיע את נושא המאבק בגזענות כחלק אינטגרלי בכלל תוכניות הלימודים.

## לסיכום:

למרות הקשיים על רקע משבר הקורונה, ממונים רבים הצליחו – לרוב בדרכים יצירתיות ומתוך מסירות ומקצועיות – להשאיר את נושא המאבק בגזענות על סדר יומם של המשרדים השונים. הממונים שכבר עברו הכשרה קיבלו כלים להתמודדות עם משימה מורכבת יותר של זיהוי ושינוי פרקטיקות מדירות ומפלות, נוסף על המשימה של כולם – לייצר מודעות ושיח משמעותי בנושא ולטפל בתלונות באופן מקצועי.



## שינוי מערכת ורוחבי

במהלך שנת 2020 נערכו מספר פעולות משמעותיות שלהן השפעה רחבה. הנושא המשמעותי ביותר שיחידת התיאום מקדמת הוא תהליך עיגון סמכויות יחידת התיאום בחקיקה, וזאת על מנת להסדיר את סמכויותיה בכל תחומי פעילותה. פעילות נוספת שבוצעה על ידי יחידת התיאום אופיינה בפנייה לגורמים שונים מבין משרדי הממשלה על מנת להבטיח התנהלות שוויונית בתקופת החירום שאנו מצויים בה בעקבות התפרצות נגיף קורונה. פעולות אחרות אופיינו בהשתתפות בבניית מודלים להתערבות בארגונים שונים במטרה לספק שירות שוויוני, בעיקר בשלטון המקומי. להלן עיקרי הדברים:

### א. קידום חקיקה – התנעת הליך חקיקה לעיגון פעילותה וסמכויותיה של היחידה

המאבק בגזענות ממסדית הוא עיקש ומתמשך, ולכן יש חשיבות רבה בהסדרה נורמטיבית של מאבק זה. צורך זה היה ידוע עוד במסגרת עבודת הצוות הבין-משרדי למיגור גזענות נגד ישראלים יוצאי אתיופיה שבראשו עמדה עו"ד אמי פלמור, מנכ"לית משרד המשפטים דאז.

במסגרת החלטת הממשלה 1958 נקבעו ליחידה תפקידים לתיאום וסנכרון המאבק בגזענות, אך לא סמכויות לביצוע המשימה הלאומית: מיגור גזענות ממסדית. נושא הסמכויות עוגן בנספח ב' להחלטת הממשלה שבמסגרתו נקבע: "**בתום השנה הראשונה לפעילותה ייבחן עיגון סמכויותיה של היחידה בחקיקה**". בהתאם לכך, בתום שנה לפעילות היחידה נעשתה פנייה לגורמים מקצועיים רלוונטיים במשרד המשפטים, כדי לקדם את נושא עיגון סמכויות היחידה בחוק, אך עניין זה לא קודם באופן מיטבי.

על מנת לקדם באופן משמעותי את המאבק בגזענות הממסדית יש צורך בחקיקת חוק מקיף שיעגן, בין השאר, את עצמאותה המקצועית של היחידה לפעול ולהכריע בנושאים שיש בהם היבט גזעני במוסדות המדינה ורשויות ציבוריות, לנקוט סנקציות במקרים המתאימים, ליזום בירור עצמאי של תלונה וגיבוש ממצאים בקשר לאירוע גזעני, לקבוע חובה על כל מוסד ממשלתי וציבורי לשתף פעולה, לרבות מסירת נתונים ומידע לפי דרישת יחידת התיאום וסמכות גישה ישירה לערכאות משפטיות בקשר למאבק בגזענות הממסדית.

נושא החקיקה לעיגון פעילות יחידת התיאום הוא מהלך משמעותי לשינוי מערכתי בפעילות יחידת התיאום למימוש החלטת הממשלה למיגור גזענות. לכן פעלה יחידת התיאום לקידום הנושא בדרכים מגוונות מול הגורמים המקצועיים במשרד.

פריצת הדרך לקידום חקיקה נוצרה על ידי ח"כ דוד ביטן, יו"ר ועדת העלייה, הקליטה והתפוצות<sup>8</sup>. במסגרת זו יצאה קריאה למשרד המשפטים לפעול לקידום פעילות היחידה באמצעות חקיקה ונקבעו דיוני מעקב בוועדה שבראשותו. בדיון מעקב שהתקיים ביום 2.11.2020 מסר משרד המשפטים עדכון על הפעילות לקידום חקיקה להסדרת פעילות המאבק בגזענות ממסדית. מ"מ מנכ"ל משרד המשפטים עו"ד סיגל יעקובי הופיעה בפני

<sup>8</sup><https://m.knesset.gov.il/news/pressreleases/pages/press02112020o.aspx>

הוועדה בכנסת ועדכנה כי מתקיימת עבודת מטה עם כלל הגורמים הרלוונטיים. מבחינת אבני היסוד של המתווה לחקיקה דווח כי החוק יחייב את הקמת יחידת התיאום וייתן לה את מידת העצמאות הנדרשת לבירור התלונות מול גופי השלטון; ההחלטות המקצועיות של העומד בראש היחידה ייהנו מעצמאות כלפי הדרג המיניסטריאלי וכן הוחלט להסמיך לנקוט סנקציות – בין השאר ניתנה האפשרות להשית קנסות מנהליים.

את קידום החקיקה מובילה מחלקת ייעוץ וחקיקה – ציבורי חוקתי, בהובלת עו"ד אייל זנדברג, ראש אשכול משפט ציבורי, ועו"ד ליאת שלום. במסגרת קידום החוק הוכן מתווה ראשוני והתקיימה עבודת מטה משמעותית עם כל הגורמים הרלוונטיים לנושא: פרקליטות המדינה (לרבות מח"ש); ייעוץ וחקיקה (פלילי), אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, הממונים המשרדיים למניעת גזענות.

הליך החקיקה המואץ שהחל ביוזמת ח"כ ביטן עוכב בשל מצבו הבריאותי של ח"כ ביטן על רקע מגפת הקורונה ובהמשך גם בשל פיזור הכנסת ותקופת הבחירות.

העדרה של חקיקה המסדירה את פעילות היחידה וסמכויותיה גורמת קושי משמעותי בהובלת שינוי מערכתי למיגור גזענות ובטיפול אפקטיבי בתלונות פרטניות המתקבלות ביחידת התיאום. הרעיון של יחידת תיאום, שרק מנתבת תלונות לגורמים מוסמכים אחרים, היה טוב לתחילת הפעילות למיגור הגזענות והנחת תשתית למענה לציבור. אולם, לאחר ארבע שנות ניסיון של פעילות למיגור גזענות במסגרת יחידת התיאום והבנת האתגרים הלאומיים במאבק בגזענות, יש צורך בכלים מנדטוריים ברורים ומשמעותיים

2 בנובמבר 2020, ט"ו בחשוון תשפ"א, בשעה 16:20

## **ועדת העלייה, הקליטה והתפוצות: משרד המשפטים מקדם חוק שיעניק ליחידה למאבק בגזענות סמכות לבירור תלונות**



לביעור הגזענות בישראל. ללא הסדרה חוקית של פעילות המאבק בגזענות ומתן כלים חוקיים לפיקוח, בקרה ואכיפה על המערכת הציבורית מפני התנהלות גזענית, תהיה פגיעה באמון הציבור בפעילות הממשלתית למיגור גזענות.

## ב. תהליך בחינה ושינוי בעיריית תל אביב

בשנת 2020 החל שיתוף פעולה ראשון מסוגו בין רשות מקומית ליחידת התיאום. עיריית תל אביב שמה לה למטרה מרכזית לפעול למיגור גילויי גזענות, אפליה והדרה בעיר ובמוסדותיה. בשנת 2019 הקימה העירייה את הרשות לחוסן ושוויון חברתי, יחידת מטה שתפקידה להטמיע וליישם את חזון העירייה לחיזוק ערכי הדמוקרטיה, השוויון והצדק. במסגרת שיתוף הפעולה, יחידת התיאום מלווה את הרשות לחוסן ושוויון חברתי בתהליך שמטרתו להציף, לזהות ולשנות תופעות של גזענות, אפליה והדרה בשלושה מישורים: בתוך העירייה עצמה (בין העובדים לבין עצמם), בקשר שבין העירייה לתושבים ובמרחב הציבורי שהעירייה אמונה עליו. התוכנית פותחה על ידי יחידת התיאום, בשיתוף חטיבת משאבי אנוש ומנהל והרשות לחוסן ושוויון חברתי בעיריית תל אביב-יפו. העירייה מוציאה לפועל את התוכנית בליווי המקצועי של יחידת התיאום.

### יעדי התוכנית

- התנעת ועדת היגוי לתוכנית
- הקמת צוותי עבודה של עובדי עירייה, תושבות ותושבים, נציגי ארגונים וקהילות
- זיהוי פרקטיקות מדירות ומפללות בשלושת הצירים הנ"ל, והצעת חלופות שוויוניות
- הטמעת חלופות שוויוניות והצעות לפעולות ארגוניות שיעלו בצוותי העבודה
- הקמת מנגנון למעקב והמשך דיאלוג

### תוכנית פעולה

התוכנית כוללת שלושה שלבים:

**שלב א:** רתימה והתנעה של ועדת ההיגוי, שתסייע בהקמת פורום שיעסוק בזיהוי פרקטיקות מדירות ומפללות בשלושת הצירים (בתוך העירייה, בין העירייה לתושבים, במרחב הציבורי). הפורום יכלול עובדי עירייה בדרגים שונים – אנשים שעובדים בקשר ישיר עם השטח – ונציגים של הקהילות בעיר, שחוות גזענות באופנים שונים. חברי ועדת ההיגוי יסייעו באיתור חברי הצוותים וילוו את עבודתם באמצעות מפגש אמצע ומפגש סיכום.

**שלב ב:** הצוותים עוברים תהליך למידה משותף, שבמהלכו יתפצלו לשלושה צוותי עבודה על פי שלושת הצירים. הציר שעוסק בתופעות של גזענות ואפליה בתוך העירייה יכלול רק עובדי עירייה, ושני הצוותים האחרים יכללו עובדי עירייה ונציגי קהילות. תהליך הלמידה יתמקד בזיהוי פרקטיקות חוזרות ונשנות שמתקיימות בעיר ומובילות לתוצאות של אפליה, הדרה או גזענות, והצעות לחלופות ופעולות ארגוניות למניעה ומיגור של התופעות.

**שלב ג:** הטמעה ומעקב אחר יישום המלצות הצוותים. ועדת ההיגוי/הנהלת העירייה תדון בכך ותאמץ את ההצעות שיוגשו ותבנה תוכנית הטמעה ומעקב אחר היישום. שלב זה עשוי לכלול

הכשרות ממוקדות לאגפים מסוימים בעירייה, כחלק מהטמעה. לדוגמה: הכשרה של פקחים עירוניים, הכשרה של נאמני "ואהבת", הכשרת מנהלים וכו'.

### **ג. השתתפות בצוות מניעת הטיות מפלות – המטה לשילוב יוצאי אתיופיה**

במהלך שנת 2020 הוקם צוות בין-משרדי, בהובלת המטה לשילוב יוצאי אתיופיה במשרד ראש הממשלה, להתמודדות עם הטיות של נותני שירות בשלטון המקומי ליוצאי אתיופיה. בשל החשיבות הרבה שיחידת התיאום רואה בצוות זה, שתיים מנציגות יחידת התיאום – עו"ד סוזן דסוקי וד"ר גליה בונה – השתתפו בצוות הבין-משרדי. הצוות, אשר חולק לצוותי משנה (תת-צוות כלים ארגוניים, תת-צוות מבנים ארגוניים, ותת-צוות תפיסות), נפגש מספר רב של פעמים לאורך תקופה של כמה חודשים במטרה לגבש כלים למניעת הטיות מפלות במתן שירות ליוצאי אתיופיה.

תהליך העבודה נבנה והונחה על ידי משרד ראש הממשלה וגורמים מטעם (הג'וינט ומרכז אקורד). מטרת ההשתתפות של יחידת התיאום היא לתרום מתוך הניסיון שלה והתפיסה המקצועית שגיבשה בשנים האחרונות למאבק בגזענות מכל סוג ולשים דגש על החשיבות של בניית מנגנונים ארגוניים למניעת פרקטיקות ארגוניות מפלות או מדירות. לשם כך שיתפו נציגות היחידה חומרים מקצועיים, הציגו חומרים לכלל המליאה ככל שנתבקשו והשתתפו באופן אקטיבי בדיונים.

### **ד. פנייה לנציבות שירות המדינה בנושא מניעת אפליה בתעסוקה על רקע משבר הקורונה**

ביום 19.3.2020, עם ההכרזה על שעת חירום להתמודדות עם משבר הקורונה, פנתה יחידת התיאום לנציב שירות המדינה בבקשה להנחות על ייצוג הולם במסגרת הגדרת עובדים בשירות המדינה כ"חיוניים". כחלק מתפיסה מקצועית של יחידת התיאום, מתקיימת בחינה של החלטות ואירועים שיש בהם השלכות מערכתיות על הציבור בהיבט של פרקטיקות של גזענות ואפליה. כחלק מיישום התפיסה המקצועית, התפרצות נגיף קורונה והמגבלות שנוצרו כדי להגן על בריאות הציבור הובילו להחלטת ממשלה לצמצום עובדי שירות המדינה, כמו שאר שוק העבודה, ולהתנהלות בצמצום במצב חירום. כחלק מניסיון לשמור על רצף הכשירות התפקודית של משרדי הממשלה ומתן שירות לציבור, הוחלט על ידי נציבות שירות המדינה לתעדף עובדים המוגדרים כ"חיוניים" על ידי מנהלים בשירות המדינה, ואלה יוכלו להמשיך בעבודה סדירה – בהגעה פיזית למשרד או בעבודה מהבית – בתקופת החירום.

על רקע ניסיונה המצטבר, הבינה יחידת התיאום כי ההחלטה להגדיר עובדים כ"חיוניים" פותחת פתח לאפליה על רקע שיוך קבוצתי בשירות המדינה. לכן פנינו לנציב שירות המדינה וחידדנו את הצורך בהנחיה לכלל מנהלי שירות המדינה, לשים לב שלא להפלות עובדים על רקע מוצאם ושיוכם הקבוצתי, ובאופן הזה להקפיד על שוויון הזדמנויות בעבודה ועל ייצוג הולם בשירות המדינה. בתחילת חודש אפריל 2020 פורסמה הנחיית נציבות שירות המדינה – הנחיית נש"מ: ייצוג המגוון הישראלי במוקדי קבלת החלטות בתקופת משבר הקורונה (הנחיה מס' 03.23)<sup>9</sup>, אשר קבעה, בין השאר:



"עלינו לוודא שמגוון הקולות השונים המרכיבים את החברה הישראלית יבוא לידי ביטוי בעיצוב מדיניות ובמוקדי קבלת ההחלטות. הדבר נכון לשגרה ונכון עשרת מונים בשעת משבר. כך נבטיח כי בבסיס ההחלטות והמדיניות שמתקבלות בעת החירום כמו גם בגיבוש והפצת המסרים לכלל הציבור הישראלי, מתקיים דיון מקצועי המתייחס לכל אחת מהאוכלוסיות המגוונות המרכיבות את החברה הישראלית ותואם לצרכיה הייחודיים. מגוון יותר משמעו מקצועי יותר, ובשעת החירום מגוון יותר משמעו הצלת חיים ממש".

## ה. פנייה למשטרת ישראל בנושא אכיפה שוויונית של תקנות לשעת חירום

בתחילת חודש אפריל 2020 פנתה יחידת התיאום למשטרת ישראל והתריעה מפני אכיפה לא שוויונית של תקנות שעת החירום, אשר הותקנו במטרה להיאבק בהתפשטות נגיף קורונה. במסגרת פנייה זו חידדנו כי משטרת ישראל היא הגוף העיקרי האמון על אכיפת תקנות החירום אשר מגבילות את תנועת האזרחים וזאת במטרה לשמור על בריאות הציבור. בשל תפקידה החשוב מאוד של משטרת ישראל במאבק נגד הנגיף, התרענו מפני אכיפה סלקטיבית כלפי אוכלוסיות מיעוט שעלולות לסבול משיטור יתר ואלימות שוטרים וביקשנו לחדד את ההנחיות בפני השוטרים על מנת להבטיח שמירה על זכויות האזרח והאדם, גם בתקופת החירום, לנוכח העלייה הצפויה בחיכוך בין המשטרה לאזרחים.

עוד חידדנו בפנייתנו למשטרה כי יש להנחות את השוטרים המצויים בשטח על החשיבות שבהתנהלות אדיבה ורגישה לנסיבות שבהן סף הפחד, התסכול והחרדה בקרב האזרחים גבוהים מעת שגרה. נוסף על כך, הדגשנו בפנייתנו את החשיבות בהקפדה על הפעלת מצלמות הגוף<sup>9</sup> על השוטרים בעת החיכוך עם אזרחים, וזאת כדי לרסן את הכוח שיש בידם מול כל אדם בעת שיטור שגרתי ובכך גם להרתיע את האזרח באמצעות תיעוד התנהגותו במפגש זה. עוד צוין בפנייה כי יש להימנע מאכיפה בררנית כלפי אוכלוסיות מיעוט, הסובלים בדרך כלל משיטור וחיכוך יתר עם השוטרים.

## ו. פנייה למשרד הבריאות בנושא מתן שירותי בריאות לחברה הערבית

בתחילת חודש אפריל 2020 פנתה יחידת התיאום למשנה למנכ"ל משרד הבריאות בבקשה לקבלת נתונים על אודות היקף הבדיקות הנערכות בחברה הערבית, וזאת משום שהדיווחים על נתוני התחלואה, הנמוכים לאותה עת, העלו חשד כי קיים חשש להדרה של חברה הערבית בהנגשת בדיקות קורונה. בפנייתנו למשרד הבריאות הדגשנו את החשיבות במתן שירות רפואי שוויוני בעת משבר.

## ז. פנייה למשרד הבריאות בנושא מתן שירותי בריאות שוויוני לחברה החרדית

בתחילת חודש יולי 2020 פנתה יחידת התיאום למשרד הבריאות למניעת תיוג ומניעת טיפול רפואי על רקע מקום מגורים או השתייכות קבוצתית. בשל התפרצות נגיף קורונה

<sup>9</sup>קישור להנחיה: <https://bit.ly/3aJGfHd>

<sup>10</sup>קישור להודעה על ציוד שוטרים במצלמות גוף: <https://bit.ly/3drJN3U>

והמגבלות שהוטלו על מנת להגן על בריאות הציבור מפני הנגיף, יצאה הנחיה להגדרת ערים "אדומות" לפי רמת התחלואה בהן. חלק משמעותי מהערים שהוגדרו "אדומות" בהתאם להיקף התחלואה היו ערים שעיקר תושביהן מחברה החרדית והחברה הערבית. בשל כך, מעת התפרצות הקורונה החלו הגיע תלונות של אזרחים מהחברה החרדית על אירוע הפליה נגדם במתן שירות ציבורי, בין השאר, במתן שירות רפואי. נטען במסגרת התלונות כי אדם המזוהה כבעל פרופיל "חרדי" במראה החיצוני נתפס, באופן סטראוטיפי וסטיגמתי, כמסוכן יותר. על בסיס תלונות אלה זיהתה יחידת התיאום חשש ממשי מקיומן של פרקטיקות מפלות ומדירות בקבלת טיפול רפואי לאדם המשויך לחברה החרדית. לכן פנינו למשרד הבריאות כדי שינחה את כלל נותני השירות הרפואי להימנע מתיוג ומניעת טיפול רפואי על רקע מקום מגורים או השתייכות קבוצתית. במסגרת ההנחיה שהופצה, בין השאר, לכלל מנהלי בתי החולים ומנהלי קופות החולים, נקבע:

*"נבקש להזכיר מערכת הבריאות דוגלת בשוויוניות ונושאת בדגל של 'אפס גזענות' וטיפול בכל אדם ללא קשר למוצאו ולמקום מגוריו, ואף בתנאים קשים, מורכבים ומסכני חיים... אנחנו גם מודעים לעדויות על מקרים בהם תיוג חולים בשל מוצאם ומבקשים כי תחדדו הנחיותינו מול הצוותים כי יש לטפל בכל אדם הזקוק לטיפול וכי אין להבדיל בטיפול או לתייג חולים ע"פ מוצא מגוריהם או השתייכותם הקבוצתית"<sup>11</sup>.*

<sup>11</sup>קישור להנחית משרד הבריאות: <https://bit.ly/3cS90UW>

## תלונות

שנת 2020 התאפיינה בהתמודדות עם התפרצות נגיף קורונה והשלכותיו הבריאותיות והחברתיות. כמו כן, בחודשיים שקדמו להתפרצות הנגיף התקיימו בחירות לכנסת. ביטוי לשני מאורעות אלה מצאנו, בין היתר, בכמות התלונות ומאפייניהן שהיו שונים משנים קודמות.

במהלך חודש ינואר פורסמה התבטאות של איש ציבור נגד יוצאי ברית המועצות לשעבר, אשר גררה לאחריה פרסום התבטאות של איש ציבור אחר נגד החברה החרדית. שתי התבטאויות אלה, שקדמו לבחירות, הביאו מתלוננים רבים לפנות ליחידת התיאום ואלה הלינו על ההתבטאויות הפוגעניות כי הן שיח של שנאה והסתה כלפי ציבור יוצאי ברית המועצות וחרדים.

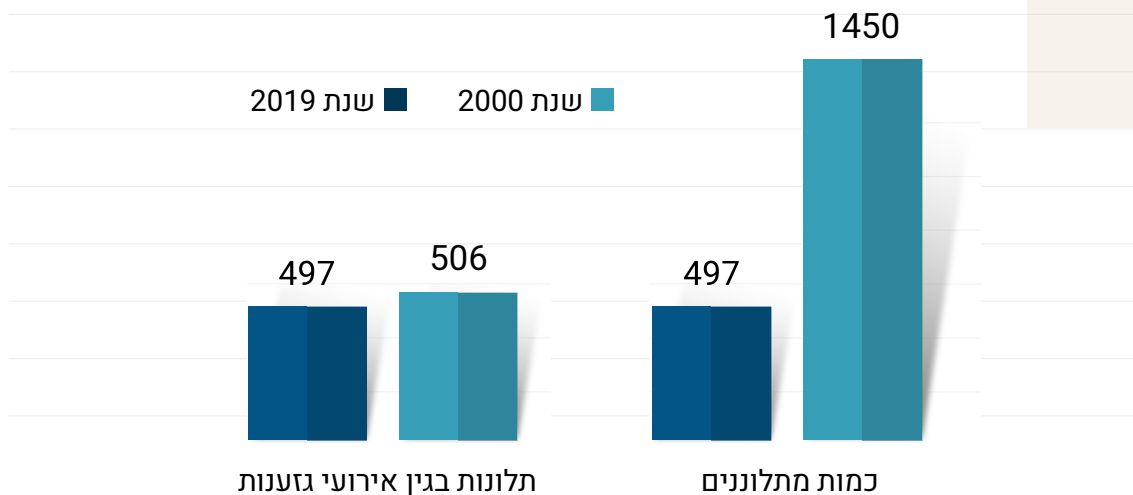
בשל העובדה כי מספר רב של מתלוננים הגישו תלונה על אותו אירוע, סברנו כי יש מקום לערוך ספירה שונה של המתלוננים ושל התלונות אשר תשקף בצורה מדויקת יותר את המציאות:

ספירה פרטנית של מתלוננים וספירה של אירועים שבגינם מוגשות תלונות.

**בסוף שנת 2020 מניין המתלוננים ליחידת התיאום היה 1450 בגין 506 אירועים. זאת לעומת 497 מתלוננים בשנת 2019; 234 מתלוננים בשנת 2018 ו-54 תלונות בשנת 2017.<sup>12</sup>**

### תרשים | 1

כמות מתלוננים ותלונות שנת 2019 בהשוואה לשנת 2020

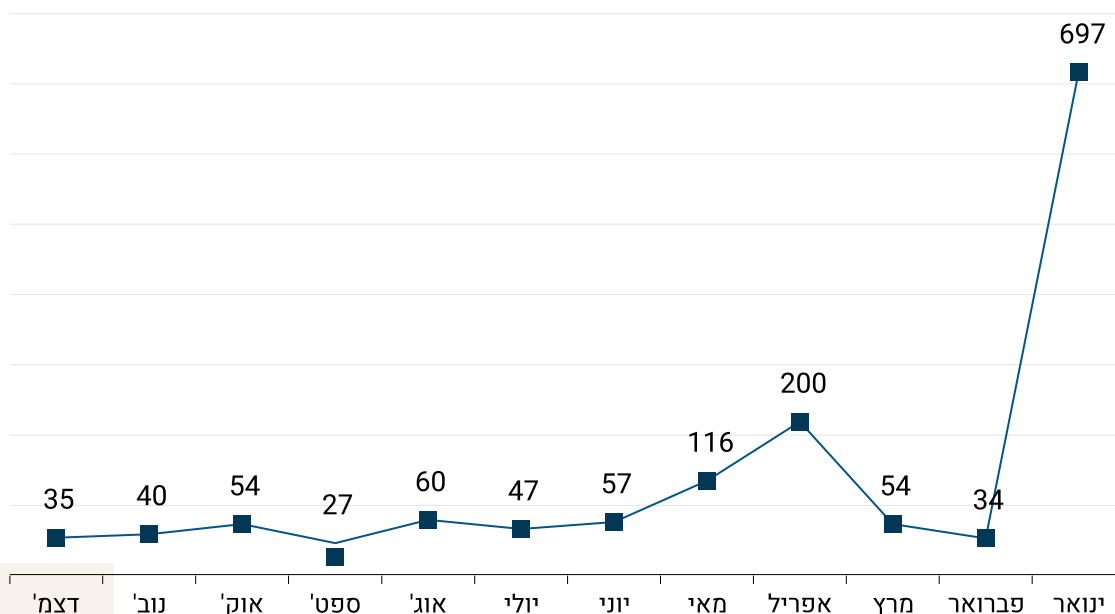


**בשנת 2020 פנו ליחידת התיאום 1450 מתלוננים לעומת 497 בשנה שקדמה לה. כלומר מספר המתלוננים שפנו ליחידת התיאום בשנת 2020 גבוה פי שלושה מהשנה שקדמה לה.**

<sup>12</sup>נציין כי בשנים 2017, 2018 ו-2019 נמנה מספר התלונות עפ"י מספר המתלוננים, גם אם היו מספר מתלוננים בגין אירוע אחד.

## תרשים | 2

תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום במהלך שנת 2020, חלוקה לפי חודשים



בתרשים 2 ניתן לראות שבחודש ינואר, בתקופת שקדמה לבחירות לכנסת ה-23 ולפרסומים על אודות התבטאויות של איש ציבור נגד יוצאי ברית המועצות לשעבר, ולאחר מכן, בתגובה לכך, התבטאויות של איש ציבור נגד החברה החרדית – הוגשו ליחידת התיאום 697 תלונות. בחודש אפריל ומאי הוגשו 316 תלונות בגין התבטאויות בתקשורת נגד החברה החרדית.

שנת 2020 אופיינה בעלייה משמעותית במספר תלונות בגין אירועים נגד החברה החרדית. ניתן למצוא מכנה משותף בנושאי התלונות שהתקבלו ולהלן מספר דוגמאות לכך:

א. פרסום גזעני או סטראוטיפי בסיקורים תקשורתיים בנוגע לאוכלוסייה החרדית כגורם מרכזי להפצת נגיף הקורונה.

ב. אלימות משטרתית כלפי האוכלוסייה החרדית – כחלק מפעילותה של משטרת ישראל לאכיפת ההגבלות על הציבור במסגרת המאבק בנגיף קורונה, ובעיקר בכל הנוגע לפיזור התקהלויות אסורות. עיקר התלונות נגעו לאמצעים שנקטה משטרת ישראל בעת שאכפה את תקנות שעת החירום.

ג. הפליה בעת קבלת שירות – עלייה במספר התלונות של המשתייכים לחברה החרדית שטענו לאפליה מצד בעלי עסקים ונותני שירותים במגזר הציבורי. לטענתם סיבבו להעניק להם שירות או שסיפקו להם שירותים בצורה מפלה.

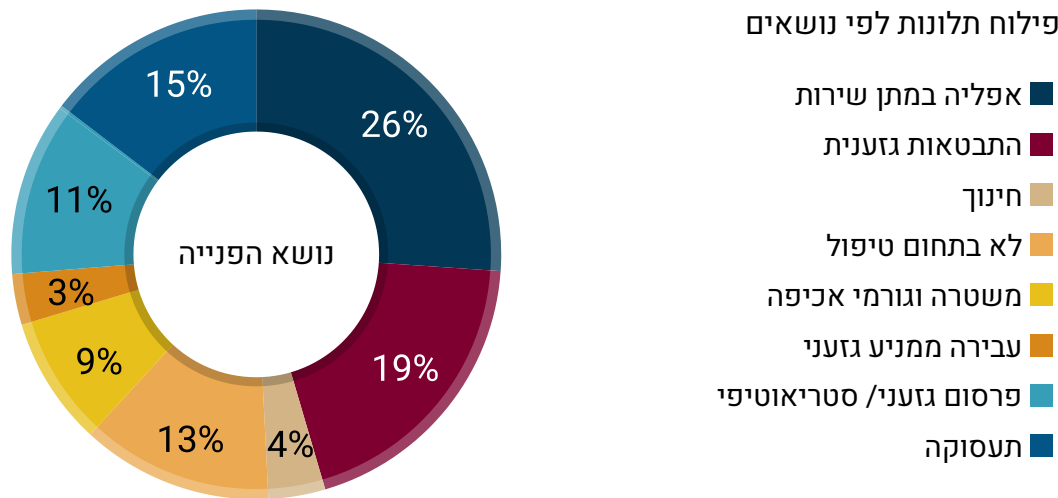
ד. הפליה בקבלת שירותי בריאות – עלייה במספר התלונות של המשתייכים לחברה החרדית על מתן שירותי בריאות לא שוויוניים ומבדלים בבתי החולים (במחלקת יולדות ובמחלקות אחרות), בקופות החולים ובמרפאות פרטיות (בעיקר מרפאות שיניים) שמצויות בפיקוח משרד הבריאות.

לצד כל אלה, המשיכו להתקבל תלונות במגוון נושאים ועל ידי כלל האוכלוסיות בחברה הישראלית.

## להלן הפילוחים לשנת 2020 :

### תרשים 3 |

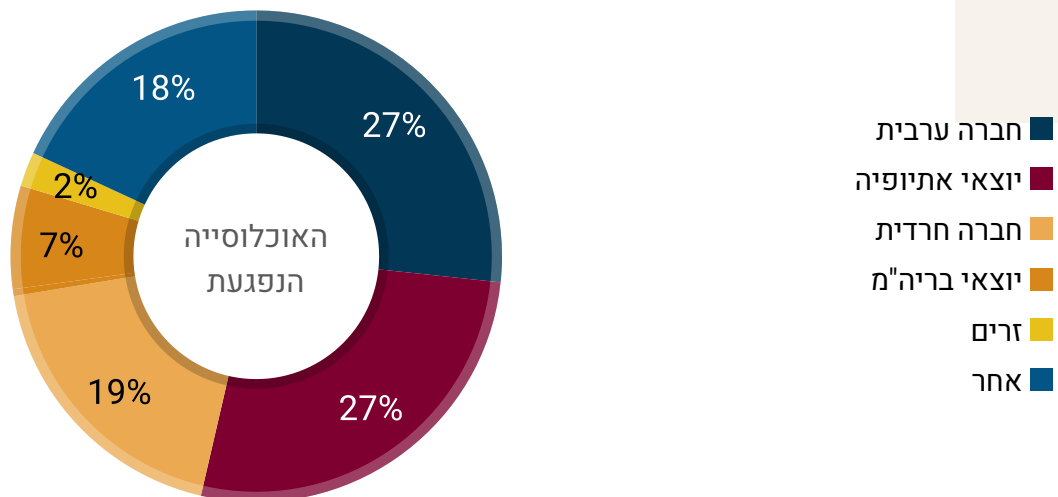
פילוח תלונות לפי נושאים



תרשים 3 מציג את פילוח הנתונים לפי נושא התלונה: בשנת 2020 26% מהתלונות היו בנושא אפליה במתן שירות, 19% מהתלונות בנושא התבטאות גזענית, 15% מהתלונות בנושא תעסוקה, 11% מהתלונות בנושא פרסום גזעני/סטריאוטיפי, 9% מהתלונות בנושא משטרה וגורמי אכיפה, 4% מהתלונות בנושא חינוך, 3% מהתלונות בנושא ביצוע עבירות ממניע גזעני ו-13% מהתלונות שהוגשו ליחידת התיאום אינן בתחום טיפול היחידה.

### תרשים 4 |

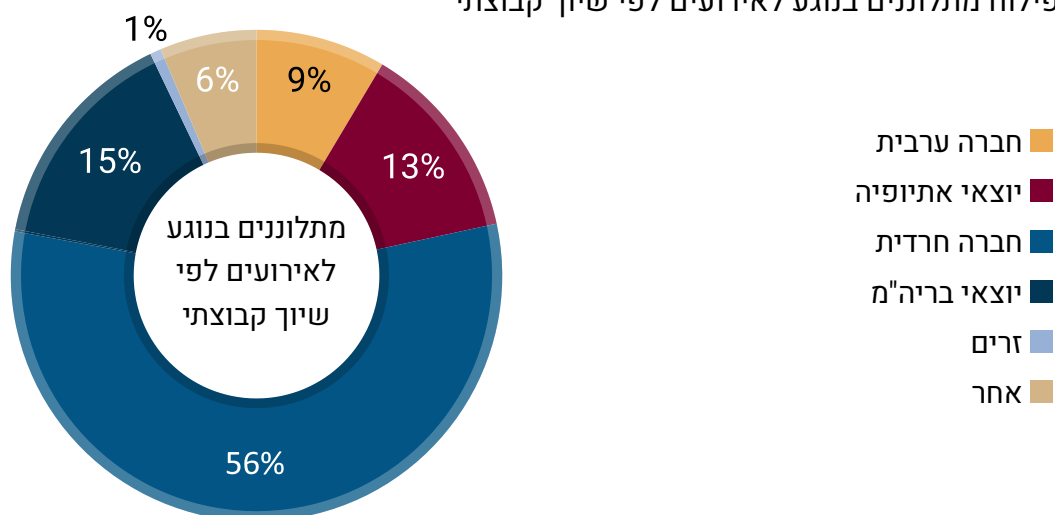
פילוח האירועים המדווחים ליחידת התיאום לפי קבוצות אוכלוסייה



תרשים 4 מתאר את הפילוח של האירועים המדווחים ליחידת התיאום לפי קבוצות השתייכות. כך למשל בתרשים זה ניתן לראות כי 27% מהאירועים המדווחים הם בגין אירועי גזענות נגד יוצאי אתיופיה, 27% האירועים המדווחים הם בגין אירועי גזענות נגד החברה הערבית, 19% מהאירועים המדווחים הם בגין אירועי גזענות נגד החברה החרדית, 7% נגד יוצאי ברית המועצות לשעבר, 2% נגד זרים ו-18% נגד אחרים.

## תרשים 4 | תרשים

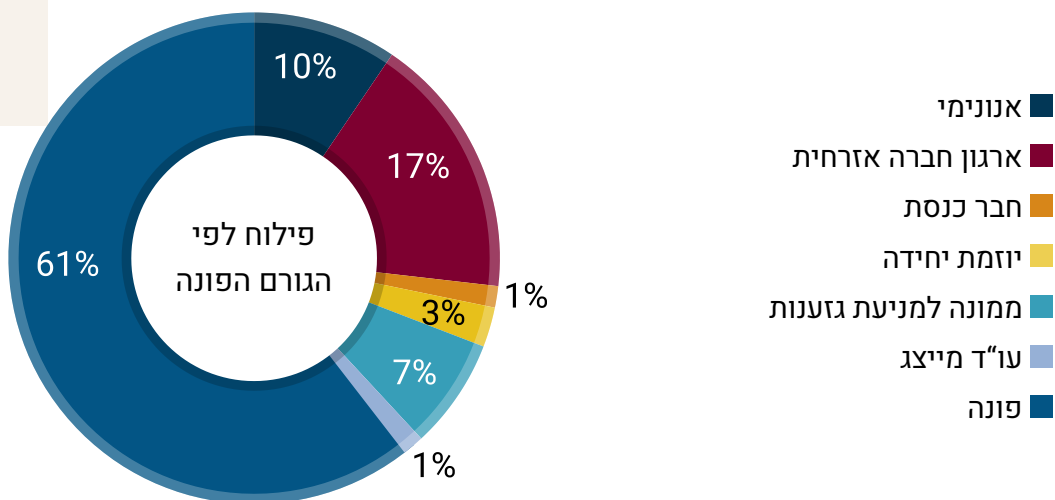
פילוח מתלוננים בנוגע לאירועים לפי שיוך קבוצתי



תרשים 4' מציג את התלונות לפי קבוצות השתייכות. כך ניתן לראות כי 56% מהתלונות הן בקשר לאירועים נגד החברה החרדית, 15% מהתלונות הן בקשר ליוצאי ברית המועצות לשעבר, 13% מהתלונות הן בקשר ליוצאי אתיופיה, 9% מהתלונות הן בקשר לחברה הערבית, 1% נגד מבקשי מקלט ו-6% מהתלונות בקשר לשאר האוכלוסיות.

## תרשים 5 | תרשים

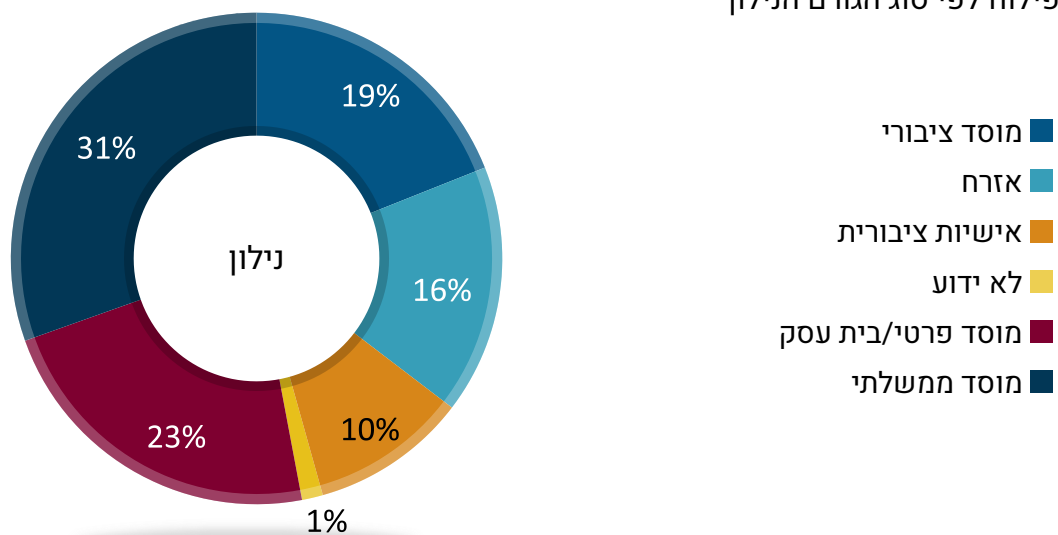
פילוח לפי הגורם הפונה (המתלונן בעצמו, חברה אזרחית או בא כוח)



תרשים זה מתאר את האופן שבו מוגשות התלונות ליחידת התיאום: 61% מהתלונות מוגשות ישירות על ידי המתלונן, 17% מהתלונות מוגשות באמצעות ארגוני חברה אזרחית, 10% מהתלונות מוגשות באופן אנונימי, 7% מהתלונות מוגשות על ידי הממונים המשרדיים למניעת גזענות, 3% מהתלונות נפתחות ביוזמת יחידת התיאום, 1% מהתלונות הוגשו על ידי חברי כנסת ו-1% על ידי עורכי דין מייצגים.

## תרשים 6 |

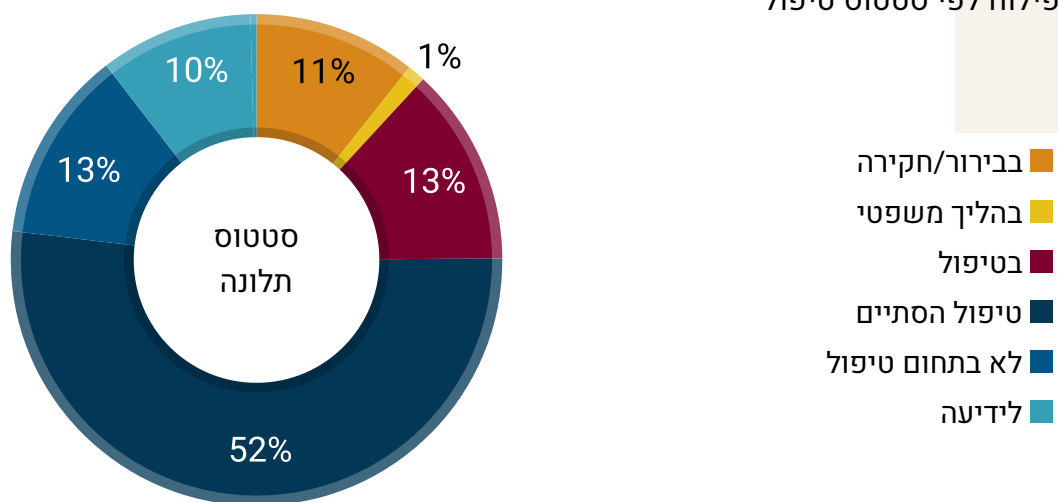
### פילוח לפי סוג הגורם הנילון



תרשים 6 מתאר את פילוח התלונות לפי סוג הגורם הנילון. 31% מהנילונים הם מוסד ממשלתי, 23% מהנילונים הם בית עסק נותן שירות ציבורי, 16% מהנילונים הם אזרחים בקשר להתבטאות גזענית לכאורה בפומבי, 10% מהנילונים הם אישיות ציבורית ו-19% מהנילונים אינם ידועים.

## תרשים 7 |

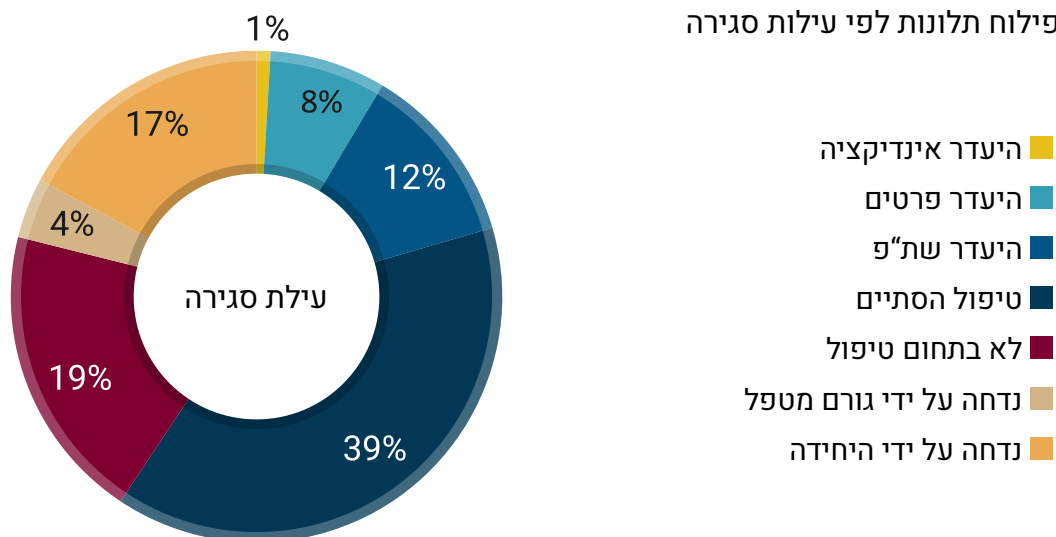
### פילוח לפי סטטוס טיפול



תרשים 7 מתאר את סטטוס הטיפול בתלונה. ב-52% מהתלונות הטיפול הסתיים, 13% מהתלונות מצויות בטיפול, 11% מהתלונות מצויות בבירור/בחקירה, 10% מהתלונות מוגשות אלינו לידעה בלבד, ו-1% מהתלונות מצוי בהליך משפטי.

## תרשים 8 |

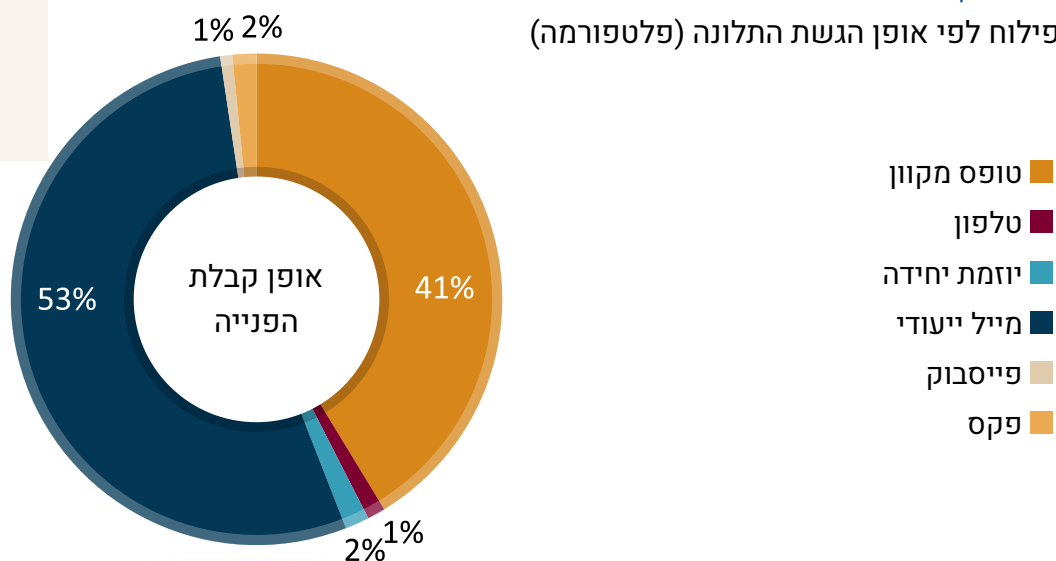
### פילוח תלונות לפי עילות סגירה



תרשים זה מתאר את עילות הסגירה של התלונות: 39% מהתלונות טופלו, 19% מהתלונות נסגרו ללא שהופנו לגורם טיפול כיוון שאינן בתחום הטיפול של יחידת התיאום, 17% מהתלונות נסגרו לאחר שנדחו על ידי יחידת התיאום, 12% מהתלונות נסגרו בשל העדר שיתוף פעולה מצד המתלונן, 8% מהתלונות נסגרו בשל העדר פרטים מספקים להמשך טיפול ו-4% מהתלונות נסגרו לאחר שנדחו על ידי הגורם המטפל.

## תרשים 9 |

### פילוח לפי אופן הגשת התלונה (פלטפורמה)



תרשים 9 מתאר את הפלטפורמה שבאמצעותה הוגשו התלונות ליחידת התיאום. 53% מהתלונות הוגשו בדוא"ל הייעודי של יחידת התיאום, 41% מהתלונות הוגשו באמצעות הטופס המקוון, 2% מהתלונות הוגשו באמצעות הפקסימיליה, 2% מהתלונות נפתחו ביוזמת יחידת התיאום, 1% מהתלונות הוגשו באמצעות הטלפון ו-1% מהתלונות הוגשו באמצעות הפייסבוק.



## הטיפול בתלונות על ידי גורמי הטיפול

נוסף על הפילוחים שמשקפים את האוכלוסיות שפונות ליחידת התיאום, הנושאים שבגינם מגישים תלונות ונתונים רלוונטיים נוספים כפי שאלה באו לידי ביטוי בגרפים לעיל, ראינו לנכון לשים זרקור השנה על גורמי הטיפול.

להלן נשקף, באמצעות טבלאות, את מספר התלונות אשר הועברו לגורמי הטיפול השונים בשנים 2019-2020, ואת תוצאות הטיפול – כפי שאלה נמסרו על ידי גורמי הטיפול עצמם.

### טבלה 1 |

תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום והועברו לטיפול אגף המשמעת<sup>13</sup>.

מספר תלונה	תיאור האירוע	משרד ממשלתי	אופן הטיפול	סטטוס
25/19	המתלוננת, ממוצא רוסי, טוענת כי עמיתה לעבודה התבטאה כלפיה בצורה גזענית	בית חולים שער מנשה	בחקירה	התלונה בטיפול
122/19	המתלונן טוען כי עמית לעבודה השפיל אותו על רקע היותו בן לאב ערבי	רשות המסים	תיק המשטרה נסגר מחוסר ראיות	התלונה נסגרה
166/19	המתלונן, ממוצא ערבי, טוען להתנכלויות והתעמרות מאת הממונים עליו בעבודתו, על רקע מוצאו	רשות האוכלוסין וההגירה	בטיפול אחראי משמעת ברשות האוכלוסין וההגירה	התלונה בטיפול
181/19	עובדת ממוצא אתיופי טוענת כי עמית לעבודה התבטא כלפיה באופן גזעני	מנהל מקרקעי ישראל	העובד ננזף לאחר הליך שימוע פנים משרדי	התלונה נסגרה
206/19	עובד ממוצא אתיופי התלונן כי עמית לעבודה התבטא כלפיו בצורה גזענית, על רקע מחאות ישראלים ממוצא אתיופי, לאחר מותו של סלמון טקה ז"ל ובין היתר אמר לו: "חבל שלא ירו בכם היו צריכים להוריד מכם עוד 100"	בית המכס נהר הירדן	בהליך משפטי	התלונה בטיפול
347/19	פקח במתקן גבעון התבטא בצורה גזענית כלפי מבקרת במתקן ובנה	מנהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה	בבחינה משפטית	התלונה בטיפול
428/19	עובד ממוצא אתיופי טוען להתבטאות גזענית כלפיו מצד הממונה וכן להתנהגות שאינה ראויה	מנהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה	בחקירה	התלונה בטיפול

<sup>13</sup> הרחבה על הפעילות של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה בפרק הבא תחת הכותרת "פעילות ממשלתית למאבק בגזענות".

479/19	תלונה אנונימית בה נטען כי מנכ"ל משרד ממשלתי התבטא בצורה גזענית כלפי ישראלים ממוצא אתיופי	המשרד לביטחון פנים	נקבע כי התקיימה עבירה משמעתית על רקע גזעני והועברה המלצה לשר הרלוונטי לפתוח בהליך משמעת. ההמלצה טרם יושמה	התלונה בטיפול
455/19	התבטאות פוגענית של עובד ברשות הבדואים כלפי מרצה ממוצא ערבי	הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב	העובד ננזף	הטיפול הסתיים
8/20	עובדת ממוצא אתיופי טוענת כי עמיתה לעבודה התבטאה כלפיה באופן גזעני ואף תקפה אותה על רקע זה	בבי"ח בריאות הנפש באר יעקב	בבירור אחראי משמעת בבית החולים	התלונה בטיפול
74/20	טענה כי מנהלת מדור מתנהלת ומתבטאת בצורה פוגענית וגזענית כלפי עובדים ולקוחות	רשות האכיפה והגבייה	בבחינה משפטית	התלונה בטיפול
150/20	תלונה כי אחד מעובדי בית המשפט התבטא באופן גזעני כלפי עובד ממוצא אתיופי בקבוצת Whatsapp של מקום העבודה	בית משפט מחוזי	בהליך משפטי	התלונה בטיפול
176/20	המתלונן טוען כי הוא סובל מהתעמרות והשפלות במקום עבודתו, על רקע מוצאו האתיופי	לשכה מרכזית לסטטיסטיקה	בבחינה משפטית	התלונה בטיפול
385/20	עובד ממוצא אתיופי טוען להתבטאויות גזעניות כלפיו במקום העבודה	משרד החקלאות ופיתוח הכפר	בחקירה	התלונה בטיפול
414/20	עובדת ממוצא ערבי טוענת כי חווה יחס גזעני מצד עמיתה לעבודה	מיסוי מקרקעין מרכז	בבירור אחראי משמעת ברשות המסים	התלונה בטיפול
415/20	תלונה כי עובדת התבטאה בצורה פוגענית כלפי המגזר הערבי בקבוצת Whatsapp של מקום העבודה	בית חולים "שיבא"	העובדת ננזפה לאחר הליך שימוע בבית החולים	הטיפול הסתיים
464/20	עובד בית חולים ממוצא ערבי התלונן כי עמית לעבודה התבטא כלפיו בצורה גזענית	בית חולים "שיבא"	נערך בירור בבית החולים, בסופו ניתנה לעובד הערה והתראה	הטיפול הסתיים
504/20	מאבטח ממוצא אתיופי טוען כי רופא במרכז הרפואי התבטא כלפיו בצורה גזענית	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל	הועבר לבירור במרכז הרפואי	התלונה בטיפול

בטבלה 1 ניתן לראות כי בשנים 2019-2020 הופנו לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה 18 תלונות. 13 מהן מצויות בטיפול (בבירור משפטי, בהליך משפטי או בחקירה משמעתית), 4-תלונות הטיפול הסתיים בנקיטת הליכי משמעת (3 עובדים ננזפו ולעובדת אחת ניתנה הערה והתראה). תלונה אחת נסגרה.

## טבלה | 2

תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום והועברו לטיפול הסיוע המשפטי במשרד המשפטים.

מספר תלונה	תיאור האירוע	אופן הטיפול	סטטוס התלונה
3/19	הפונה טען כי עבר בדיקה מפלה בכניסה לחנות, על רקע מוצאו הרוסי	הפונה לא שיתף פעולה	התיק נסגר
98/19	הפונה טען כי בקשתו לקבלת הלוואה מהבנק סורבה עקב מוצאו המזרחי	הפונה לא שיתף פעולה	התיק נסגר
115/19	הפונה טען כי עמותה לאימוץ בעלי חיים סירבה לאפשר לו לאמץ כלב עקב מוצאו הערבי	הפונה לא שיתף פעולה	התיק נסגר
165/19	הפונה טוענת כי היא ובנה קיבלו יחס מפלה ולא הולם בכניסה למשחקה בקניון, על רקע מוצאם הערבי	הפונה לא שיתפה פעולה	התיק נסגר
215/19	הפונה, ממוצא אתיופי, טוען שהורחק מבריכת קיבוץ תוך שהשמיעו כלפיו הערות גזעניות על מוצאו ועל יוצאי אתיופיה בכלל.	הוגש כתב תביעה. הוגש כתב הגנה. הפונה הודיע שהוא מעוניין למחוק את כתב התביעה.	התיק נסגר
261/19	הפונה טען כי בעת שהמתין לקבלת שירותים רפואיים התקבלו מטופלים אחרים לפניו, למרות שתורו היה מוקדם יותר וזאת עקב מוצאו האתיופי	הפונה ביקש לסיים את הטיפול	התיק נסגר
278/19	הפונה ושני חבריו טענו כי לא הוכנסו למועדון בילוי, עקב חזותם	הפונה לא שיתף פעולה	התיק נסגר
301/19	הפונה טענה כי קופאיות בסופר התבטאו כלפיה בצורה גזענית, על רקע מוצאה האתיופי	הפונה זנחה את תלונתה	התיק נסגר
352/19	הפונה טען כי הופלה בכניסה למועדון בילוי, על רקע מוצאו הערבי	נשלחה דרישה לנילון. הוגש כתב הגנה. קבוע לקדם משפט.	בטיפול
343/19	הפונה התלוננה כי בן זוגה הופלה בכניסה למועדון בילוי, על רקע מוצאו הערבי	הנפגע לא שיתף פעולה	התיק נסגר
353/19	הפונה טען כי רצה להיכנס לקניון כשהוא לבוש במדי צה"ל, אך המאבטח סירב להכניסו מסיבות גזעניות	טרם התקבלה החלטה	בטיפול
379/19	הפונה טען כי בנו הופלה בכניסה לחנות מאחר וצבע עורו כהה	הפונה לא שיתף פעולה	התיק נסגר
397/19	הפונה טען כי עובד של חברה פרטית התבטא כלפיו בצורה גזענית, על רקע מוצאו הערבי	הפונה לא שיתף פעולה	התיק נסגר

בטיפול	נשלח מכתב התראה	הפונה טענה כי לא קיבלה שירות בחנות נעליים עקב מוצאה היהודי	416/19
בטיפול	הוגשה תביעה. התקיים ניסיון גישור ללא הצלחה. התיק ממתין לקביעת דיון.	הפונה טען כי בעלים של צימר סירב להעניק לו שירות לאחר שהתבררה לו זהותו האתיופית של הפונה	454/19
התיק נסגר	הפונות לא שיתפו פעולה	הפונה ובת זוגה טענו כי רופא נשים בקופת החולים התייחס אליהן באופן מפלה ומשפיל על רקע נטייתן המינית	462/19
התיק נסגר	הפונה לא שיתף פעולה	הפונה טען כי הופלה על ידי מוכר בחנות משחקים, על רקע מוצאו הרוסי	483/19
התיק נסגר	היעדר סיכוי משפטי	הפונה טען שהופלה בכניסה למסעדה, על רקע מוצאו היהודי	3/20
התיק נסגר	המקרה נפתר והתלונה התייתרה	הפונה טען כי הוא הופלה בעת שביקש לפתוח חשבון בנק, עקב מוצאו האתיופי	9/20
התיק נסגר	הנפגעת ביקשה לסגור את התיק	הפונה טענה כי נהג אוטובוס הפלה את הפונה תוך השמעת הערות על המוצא שלה	17/20
התיק נסגר	הפונה לא שיתף פעולה	הפונה טען כי הופלה בכניסה למועדון בילוי	32/20
בטיפול	ניתן מינוי	הפונה טען כי נציגת שירות התבטאה כלפיו בצורה גזענית, על רקע מוצאו הבדואי	34/20
בטיפול	טרם התקבלה החלטה	הפונה טענה כי לא קיבלה שירות רווחה מהעירייה עקב מוצאה הערבי	88/20
בהליך משפטי	נשלח מכתב לצד שכנגד. הוגשה תביעה. קבוע לקדם משפט.	תלונה כי חנות סירבה למכור ביצים לחרדים בתקופת הקורונה	106/20
התיק נסגר	הנפגע ביקש לסגור את התיק	הפונה טען כי מוכר בחנות ביצים סירב להעניק לו שירות, על רקע מוצאו החרדי	110/20
התיק נסגר	הפונה לא שיתפה פעולה	הפונה היא רופאה אשר ניגשה לבית חולים בכדי לקבל טיפול רפואי לבנה וטענה כי נתקלה ביחס משפיל ומפלה עקב מוצאה החרדי	122/20
בטיפול	טרם התקבלה החלטה	הפונה טענה כי מאבטח בכניסה לחניון בקניון התבטא כלפיה בגזענות	261/20
התיק נסגר	הפונה לא שיתף פעולה	הפונה טען כי הזמנה שביצע לצימר בוטלה לאחר שנודע כי מוצאו ערבי	290/20
בטיפול	ניתן מינוי לייצוג הפונה	הפונה טען כי פקידה בבנק הדואר התבטאה בגזענות כלפי אשתו, על רקע מוצאה הצרפתי	231/20
התיק נסגר	הפונה ביקש לסיים את הטיפול	הפונה טען כי הופלה בקבלת שירות בבית מלון, על רקע מוצאו היהודי	311/20
התיק נסגר	המקרה נפתר והתלונה התייתרה	הפונה טען כי הופלה בתעסוקה ובקבלת שירות ציבורי, על רקע מוצאו האתיופי	319/20

התיק נסגר	הפונה לא שיתף פעולה	הפונה טען כי הופלה לאחר שסורב לקבל תוצאות מבחן תיאוריה, עקב מוצאו	325/20
בטיפול	נשלח מכתב לנילון טרם התקבלה החלטה	הפונה טוען כי הופלה על ידי פקידה בבנק, על רקע מוצאו האתיופי	340/20
בטיפול	ניתן מינוי	הפונה טוען כי הופלה על ידי מאבטח בכניסה לקניון, על רקע מוצאו הערבי	387/20
בטיפול	טרם התקבלה החלטה	הפונה טען כי הופלה בעת שביקש להיכנס לפארק ציבורי, עקב מוצאו הערבי	384/20
התיק נסגר	הפונה לא מלינה על הפליה אלא על התבטאות גזענית	הפונה טענה כי שליח של דואר ישראל התבטא כלפיה בגזענות, על רקע מוצאה האתיופי	404/20
טרם התקבלה החלטה	נשלח מכתב לנילון	הפונה טוען כי הופלה בכניסה לסופרמרקט על רקע מוצאו המזרחי בכך שהתבקש להשאיר את תיקו בחוץ, בניגוד ליתר הקונים	405/20
התיק נסגר	לא מתקיים יסוד קבלת שירות	הפונה טענה כי עורכת דין התבטאה בצורה גזענית כלפי העדה המרוקאית	442/20
בטיפול	טרם התקבלה החלטה	תלונה להפליית ערבים ברכישת דירות בפרויקט	454/20
בטיפול	טרם התקבלה החלטה	הפונה טוען כי חברת תקשורת הפלתה אותו על רקע מוצאו החרדי, בכך שסירבה לשלוח שליח למקום מגוריו בטענה כי קיים סגר	456/20
בטיפול	טרם התקבלה החלטה	הפונה ובן זוגו הגיעו לבקר את ההורים שלו בבית דיור מוג ולטענתו השומרת בכניסה התייחסה אליהם בצורה מפלה ומשפילה עקב נטייתם המינית	457/20
בטיפול	טרם התקבלה החלטה	הפונה טען כי בעת שהגיע לקבלת טיפול רפואי בבית חולים, הוא הופלה והושפל על רקע מוצאו החרדי	460/20
בטיפול	ייצוג פנימי	הפונה טוענת כי הופלתה בכניסה למועדון בילוי, על רקע מוצאה האתיופי	320/20

בטבלה 2 ניתן לראות כי בשנים 2019-2020 הופנו לסיוע המשפטי במשרד המשפטים 43 תלונות שעניינן אפליה במתן שירות לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000. מתוך 42 התלונות, 25 תלונות נסגרו לאחר בחינה, רובן בשל חוסר שיתוף פעולה של המתלוננים; 15 תלונות מצויות בטיפול; 3 מצויות בהליך משפטי.

### טבלה | 3

תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום והועברו לטיפול נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

מספר תלונה	תיאור התלונה	הנילון	ניתן ייעוץ משפטי	נפתח הליך משפטי	סטטוס תלונה בנציבות
22/19	המתלוננת, ממוצא אתיופי, טוענת כי חוותה יחס גזעני ומזלזל מצד המפקחת עליה	משרד ממשלתי	לא	לא	התלונה נסגרה
29/19	המתלוננת טוענת כי חוותה גזענות במקום עבודתה, על רקע מוצאה הקווקזי	בית עסק	לא	לא	התלונה נסגרה (הפונה מיוצגת)
34/19	העובד מתלונן על הפליה והתעמרות מצד הממונים עליו בעבודתו	משרד ממשלתי	לא	לא	התלונה נסגרה
35/19	הורים בבית ספר של מועצה אזורית התארגנו ופעלו נגד עובדות ניקיון, תוך השפלתן והתייחסויות גזעניות כלפיהן, וזאת על רקע מוצאן הערבי	אזרח	לא	לא	התלונה נסגרה
36/19	נהג אוטובוס ממוצא אתיופי טוען להתנהגות גזענית מצד נהג אוטובוס אחר במקום עבודתו	מוסד ציבורי	לא	לא	התלונה נסגרה (הפונה מיוצג)
48/19	המתלונן, ממוצא ערבי, טוען עי הופלה בעת ניסיון להתקבל למקום עבודה	בית עסק	לא	לא	התלונה נסגרה (הפונה מיוצג)
79/19	המתלונן, ממוצא אתיופי, התלונן בגין התבטאות גזענית של בכיר במקום עבודתו	מוסד ציבורי	לא	לא	ממתינים לקבלת עדכון מב"כ הפונה
108/19	המתלוננת, ממוצא ערבי, טוענת כי היא חווה יחס משפיל וגזעני מצד עמיתים לעבודה והאחראית עליה	מוסד ציבורי	לא	לא	התלונה נסגרה
139/19	המתלונן מנסה להתקבל לעבודה במוסד ממשלתי ולטענתו הוא נתקל בקשיים עקב מוצאו האתיופי	מוסד ציבורי	כן	לא	התלונה נסגרה
162/19	התבטאות גזענית כנגד עובדת ממוצא אתיופי	בית עסק	לא	לא	התלונה בבירור
172/19	המתלוננת, ממוצא אתיופי, התקבלה למשרת מילוי מקום במשרד ממשלתי ובהמשך קבלתה לעבודה בוטלה מסיבות שלא היו ברורות לה	ממסד ממשלתי	לא	לא	התלונה נסגרה
185/19	עובד ממוצא אתיופי טוען כי המעסיק שלו התבטא כלפיו בצורה גזענית	עסק פרטי	לא	לא	התלונה נסגרה (הפונה זנח תלונתו)

התלונה נסגרה (לבקשת הפונה)	לא	לא	עסק פרטי	המתלונן טוען כי לא התקבל לעבודה בגלל נטיות המיניות	187/19
התלונה נסגרה	לא	לא	עסק פרטי	המתלונן טוען כי פוטר ממקום עבודתו לאחר שסירב לבקשת המנהל שלו שלא להאזין למוזיקה בערבית במקום העבודה	190/19
התלונה נסגרה	לא	לא	ממסד ממשלתי	המתלונן טוען לאכיפה סלקטיבית במקום עבודתו, שכן הוא היחיד שפוטר עקב קירבת משפחה לעובד אחר במקום	216/19
התלונה נסגרה	לא	כן	מוסד ציבורי	המתלונן, ממוצא אתיופי, טוען כי לא התקבל לעבודה ללא סיבה מספקת	246/19
התלונה נסגרה (הפונה מיוצגת)	לא	לא	עסק פרטי	המתלוננת, ממוצא אתיופי, טוענת כי עמיתה לעבודה התבטאה כלפיה בצורה גזענית והאירוע לא טופל על ידי האחראית עליהן	324/19
התלונה נסגרה (הפונה מיוצג)	לא	לא	עסק פרטי	המתלונן טוען כי טכנאים ערבים במקום עבודתו מופלים לרעה בתנאי העבודה	337/19
התלונה נסגרה (הפונה מיוצגת)	לא	לא	מוסד ציבורי	המתלוננת, ממוצא אתיופי, טוענת כי אינה מקבלת משמרות במקום העבודה על רקע גזעני	351/19
התלונה נסגרה	לא	לא	מוסד ציבורי	תלונה כי בית חולים מפרסם מודעות דרושים בשפה הערבית רק למשרות ניקיון בעמוד הפייסבוק שלו ואינו מתרגם פוסטים אחרים לערבית	415/19
התלונה נסגרה	לא	כן	ממסד ממשלתי	המתלונן, ממוצא אתיופי, טוען כי ביקשו לפטר, לא משיקולים מקצועיים, אלא בגלל מוצאו	426/19
התלונה נסגרה	לא	לא	ממסד ממשלתי	המתלונן, ממוצא אתיופי, טוען לאפליה והתעמרות על רקע מוצאו	475/19
התלונה נסגרה (הפונה זנח את תלונתו)	לא	לא	בית עסק	המתלונן טוען כי חווה הפליה והתעמרות במקום עבודתו עקב מוצאו הדרוזי	476/19
התלונה נסגרה	לא	כן	בית עסק	המתלונן, ממוצא דרוזי, טוען לאפליה והתעמרות על רקע מוצאו	477/19

בטבלה 3 ניתן לראות כי בשנים 2019-2020 הופנו לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה 49 תלונות שעניינן אפליה בתעסוקה. מתוך 49 התלונות, 34 תלונות נסגרו (חלקן הגדול בשל חוסר שיתוף פעולה של המתלונן או בשל קיומו של ייצוג משפטי פרטי למתלונן); 6 תלונות מצויות בבירור; 4 תלונות מצויות בטיפול; 3 תלונות מצויות בבחינה. ב-10 מהתלונות ניתן ייעוץ משפטי.

תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום והועברו לטיפול משטרת ישראל.

מספר תלונה	תיאור האירוע	אופן הטיפול על ידי היחידה	אופן הטיפול על ידי המשטרה
1/19	תלונה כי במהלך משחק כדורסל נשמעו קריאות גזעניות של אוהדים התומכים בקבוצת בני יהודה כלפי שחקנית רמת חן על רקע צבע עורה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	לא התקבל מענה
16/19	חשד כי מטופלת תקפה רופא ממוצא ערבי על רקע גזעני	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	התיק נסגר על ידי תובעת מהיחידה בשל היעדר ראיות מספיקות
24/19	במהלך משחק כדורגל נשמעו קריאות גזעניות של אוהדים התומכים בקבוצת בני יהודה בצורת נהמות שהופנו כלפי שני שחקני בית"ר ירושלים, אנטואן קונטה ופרדי פלומיין, על רקע צבע עורם	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	לא התקבל מענה
53/19	המתלונן טען כי הוא ובת זוגו הותקפו על ידי שוטרים במועדון לילה, על רקע מוצאם האתיופי	נשלח מכתב למשטרת ישראל	המתלונן הופנה להגשת תלונה למח"ש
116/19	נהג מונית טען כי הותקף על ידי נוסע ממניע גזעני, על רקע מוצאו הערבי	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	טרם התקבל מענה
130/19	המתלונן טען כי בעת שקיבל דוח תנועה, שלא היה מוצדק, השוטר התבטא כלפיו בצורה גזענית, על רקע מוצאו הערבי	נשלח מכתב למשטרת ישראל	התלונה לא נמצאה מוצדקת
159/19	אירוע בו שוטר על מדים צולם מאיים על צעיר ממוצא אתיופי, לכאורה, ללא צידוק	פרטי האירוע הועברו לאגף משמעת במשטרת ישראל	נמסר כי השוטר מילא את חובתו בשמירה על הסדר הציבורי ולא נפל פגם בהתנהגות השוטר והתלונה נמצאה לא מוצדקת
173/19	תלונה לפיה בתיבות דואר מונחים פליירים אשר יוצאים נגד מערכות יחסים בין יהודיות וערבים	הפרסומים נשלחו למשטרת ישראל	נמסר כי יש להעביר לתחנת המשטרה הרלוונטית
214/19	תלונה על פרסומי תגובות, אשר יש בהן חשד להסתה לגזענות	הפרסומים נשלחו למשטרת ישראל	בבירור
228/19 239/19	חשד כי נהג הסעות כלא וחטף ילד ממוצא אתיופי, ממניע גזעני	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	התיק הועבר לפרקליטות וטרם נתקבלה החלטה
255- 257/19	תלונה כי שוטרים גמלאים ומתנדבים מתבטאים בצורה גזענית ברשתות החברתיות	הפרסומים נשלחו למשטרת ישראל	נמסר כי נערכו שיחות עם הנילונים וחלקם נגרעו משירות המשטרה
278- 279/19	המתלונן טען כי הוא ושני חבריו הופלו בכניסה למועדון על רקע מוצאם	נשלח מכתב למשטרת ישראל	מחקירת המשטרה לא נמצאו ממצאים המוכיחים את טענות המתלונן או מדיניות מפלה בכניסה למועדון



נמסר כי נערכו שיחות עם הנילוניים וחלקם נגרעו משירות המשטרה	הפרסומים נשלחו למשטרת ישראל	תלונות בהן נטען כי שוטרים גמלאים ומתנדבים מגיבים בצורה גזענית ברשתות החברתיות	310-321/19
טרם התקבל מענה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	תלונה כי בעקבות הגשת תלונה לאחר ניסיון דריסה של המתלונן, על רקע מוצאו, הוא לא עודכן בנושא	340/19
הומלץ שלא לפתוח בחקירה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	חשד להתבטאות גזענית של מגיש טלוויזיה	371/19 373-376/19
התיק נגנז בעילת "כללי" שכן לא הסתמנה עבירה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	המתלוננת טוענת לתקיפה מילולית ופיזית על ידי לקוח, על רקע מוצאה הערבי	414/19
התיק נטפל במסגרת הסדר מותנה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	פקחי עירייה ממוצא דרוזי טענו כי אזרחית התבטאה כלפיהם בצורה גזענית	417/19
נמסר כי הנושא בטיפול הפרקליטות הפלילית	נשלח מכתב למשטרת ישראל	המתלונן טען כי רישיונו נשלל ממנו לאחר שנפתחו נגדו הליכים פליליים, עקב מוצאו האתיופי וללא צידוק	2/20
נמסר כי הקצינה אינה מיועדת לקידום	נשלח מכתב למשטרת ישראל	תלונה כי קצינה שהתבטאה בצורה גזענית כלפי חוקר ממוצא אתיופי, מועמדת לתפקיד קידום	5/20
נמסר כי מפקד התחנה הועבר לתפקיד שאיננו פיקודי ושלושה שוטרים מצויים בחופשה כפויה וממתנינים להליך משמעתי	נשלח מכתב למשטרת ישראל	תלונה בה נטען להתרחשות מקרה גזענות חמור בתחנת משטרה בקריית מלאכי	56/20
בחקירה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	תלונה בה נטען לתקיפת עולה מבני המנשה, על רקע גזעני	82/20
בבירור	נשלח מכתב ללשכת מפכ"ל	תלונה בגין ביטויי הסתה וגזענות כנגד מבקשי מקלט	105/20
נמסר כי משטרת ישראל פועלת באופן שוויוני אל מול כלל המגזרים במדינת ישראל, והכל באופן התלוי בנסיבות התפשטות הנגיף וההתמודדות עמו	נשלח מכתב ללשכת מפכ"ל	תלונה בגין חשש לאכיפה לא שוויונית של תקנות שעת חירום	120/20
נמסר כי הסרטון תוקן	נשלח מכתב ללשכת מפכ"ל	תלונה בגין קמפיין של משטרת ישראל בה נטען כי צבע עור כהה מצוין בפרסום כאינדיקציה לחשד	121/20
המתלונן התבקש להגיש בקשה רשמית למחיקת הדוחות	נשלח מכתב ללשכת מפכ"ל	עובדים חיוניים ממוצא ערבי קיבלו דוחות בשל יציאה למרחב הציבורי בניגוד לתקנות לשעת חירום	134/20
נמסר כי המלצת המשטרה הועברה למחלקה לתפקידים מיוחדים בפרקליטות המדינה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	מספר תלונות בגין פרסומים הנטען כי מסיתים לגזענות ברשת החברתית "Tik-Tok"	137-138/20

151/20	תלונה בה נטען להתבטאויות בעלות אופי גזעני של חוקר כלפי חשוד ממוצא אתיופי	נשלח מכתב ללשכת מפכ"ל	התלונה נמצאה מוצדקת בחלקה וניתנה הוראה לנקוט צעד משמעתי כנגד החוקר
173/20	בדוח בגין היעדר חבישת קסדה צוין תיאור לבושם החרדי של המתלוננים	נשלח מכתב למשטרת ישראל	נמסר כי התיאור החיצוני היה רלוונטי
253/20	מאבטח ממוצא אתיופי טען כי שוטרים עיכבו אותו במקום עבודתו וזאת על אף שלבש מדי אבטחה	נשלח מכתב למשטרת ישראל	התלונה נמצאה כלא מוכחת
276/20	תלונה בגין התבטאות גזענית, לכאורה, במהלך אירוע ספורט	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	טרם התקבל מענה
280/20   283/20	תלונה בגין פרסום סרטון אשר נטעם כי משפיל קטינים בדואים ועלה חשד לפרסום המסית לגזענות	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	טרם התקבל מענה
323/20	תלונה בגין הפליה בעת קבלת שירות במסעדה	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	נמסר כי לא תפתח חקירה בשל היעדר שת"פ מתלונן
343/20	תלונה כי באתר משחקים נתלו דמויות ערביות כמטרות ירייה	פרטי התלונה הועברו למשטרת ישראל	טרם התקבל מענה
375/20	תלונה בגין הפליה בעת רישום למוסד לימודים	נשלח מכתב למשטרת ישראל	נמסר כי אין מקום לפתיחה בחקירה כיוון שמעשה ההפליה מהווה כזה גם לפי מקור חוק אחר
371/20	תלונה בין תגובה ברשתות החברתיות, אשר נטען כי עולה כדי הסתה לגזענות	פרטי התלונה הועברו למשטרת ישראל	טרם התקבל מענה
372/20	תלונה בה נטען להפליה בעת קבלת שירות בסופרמרקט	פרטי התלונה הועברו למשטרת ישראל	נמסר כי לא תפתח חקירה בשל היעדר שת"פ מתלונן
397-398/20	מפין התבטא בגזענות כלפי שוטרת	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	טרם התקבל מענה
401/20	תלונה בגין חשש לאלימות שוטרים כלפי האוכלוסייה החרדית	פרטי התלונה הועברו למשטרת ישראל	טרם התקבל מענה
427/20	תלונה בגין חשד לפרסום המסית לגזענות ברשתות החברתיות	נשלח מכתב לאגף חקירות ומודיעין	טרם התקבל מענה
443/20	המתלונן טען כי הותקף על רקע נטייתו המינית, על ידי נהג מונית, בעת שרכב על אופניו	פרטי התלונה נשלחו למשטרת ישראל	נמסר כי נסיבות העניין בכללותן אינן מתאימות לפתיחה בחקירה שכן מדובר באירוע שההליך הפלילי אינו מסגרת מתאימה לביורו
458/20	המתלוננת טענה כי שוטר התבטא כלפיה בצורה פוגענית על רקע מוצאה הרוסי	נשלח מכתב למשטרת ישראל	טרם התקבל מענה

בטבלה 4 ניתן לראות כי בשנים 2019-2020 הופנו 50 תלונות בגין 41 אירועים למשטרת ישראל. ב-12 מהתלונות לא התקבל מענה לגבי אופן הטיפול על ידי משטרת ישראל; 11 מהתלונות נסגרו, חלקן ללא פתיחה בחקירה; 9 תלונות טופלו; 2 מהתלונות לא נמצאו מוצדקות; 3 תלונות הועברו לטיפול הפרקליטות; 4 תלונות מצויות בבירור/בטיפול; 1 תלונה בחקירה.

## לאחר שיקוף הנתונים, להלן נביא מספר דוגמאות לתלונות שהיו בטיפול יחידת התיאום בשנת 2020:

### הפליה במתן שירות

#### 106/20 תלונה על אפליית חרדים בעת מתן שירות

תיאור האירוע: תלונה נגד עסק לשיווק ביצים שסירב למכור ללקוחות חרדים, בניגוד לחוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000.

אופן הטיפול: לאחר בחינת האירוע ביחידת התיאום וביסוס תשתית ראשונית, הועברה התלונה לסיוע המשפטי במשרד המשפטים להמשך טיפול ולבחינת הגשת תביעה אזרחית.

סטטוס טיפול: הוגשה תביעה אזרחית נגד בית העסק.

#### 109/20 תלונה על אפליית יולדות חרדיות בבתי חולים

תיאור האירוע: בתלונה נטען כי במחלקות יולדות בבתי החולים הציבוריים יש יחס מפלה שמתבטא בהפרדת יולדות חרדיות ויחס משפיל כלפיהן.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה פנינו למשרד הבריאות במטרה לברר אם קיימת פרקטיקה המתירה הבחנה פסולה בין היולדות ובכלל במתן שירות רפואי לחברה החרדית.

סטטוס טיפול: משרד הבריאות הפיץ הנחיה לכלל בתי החולים ליתן טיפול שוויוני לכלל האוכלוסיות וציין כי מערכת הבריאות דוגלת ב"אפס גזענות" וכי אין להבדיל בטיפול בין חולים על פי מקום מגוריהם או השתייכותם הקבוצתית.

#### 122/20 חשד לאפליה אסורה במתן שירות רפואי בבית חולים ציבורי

תיאור האירוע: המתלוננת טענה כי בעת הגעתה עם בנה למזכירות המרפאה בבית חולים ציבורי עזבה המזכירה בבהלה את המזכירות ותוך כדי עזיבתה התקשרה לרופא ודיווחה לו: "יש אצלי מישהו מבני ברק. איפה לשים אותו? מי מוכן לקבל אותו?" המתלוננת פנתה אליה כדי להבין את פשר התנהגותה וזו השיבה לה: "מצטערת גברתי, אילו הנחיות של משרד הבריאות".

אופן טיפול: לאחר בחינת התלונה פנתה יחידת התיאום לבית החולים לקבלת התייחסות. לאחר קבלת התייחסות ובחינת התשתית העובדתית והמשפטית הועבר הטיפול לסיוע המשפטי במשרד המשפטים.

סטטוס: התיק נסגר בסיוע המשפטי על רקע חוסר שיתוף פעולה מצד המתלוננת.

#### 384/20 חשד לאפליה בכניסה לפארק ציבורי בכרמיאל

תיאור האירוע: מהתלונה עלה כי משפחה ממוצא ערבי ביקשה להיכנס לפארק ציבורי בכרמיאל. המאבטח בכניסה ביקש מהמתלוננים להציג תעודה מזהה, ולטענתם לאחר שזיהה כי הם ממוצא ערבי סירב לאשר את כניסתם לפארק.

אופן הטיפול: יחידת התיאום העבירה את פרטי התלונה למשטרת ישראל ולסיוע המשפטי במשרד המשפטים בשל החשד להפרת חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000. כמו כן, הועברו פרטי התלונה למחלקה למשפט ציבורי ומנהלי ביעוץ וחקיקה במשרד המשפטים לבחינת הנושא מול הרשות המקומית.

סטטוס טיפול: מבחינת התלונה ועיון בהתייחסות הרשות המקומית לתלונה לא עלתה הצדקה חוקית והצדקה עניינית לאפליה לכאורה בכניסה למקום ציבורי. לאור תשתית זו, הועבר המשך הטיפול לסיוע המשפטי לבחינת תביעה אזרחית.

## משטרה וגורמי אכיפה

### 56/20 חשד להתנהלות גזענית של שוטרים בתחנת קריית מלאכי

תיאור האירוע: תלונה בעקבות חשיפה תקשורתית בגין התנהלות שוטרים בתחנת קריית מלאכי, שבה נטען כי שוטרים הפעילו אלימות קשה כלפי בן הקהילה האתיופית, תיעדו את החבלות והפיצו ביניהם והתבטאו באלימות וגזענות בקבוצת ווטסאפ במסגרת עבודתם. בתלונה נטען כי שוטרים אלה לא הודחו מתפקידם, אלא הועברו לתחנה אחרת.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למשטרת ישראל לקבל את תוצאות הטיפול באירוע.

סטטוס הטיפול: ממשטרת ישראל נמסר כי אומנם מפקד התחנה הודח מפיקוד על תחנת המשטרה בקריית מלאכי, אבל לא הושעה מהמשטרה אלא הועבר לתפקיד שאיננו פיקודי. אשר לשוטרים תחת פיקודו שהתנהלו לכאורה באופן גזעני – הם מצויים בחופשה כפויה וממתינים להליך משמעתי.

### 282/20 תלונה בגין התנהלות פסולה לכאורה של שוטר כלפי קטין ממוצא אתיופי

תיאור האירוע: בתלונה נטען כי שוטרים דלקו אחר קטין ממוצא אתיופי שלא עטה מסיכה וביצעו מרדף לתוך בית הספר שבו הוא לומד ושלפו אותו בכוח לעיני אנשי הוראה ותלמידים. הקטין היה בדרכו לבחינת בגרות במתמטיקה עם שני חבריו. השוטר שניהל את המרדף אחר הילד התפרץ לתוך בית הספר, כשהוא מאיים לכאורה על המאבטח שניסה לברר את העניין ושלף בכוח את הקטין משטח בית הספר למרות מחאת צוות בית הספר וניסיונם של אנשי הצוות לברר את פשר המעשה.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למשטרת ישראל עם תשתית להתנהלות בעייתית של השוטר המעורב וביקשה לקיים בירור מקיף של האירוע ולקבל עדכון על תוצאות הטיפול. בשל התשתית שהתגבשה במשטרת ישראל הועבר הטיפול לבחינת המחלקה לחקירות שוטרים (מח"ש).

סטטוס טיפול: בחודש אוגוסט 2020 עדכנה מח"ש כי האירוע אינו מתאים לטיפול בהליך פלילי והעבירה את המשך הטיפול להליך משמעתי במשטרת ישראל. פניות חוזרות למשטרת ישראל לקבלת עדכון על הטיפול המשמעתי לשוטר לא נענו.

### **288/2020 תלונה בגין שיטור יתר כלפי יוצאי אתיופיה במחאות על רקע גרימת מותו של סלמון טקה ז"ל על ידי קצין משטרה.**

תיאור האירוע: מותו של סלמון טקה ז"ל בידי קצין משטרה, הובילה למחאות נגד אלימות שוטרים ברחבי הארץ. על פי התלונה, שוטרים עצרו צעירים ממוצא אתיופי ואת המתלונן אשר השתתף במחאה ב 15.7.19. על פי התלונה משטרת ישראל פגעה בחופש המחאה ופתחה בהליך פלילי בשל השתתפות במחאה. שנה לאחר המחאה קיבל המתלונן מהפרקליטות "מכתב יידוע לחשוד".

אופן הטיפול: נציגי היחידה ליוו את המתלונן במסגרת החוק, על האפשרות להגיש בקשה להימנע מהגשת כתב אישום תוך פירוט הנסיבות. בהתאם הגיש המתלונן בקשה לפרקליטות להימנע מאישום. הבקשה נענתה בחיוב והתיק נסגר מחוסר ראיות. חידדנו למתלונן את זכותו להגיש בקשה לשינוי עילת הגניזה ל "חוסר אשמה". המתלונן הגיש את הבקשה בהתאם ובקשתו נענתה בחיוב.

סטטוס טיפול: הטיפול הסתיים. תיק החקירה שנפתח נגד המתלונן על רקע השתתפותו במחאה על רקע מותו של סלמון טקה ז"ל נסגר מחוסר אשמה.

### **409/20 תלונה בגין שיטור יתר כלפי יוצאי אתיופיה במחאות על רקע גרימת מותו של סלמון טקה ז"ל על ידי קצין משטרה**

תיאור האירוע: ב 2.7.19 השתתפה המתלוננת במחאה בירושלים על רקע מותו של סלמון טקה ז"ל על ידי קצין משטרה. המתלוננת נעצרה ונפתח נגדה תיק פלילי. כשנה לאחר האירוע, ביקשה המתלוננת לעבוד בעבודת אבטחה. אז נודע לה כי יש נגדה תיק משטרה פלילי וסורבה לקבל רישיון נשק. בהמשך קיבלה "מכתב יידוע לחשוד". בטרם פנתה ליחידה, הגישה המתלוננת לפרקליטות בקשה להימנע מאישום ונדחתה.

אופן הטיפול: לאחר עיון בפרטי התלונה וראיון המתלוננת על נסיבות מעצרה ופתיחת התיק, הועבר את הטיפול לסנגוריה הציבורית. הסנגוריה הציבורית במחוז ירושלים ייצגה את המתלוננת בשימוע. לאחר השימוע הפרקליטות סגרה את תיק החקירה נגד המתלוננת.

סטטוס טיפול: הטיפול הסתיים לאחר סגירת התיק הפלילי שנפתח נגד המתלוננת.

### **305/20 תלונה בגין שיטור יתר כלפי קטינים ממוצא אתיופי**

תיאור האירוע: שוטרים בלבוש אזרחי הגיעו לבית הספר לאחר דיווח על הסגת גבול לתוך שטח בית ספר בשכונה שבה מצוי מגרש משחקים (כדורגל וכדורסל). על רקע מגפת הקורונה נסגר בית הספר והילדים נכנסו למגרש שבבית הספר לשחק בו. מהתלונה עולה כי שוטרים בלבוש אזרחי הגיעו סמוך לבית הספר ודלקו אחר קטינים שהיו בסביבה ואשר נמלטו כי חששו מפני אנשים מבוגרים שרדפו אחריהם. הבלשים הצליחו לשים ידם על שלושה ילדים בני כ- 14. אחד הילדים שנעצר נאזק במרחב הציבורי, לעיני כול, והובל לתוך רכב אזרחי ששימש את הבלשים. תיעוד אזיקתו של הילד והפצתו ברשתות החברתיות עורר מחאה ציבורית. התלונות שהתקבלו ביחידת התיאום היו בשני נושאים: שיטור יתר כלפי יוצאי אתיופיה ופרסום פרטי הילד האזוק ברשתות חברתיות.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למשטרת ישראל לבירור התלונות בקשר לשיטור יתר. אשר לפרסומים, היחידה ביקשה ממחלקת הסייבר לסייע בהסרת התיעוד של הילד האזוק מהרשתות החברתיות.

סטטוס טיפול: ממשטרת ישראל נמסר כי לאחר בירור נסגר התיק נגד הקטינים בעילה של חוסר אשמה. כמו כן, נמסר כי היחידה החוקרת ערכה בדיקה מעמיקה בנושא והופקו לקחים. מחלקת הסייבר בפרקליטות המדינה הצליחה להסיר חלק משמעותי מהפרסומים האסורים של הקטין האזוק.

### **319/20 תלונה על התנהלות גזענית במסגרת בדיקת תעסוקה על ידי נציגת יחב"ם**

תיאור האירוע: המתלונן התקבל למשרה באגף הפיקוח בעיריית באר שבע וקיבל הודעה כי זכה במשרה "בכפוף לסיום בדיקת המשרד לביטחון פנים בנוגע לתהליך התאמה תעסוקתית לתפקיד". ביום 12.7.20 הגיע המתלונן לתחנת משטרה בבאר-שבע, על מנת לעבור בדיקת התאמה כמקובל ופגש בחוקרת יחב"מ. המתלונן תיאר כי הבדיקה הפכה לחקירה אגרסיבית ולא עניינית ותיאר את מה שעבר: "זוועה השפלה, גזענות, מצד אותה חוקרת משטרתית". לטענת המתלונן לכל אורך הבדיקה הוא נשאל על ידה שאלות פוגעניות ופולשניות על רקע מוצאו האתיופי, אשר אינן רלוונטיות לתפקיד. לטענת המתלונן גילתה החוקרת בורות גמורה ביחס לעליית יהודי אתיופיה, ביטאה דעות קדומות וסטריאוטיפיות וכי ניכר כי אין בכוננתה לאשר התאמתו לתפקיד על רקע מוצאו האתיופי. לטענת המתלונן, ביטוי גזעני צורם נוסף נאמר על ידי החוקרת, כאשר שאלה אותו לגבי בני משפחתו והוא הסביר כי אביו היה אסיר ציון והגיבה: "אתם יהודים?".

כמו כן, טען המתלונן כי נשאל על ידי החוקרת האם השתתף במחאות יוצאי אתיופיה בשנים האחרונות וכאשר השיב לה בחיוב, נשאל על ידה האם הוא סבור כי קיימת גזענות וכשהשיב שלדעתו קיימת גזענות, ענתה לו החוקרת: "אוי ואבוי אתם מפונקים".

כמו כן, לטענת המתלונן החוקרת שאלה שאלות על היכרות שלו עם סגן שר המשרד לביטחון פנים ממוצא אתיופי ח"כ גדי יברקן ושאלות לא ענייניות נוספות. המתלונן תיאר כי החוקרת התנהלה כלפיו באופן מבזה ומשפיל, זלזלה במשפחתו ובו תוך שאילת שאלות מבזות ומשפילות, שאינן תואמות בדיקת התאמה תעסוקתית. לאחר התנהלות מבזה זו, יחב"מ סירבו לאשר העסקתו.

אופן הטיפול: הוסבר למתלונן על זכותו להגיש ערר על ההחלטה. הגיש ערר שהתקבל על ידי יחב"מ והחלטה של החוקרת למנוע העסקתו כפקח בוטלה.

ביום 24.8.20 העברנו תלונה מסודרת למשטרת ישראל לברר את האירוע. כן, ביקשנו כי החוקרת תורחק מכל בדיקת התאמה תעסוקתית בכלל וליוצאי אתיופיה בפרט עד בירור האירוע.

סטטוס טיפול: ביום 25.2.21 נמסר על ידי משטרת ישראל כי התלונה עדיין בבירור.

## עבירה ממניע גזעני

### 82/20 חשד לתקיפה ממניע גזעני

תיאור האירוע: עולה חדש מבני המנשה אושפז עם חבלות חמורות, לאחר שהותקף על ידי חשודים שסברו כי מדובר באדם ממוצא סיני על רקע מגפת הקורונה.

אופן הטיפול: היחידה פנתה עם התלונה למשטרת ישראל בבקשה לחקירת האירוע והמניע הגזעני.

סטטוס: ממשטרת ישראל נמסר כי לאחר חקירה נעצרו חשודים בתקיפה אך הם שוחררו בשל חוסר ראיות נגדם.

## התבטאות גזענית

### 105/20 חשד לביטויי הסתה וגזענות כנגד זרים ממוצא אפריקאי

תיאור האירוע: תלונה בדבר פרסומים מסיתים לגזענות ולאלימות לכאורה נגד זרים ממוצא אפריקאי ונגד מי שנתפס כמסייע להם ברשת החברתית פייסבוק.

אופן הטיפול: הועבר למשטרת ישראל לבחון פתיחת חקירה בחשד להסתה לגזענות ואלימות בשל פרסומים אלו.

סטטוס טיפול: ממשטרת ישראל נמסר כי הבקשה תועבר להחלטת המחלקה לתפקידים מיוחדים בפרקליטות המדינה לשם קבלת החלטה על פתיחה בחקירה.

### 137/20 חשד להסתה לגזענות על רקע צבע עור ברשת החברתית "Tik-Tok"

תיאור האירוע: במשרדי היחידה התקבלו מספר תלונות בעקבות סרטונים שפורסמו ובהם תכנים מסיתים, לכאורה, כנגד אוכלוסיות בישראל שמוצאן במדינות אפריקאיות.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למשטרת בבקשה לפתוח בחקירה בגין חשד לביצוע עבירת הסתה לגזענות.

סטטוס טיפול: התיק מצוי בבחינת המחלקה לתפקידים מיוחדים בפרקליטות המדינה.

### 430/20, 479/19 תלונה על התבטאות גזענית על ידי מנכ"ל המשרד לביטחון פנים

תיאור: מהתלונה עולה כי במהלך ישיבה רבת-משתתפים, שהוצגו במהלכה גם תוכניות בנוגע ליוצאי אתיופיה, הטיח המנכ"ל בעובדת שהציגה תוכנית עבודה: "נראה לך שאתיופים ישחקו במגרש של יהודים".

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה היא הועברה לטיפול אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.

סטטוס טיפול: לאחר חקירה עלה כי המנכ"ל התבטא בביטוי בעל גוון גזעני. אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה קבע: "אנו רואים בחומרה את אמירתו זו ... שהיא בעלת גוון גזעני. שירות המדינה מגלה אפס סובלנות כלפי התבטאויות מעין אלו, בפרט כשהן נאמרות על ידי

עובד מדינה הממלא תפקיד בכיר ורגיש בשירות המדינה. " עם זאת, הוחלט כי אם יינקט כלפי הנילון אמצעי משמעת פנים-משרדי של נזיפה, ניתן יהיה להסתפק בכך ולהימנע מהעמדתו לדין משמעתי. לפיכך, התבקש השר לביטחון פנים להפעיל סמכותו הקבועה בסעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ולנזוף בעובד בכפוף לעריכת שימוע כדין.

אף שהחלטה זו של אגף המשמעת הועברה לשר לביטחון פנים ביום 23 בספטמבר 2020, השר טרם השיב בעניין החלטתו לנזוף במנכ"ל.

### 150/20 חשד להתבטאות גזענית בקבוצת ווטסאפ על ידי פקיד עזר בבית משפט מחוזי

תיאור האירוע: מהתלונה עולה כי בערב יום הזיכרון לשואה ולגבורה התבטא עובד בית המשפט המחוזי בקבוצת ווטסאפ משרדית בביטוי גזעני כלפי עובד ממוצא אתיופי, כאשר כתב בקבוצה: "יגאלו איך זה שהכושון הזה חיוני ואתה לא?". ברקע להתבטאות עמדה החלטה כי העובד ממוצא אתיופי נמנה עם העובדים ה"חיוניים" לעבודה בתקופת משבר הקורונה. הביטוי הגזעני הופץ לעיני עשרות עובדים, בניהם המתלונן.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה, היא הועברה לטיפול אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.

סטטוס טיפול: הוגשה תובענה משמעטית והתיק מתנהל בבית הדין למשמעת.



### אפליה תעסוקה

### 86/20 טענה להפליה בעת מכרז פומבי בשירות המדינה

תיאור האירוע: המתלוננת, ממוצא אתיופי, טענה כי ניגשה למכרז ולא נבחרה אף שחוות הדעת המקצועיות עליה טובות והציון שקיבלה על ידי ועדת הבוחנים גבוה באופן משמעותי מהציון של המתמודדת שנבחרה.



אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה וגיבוש תשתית, פנתה יחידת התיאום לנציבות שירות המדינה להקפיא את איוש המשרה עד תום בחינת ההשגה של המתלוננת, וכן פנינו לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בבקשה שילוו את המתלוננת בנושא.

סטטוס טיפול: נציבות שירות המדינה ביטלה את החלטת ועדת הבוחנים בשל פגמים מהותיים בהחלטתה. פורסם מכרז חדש עם הרכב ועדת בוחנים חדש ללא חברי ועדת הבוחנים הקודמת, המתלוננת התמודדה שוב ונבחרה לתפקיד.

### **452/20 טענה לאפליה על רקע מוצא על ידי חברה ממשלתית**

תיאור האירוע: חברה ממשלתית פרסמה מכרז לתפקיד ניהולי למהנדסים. המתלונן, מהנדס מהטכניון ממוצא אתיופי, שתפקידו ועיסוקו בשירות קבע בצה"ל היה בתחום הכשרת כמהנדס מכונות, הגיש את מועמדותו לאחר שמצא כי הוא עונה לכל הדרישות האובייקטיביות למשרה. המועמד נושא שם אתיופי מובהק. מהתלונה עולה כי לאחר שהגיש את המועמדות יצרה איתו קשר נציגת החברה ושאלה אותו שאלות למוצאו ומבטאו ולאחר השיחה לא חזרו אליו. כשלושה שבועות לאחר השיחה עם נציגת החברה, פנה המתלונן כדי לברר לגבי המשך ההליך לאיוש המשרה והשיבו לו כי החליטו "להתקדם מול מועמדים אחרים בתהליך".

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה ותיאור הפונה את נסיבות האירוע, שלטענתו לא אפשרו לו אפילו את ההזדמנות להגיע לשיחה מקצועית כדי לבחון את מועמדותו ונפסל על הסף על רקע מוצאו, הועברה התלונה לטיפול נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

סטטוס טיפול: התלונה בבירור על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

### **פרסום גזעני וסטראוטיפי**

### **121/20 טענה לפרסום מפלה וסטראוטיפי על ידי משטרת ישראל**

תיאור האירוע: בתלונה נטען כי משטרת ישראל פרסמה קמפיין בנושא הגשת תלונה מקוונת על חשד לעבירה פלילית ובקמפיין צוין כתיאור החשוד הגנרי: "אדם הנראה כגבר, מבנה גוף בינוני, צבע עור כהה".

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה וגיבוש תשתית בעניין, הועברה לטיפול משטרת ישראל על מנת לעצור באופן מיידי את המשך פרסום הקמפיין שיש בו מסר גזעני.

סטטוס הטיפול: ממשטרת ישראל נמסר כי הסרטון הבעייתי הוסר מאתרים של משטרת ישראל והועלה סרטון מתוקן.

### **175/20 טענה לפרסום סטראוטיפי על ידי משרד ממשלתי**

תיאור האירוע: תלונה כי פרסום בתפוצה לעובדים בשירות הציבורי הכיל תוכן סטראוטיפי בנוגע לחברה הערבית בישראל.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה וגיבוש תשתית, פנתה היחידה לגורם המפרסם בבקשה לתקן את הפרסום, עקב החשש ליצירת תיוג שלילי כלפי האוכלוסייה הערבית בישראל.

סטטוס טיפול: נוסח מתוקן פורסם והופקו לקחים למניעת הישנות מקרים דומים.

### **266/20 טענה לפרסום סטראוטיפי כנגד האוכלוסייה הערבית והחרדית בדוחות משרד הבריאות הנוגעים לנגיף קורונה**

תיאור האירוע: באתר מרכז המידע והידע הלאומי למערכה בקורונה פורסם דוח שכותרתו "נמשכת מגמת העלייה בתחלואה ביישובי המגזר החרדי, כאשר במוקד נמצאות השכונות החרדיות באשדוד והערם בני ברק וביתר עילית". כמו כן, נטעם בתלונה כי הדוח מסמן את האוכלוסייה החרדית כמקור לתחלואה, כך למשל, נכתב בדוח: "מבדיקה של 6 ישובים ושכונות במגזר החרדי עולה כי ריכוזים אלו תרמו כ-20 אחוז מכלל התחלואה השבועית במדינת ישראל".

על פי התלונה, תיאור מוצאם ושיוכם הדתי של החולים מודגש שוב ושוב לאורך הדוח הממקד ומתייג את האוכלוסייה החרדית כמפיצת מחלת הקורונה.

כמו כן, התלונה התייחסה לתיוג סטיגמטי של החברה הערבית כמקור למחלת הקורונה, זאת בדומה לתיוגה של האוכלוסייה החרדית בישראל. בדוח שפורסם תחת הכותרת "מגמת העלייה בשיעורי התחלואה במגזר הערבי...", תיאור מוצאם של החולים מודגש שוב ושוב לאורך תוכן הדוח הממקד ומתייג את האוכלוסייה הערבית בישראל.

התלונה היא על כך שגוף ממשלתי בחר לציין את מוצאם והשתייכותם של החולים ולא הסתפק בנתונים העובדתיים בציון הערים/יישובים ושמות השכונות בצורה מקצועית, כפי שמצופה מגוף ממשלתי מכובד.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה עלה כי יש תשתית לפרסום בעייתי על רקע אתני או שיוך קבוצתי. כתוצאה מכך פנתה יחידת התיאום למשרד הבריאות. התלונה הועברה לממונה למניעת גזענות במשרד הבריאות וקוימה עימה פגישה בנושא.

סטטוס טיפול: משרד הבריאות בדק את הנושא ומסר כי ככל שהצגת תמונת המצב כבסיס למדיניות ותעדוף האזורים הללו יוצרים תיוג, הרי שאין זאת הכוונה וזו מבחינתם תוצאה שלילית.

בהמשך לפנייה ולפגישה שנערכה, שוחחה הממונה עם מרכז המידע והידע בנושא המאבק בנגיף קורונה וסוכם על אודות מנגנון שבמסגרתו קודם לפרסום דוחות ייבחנו ההיבט של פוטנציאל התיוג של אוכלוסיות.

## **חינוך**

### **21/20 טענה להפרדה פסולה במוסד חינוכי בין תלמידים ספרדים ואשכנזים**

תיאור האירוע: תלונה על הפרדה בין תלמידים ממוצא ספרדי לבין תלמידים ממוצא אשכנזי, לרבות כניסה נפרדת לאותו מוסד לימודים.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה, פנתה יחידת התיאום למשרד החינוך בבקשה לבדוק טענות אלו ולוודא כי מקרים כאלה לא יישנו.

סטטוס הטיפול: ממשרד החינוך נמסר כי מדובר במתחם המאכלס מספר מוסדות חינוך ורק אחד ממוסדות הלימוד מצוי בפיקוח. שאר המוסדות פועלים ללא רישיון ולא מצויים תחת פיקוח. אשר למוסד שבפיקוח, נמסר כי ההפרדה המדוברת הייתה בכניסה למתחם החינוך ובעקבות התלונות בנושא אוחדה הכניסה לכלל התלמידים.

### **313/20 תלונה בגין טענות ליחס מפלה מצד גננת כלפי ילד ממוצא אתיופי בגן לחינוך מיוחד**

תיאור האירוע: סייעת בגן פנתה ליחידה, לאחר שלטענתה הייתה עדה במספר הזדמנויות ליחס גזעני של גננת הגן כלפי ילד ממוצא אתיופי. היא טענה כי לאחר שדיווחה על כך לגורמים הרלוונטיים ברשות המקומית היא פוטרה מעבודתה בגן.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה היא הועברה לטיפול משרד החינוך, ובד בבד הועבר הטיפול גם לסיוע המשפטי כדי לסייע לקטין ומשפחתו בתהליך.

סטטוס טיפול: לא התגבשה תשתית ראייתית לנקיטת הליכים נגד הגננת. עם זאת, הסיוע המשפטי ייצג את המשפחה בתהליך והילד הועבר למסגרת חינוכית חדשה. הסייעת שחשפה את האירוע שובצה לעבודה בגן אחר.

### **357/20 חשד להפליית תלמיד על רקע מוצאו בעת רישום למוסד לימודים**

תיאור האירוע: מהתלונה עלה כי אימו של התלמיד ביקשה לרשום את בנה לכיתה א' במוסד לימודים ממלכתי-דתי בעיר מגוריה. המתלוננת טענה כי נפגשה עם מנהלת אגף החינוך ברשות המקומית וביקשה לרשום את בנה, אולם המנהלת סירבה לרשום את הילד בהתאם לבקשת האם בטענה כי אינה יהודייה על פי ההלכה. כמו כן, עלה מהתלונה כי הנילונה השפילה וביזתה את המתלוננת ואת בנה.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה והתשתית שהתגבשה, פנתה היחידה למשרד החינוך ולמנכ"ל הרשות המקומית. כמו כן הועבר הטיפול לסיוע המשפטי לבחינת תביעה אזרחית.

סטטוס: משרד החינוך הנחה את הרשות לרשום את הילד כבקשת האם, והוגשה תביעה אזרחית נגד הרשות על הפליה במתן שירות ציבורי והפרת הוראות חוק נוספות על רקע זה.

## הנכחה חיובית

אחת ההמלצות של הצוות הבין-משרדי למיגור גזענות נגד יוצאי אתיופיה היא הקמת מאגר מומחים ומומחיות, במטרה להגביר את הנוכחות המקצועית של מומחים ומומחיות יוצאי אתיופיה בתקשורת.

**ההמלצה של הצוות הבין-משרדי: הצוות מצא, שאחד החסמים לקידום הייצוג של בני הקהילה האתיופית בכלי התקשורת והייצוג האיכותי באופן קונקרטי – הוא חוסר היכרות של גורמי המקצוע (מפיקים ומלהקים) עם מומחים רלוונטיים, בעלי מקצוע, שחקנים ויוצרים מקרב יוצאי אתיופיה.**

על כן, המליץ הצוות:

יש לייצר רשימות מומחים, בעלי מקצוע ובעלי כישורים רלוונטיים אחרים, אשר גורמים בתחומי התקשורת והתרבות יוכלו לפנות אליהם ולהיעזר בהם. עוד מוצע לשקול, כי הגורמים המקיימים את המאגר יערכו גם פעילויות משלימות, המגבירות את הנגישות ומקדמות אותה, כמו תוכניות הכשרה למובילי דעה, שיפור יכולות הופעה והיכרות עם אמצעי התקשורת או קיום "מאגר חי", הכולל הפניות לעמדות או דעות בענייני היום של המומחים הכלולים ברשימה.

לקידום מהיר של המלצה זו מוצע כי יוקצה תקציב ממשלתי לסיוע בהקמת מאגר ותחזוקתו, תוך העדפת הביצוע באמצעות גורמים מן המגזר השלישי, רצוי גורמים בעלי היכרות ונגישות לקהילה האתיופית.

במסגרת מימוש המלצה זו, שהתקבלה במסגרת החלטת ממשלה, פורסם מכרז **להנכחה חיובית של יוצאי אתיופיה**. לאחר הליך מכרזי, ארגון "אנו – עושים שינוי" זכה במכרז.

במאי 2018 הושק מאגר מקוון של מומחים/מומחיות ודוברים/דוברות יוצאי אתיופיה, Toplist, בהתאם להמלצה והחלטת הממשלה בנוגע להנכחה חיובית של יוצאי אתיופיה בתקשורת.

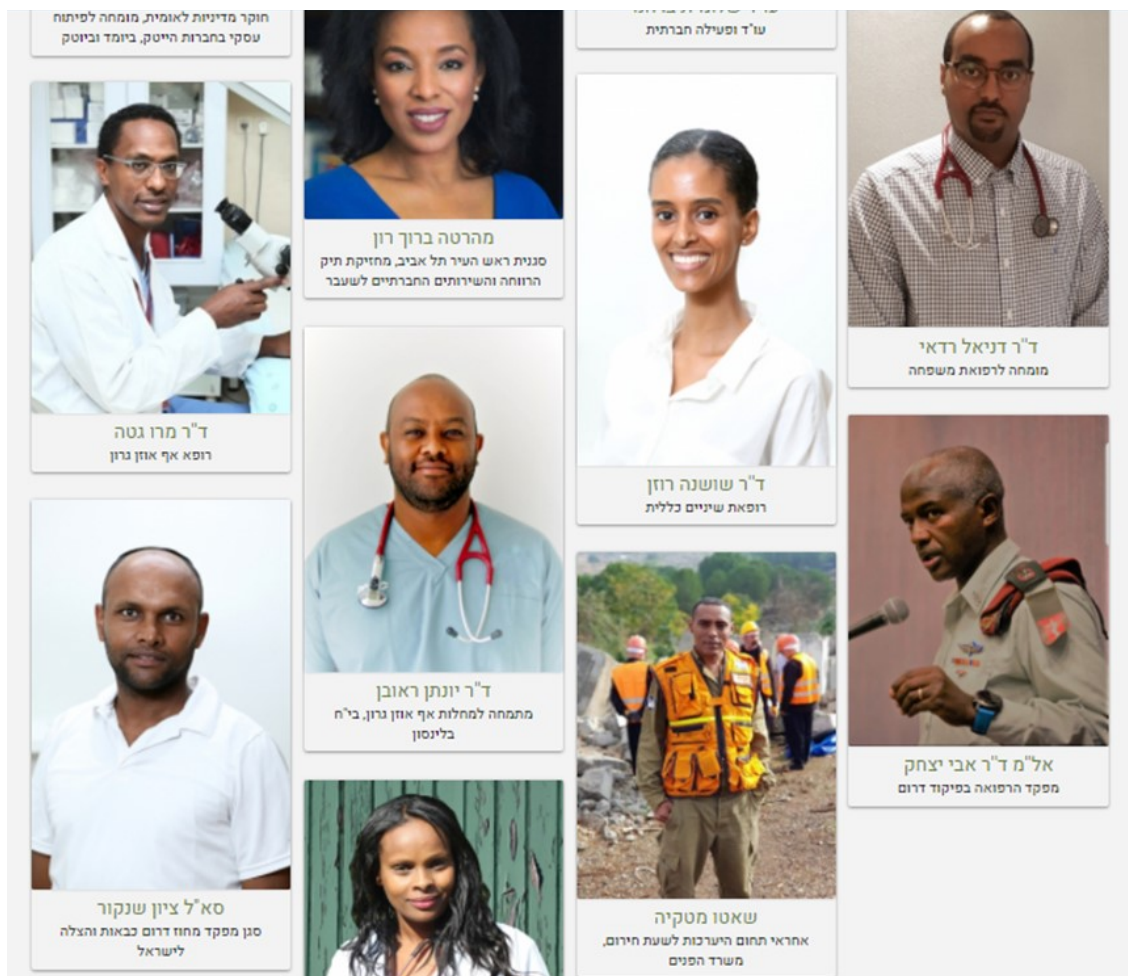
יש לציין כי התקשורת היא אחד הכלים המרכזיים המשפיעים על הציבוריות הישראלית. ההנחה היא שככל שמרחב זה יהיה מגוון ושוויוני יותר, התקשורת תבטא בצורה מיטבית את המציאות בארץ ואת מגוון האוכלוסיות בה. מטרת הקמת המאגר היא להאיץ את התהליך הזה ולהביא ישראלים יוצאי אתיופיה לקדמת הבמה התקשורתית בשלל נושאים אקטואליים המעסיקים את החברה בישראל, להעשיר ולגוון את השיח הציבורי.

המאגר כולל כ-70 מומחים/מומחיות ודוברים/דוברות בנושאי אקטואליה, כלכלה, רווחה, תרבות, אומנות, מדע, רפואה, היי-טק ועוד מגוון נושאים רחב. המאגר מיועד לשימושם החופשי של נשות ואנשי תקשורת, עורכים, מפיקים ומארגני כנסים. קישור למאגר: <http://toplist.org.il>

בטרם הקמת מאגר המומחים, קיימנו מחקר תקשורת. **על פי מחקר** שערכה חברת "יפעת מחקרי מדיה", ישראלים יוצאי אתיופיה זוכים לייצוג חסר בתקשורת הישראלית, וגם כאשר

הם מופיעים בה האירועים המרכזיים הם סוגיות הקשורות לפלילים ובני העדה מוצגים כאוכלוסייה מוחלשת או כקורבנות. רק 0.68% מכלל הדמויות שנראו או הוזכרו בתקשורת בתקופת המחקר היו יוצאי אתיופיה.

במסגרת TOPLIST הוכשרו עשרות מומחיות ומומחים להופעה בתקשורת, התקיימו אייטמים מקצועיים, התקיימו סדנאות תקופתיות להופעה בתקשורת וסרטוני תדמית כחלק מבניית פרופיל.



הסכם ההתקשרות עם ארגון "אנו - עושים שינוי" הסתיים בסוף השנה, 31.12.2020. על רקע משבר הקורונה, המורכבות התקציבית ובחינת המתכונת הנכונה להמשך קידום המיזם, הוחלט לא להמשיך בתקשורת עם "אנו - עושים שינוי".

כמו כן, לאחר בחינת מכלול השיקולים בעניין ועל מנת לבחון את המהלך, מצאנו לנכון לקיים מחקר על המיזם ולבחון את המשכו קיומו או שינוי אופן קיום הנכחה חיובית. אולם לא ניתן לבצע מחקר בשל העדר תקציב.

**משבר הקורונה לא היטיב עם פעילות TOPLIST. בנסיבות שנוצרו, התקיימו סדנאות למומחים, פגישות וניוזלטרים:**

התקיימו 5 סדנאות מקוונות.

נשלח ניוזלטר בכל רבעון.

נערכו שיחות עם אנשי תקשורת ואנשי פרסום לקידום המיזם.

**אחת התובנות שהתגבשו במהלך הפעלת הפרויקט - הפרויקט במתכונת הפעלתו אינו רלוונטי עוד, הן בשל אתגרי הקורונה הן במבחן המציאות, שמצריכה שינוי שיהיה מתאים להתקדמות משמעותית בנושא.**

על פי התרשמות כללית, שלא נבדקה עדיין במחקר, אנו רואים שיפור בנראות של יוצאי אתיופיה בסיקור התקשורתית בתקשורת המיינסטרים.

לצד זאת עלתה מודעות של ישראלים יוצאי אתיופיה לחשיבות תלונות על סיקור סטראוטיפי או מתייג באופן שלילי על בסיס אתני. יותר ויותר תלונות מוגשות על ידי יוצאי אתיופיה הן ליחידה הן ישירות לאמצעי התקשורת. כך למשל, יש שיח ער סביב תמונות "להמחשה" של אנשים כהי עור כדי לתאר אירוע פלילי או אירוע שלילי.

במסגרת קידום המיזם קיים ראש יחידת התיאום פגישות עם עורכים ומנחים בתקשורת המיינסטרים והעביר הרצאה על המאבק בגזענות וחשיבות הירתמות אנשי התקשורת להצלחת המיזם.

לסיכום: בתקופה שהופעל בה המיזם התקיימו עשרות אייטמים עם מומחים ומומחיות TOPLIST. עם זאת, יחידת התיאום רואה חשיבות רבה בקיום מחקר תקשורת על התקופה שבה הופעל המיזם ובהתאם לכך להביא המלצות לממשלה.

## המועצה הציבורית המייעצת

במועצה הציבורית המייעצת, בראשות כב' המשנה לנשיא בית המשפט העליון לשעבר השופט פרופ' אליקים רובינשטיין, יש 15 חברים:

### חברי המועצה

כבוד המשנה לנשיאת ביהמ"ש העליון השופט (בדימוס) פרופ' אליקים רובינשטיין – יו"ר המועצה

פרופ' יובל אלבשן – דיקן הפקולטה למשפטים בקריה האקדמית "אונו"

ד"ר שולה מולא – יו"ר אגודת יהודי אתיופיה, לשעבר

ד"ר יואב ספיר – הסנגור הציבורי הראשי

ד"ר עלי ותד – ראש המכון האקדמי הערבי לחינוך במכללה האקדמית בית ברל

ד"ר יואב הלר – מנכ"ל ארגון "מעוז"

עו"ד מרים כבהא – נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה

עו"ד נורית ליטמן – משנה לפרקליט המדינה (תפקידים מיוחדים)

עו"ד אביטל בגין – הסיוע המשפטי

תנ"צ יפעת שקלר – ראש היחידה לשוויון מגדרי ומגוון תרבותי במשטרת ישראל

גב' דניאלה פרידמן – מנהלת המטה לחינוך אזרחי במשרד החינוך

גב' ריקי סיטון – מקימת ומנהלת פרויקט "חברותא"

גב' אלכס ריף – משוררת ופעילה חברתית, מנהלת מרכז תרבות יוצאי ברית המועצות

הרב משה סלומון – יו"ר גרעין "הנני"

מר ציון רגב – מנהל תוכנית החומש בחינוך במזרח ירושלים

המועצה הציבורית המייעצת התכנסה במהלך השנה החולפת ארבע פעמים.

המפגש הראשון, בחודש ינואר, התקיים באופן פרונטלי ולאחר מכן, בעקבות פרוץ המגפה, התקיימו המפגשים באמצעות ה"זום".

להלן הנושאים שהובאו לדיון במועצה הציבורית:

- הצגת טיוטת דוח הפעילות השנתית לשנת 2019
- הצגת התפיסה המקצועית של יחידת התיאום ודיון בנושא תפקיד וסמכויות יחידת התיאום
- הצגת תהליך הטיפול בתלונות המוגשות ליחידת התיאום ודיון בנושא תפקיד וסמכויות המועצה הציבורית המייעצת וגיבוש נוהל בנושא
- הצגת תוכנית העבודה והאבנים הגדולות לשנת 2021.

## פורום אזרחי למאבק בגזענות

בסוף שנת 2020 הוקם פורום ארגוני חברה אזרחית, מתוך רצון של יחידת התיאום לטייב את הקשר עם ארגונים שעובדים בשטח למיגור ומניעה של גזענות. מטרת הפורום הן:

- הידוק שיתוף הפעולה בין הממשלה לארגוני החברה האזרחית בכל הנוגע למאבק בגזענות, בייחוד לשם חיבור לצרכים בשטח בקרב ציבורים שונים.
- שיתוף ידע הדדי: שיתוף מידע וקבלת התייחסויות לגבי פעולות הממשלה למאבק בגזענות, ומינוף הידע המצטבר והניסיון בחברה האזרחית לטובת המשך הפעילות הממשלתית בתחום.
- קבלת הצעות ורעיונות למהלכים שהמדינה יכולה לקדם למיגור ולמניעת גזענות מוסדית.

ביום רביעי, 30 בדצמבר 2020, נערך המפגש הראשון של הפורום. השקת הפורום התקיימה במעמד מ"מ מנכ"לית משרד המשפטים, עו"ד סיגל יעקבי, צוות יחידת התיאום - בראשם מנהל יחידת התיאום, ויותר מארבעים נציגי ארגוני חברה אזרחית וקליניקות משפטיות שעוסקות, בין היתר, במאבק בגזענות. להלן שמות הארגונים שנציגיהם השתתפו בישיבה:

האגודה לזכויות האזרח בישראל

בצלמו תחת עמותת מוסרי ארגון זכויות אדם יהודי

תג מאיר

הקליניקה לקידום שוויון - בית הספר למשפטים המכללה למנהל

א.ס.ף - ארגון סיוע לפליטים ומבקשי מקלט בישראל

קדמה - לשוויון בחינוך ובחברה בישראל

מפגשים מחוץ לקופסא

התנועה הרפורמית - יהדות מתקדמת בישראל, המרכז הרפורמי לדת ומדינה

דרך שירה בנקי

עמותת השחר החדש - מרכז בדואי יהודי בנגב לנגישות ושוויון בשירותי חינוך, מחקר, שלום ורווחה

עמיד במדבר

המרכז הבין-תרבותי לירושלים

שתיל - הקרן החדשה לישראל

הקליניקה לזכויות אדם בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב

תנועת הצופים העבריים בישראל

עמותת שיח חדש (הקשת הדמוקרטית המזרחית)

אגודת יהודי אתיופיה

פורום דו-קיום בנגב

הליגה נגד השמצה בישראל



דרכנו – יוצאים לפעולה (חל"צ)  
האגודה למען הלהט"ב בישראל  
המוקד לפליטים ולמהגרים  
מרכז מידע חרדי  
קו משווה  
רופאים לזכויות אדם  
אשה לאשה  
הנוער העובד והלומד  
נוער כהלכה  
הקליניקה לקידום שוויון  
יוזמות אברהם  
אחותי – למען נשים בישראל  
שותפויות אדמונד דה רוטשילד  
בית ספר לשלום  
מוזאיקה – דת, חברה ומדינה  
מרכז אמת לסובלנות  
יסוד-חינוך לזכויות אדם

המפגש הראשון של הפורום יועד להיכרות הדדית והצגת עבודת יחידת התיאום: הוצגו דוגמאות לשינויים רוחביים שיחידת התיאום הובילה, פעילות בתחום פיתוח הידע וההכשרות ונתונים לגבי תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום. כמו כן, הוצגו המשימות המרכזיות של היחידה לשנת 2021. בהמשך המפגש, התחלקו המשתתפים לשלושה חדרי דיון: חינוך, משפט ומדיניות, פעילות ציבורית. בחדרים התייחסו נציגי הארגונים להגדרת בעיית הגזענות שאיתה הם מתמודדים ולאופן שבו הם פועלים.

במהלך המפגש ניכר הצורך במפגש וקשר קבוע בין כל הארגונים אשר עוסקים בנושא המאבק בגזענות ומקדמים אותו. נבנתה תוכנית עבודה לשנת 2021, שבמהלכה מתוכנן להתכנס הפורום ארבע פעמים ולדון בנושאים שונים בתחום המאבק בגזענות.

## פעילות נוספת

לצד העשייה המתוארת בדוח עד כה, יחידת התיאום פועלת על מנת להעלות את המודעות בקרב הציבור ולשקף את העשייה בעמוד הפייסבוק שלה. עמוד הפייסבוק של היחידה לתיאום המאבק בגזענות הושק בחודש מרץ 2019 ויש לו כיום יותר מ-4,000 עוקבים.

פעילות יחידת התיאום בפייסבוק תורמת לקידום מטרותיה בכמה מישורים חשובים:

א. היכרות עם היחידה והפעילות שלה בקרב הציבור – יחידת התיאום פרסמה פוסטים על אודות צוות היחידה ופעילותיה השוטפות, על אודות הממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה השונים וקורסי ההכשרה שעברו, ועל אודות חברי המועצה המייעצת שלצד יחידת התיאום – על המומחיות שלהם ועל התרומה של הפרספקטיבה שלהם לעשיית יחידת התיאום. נוסף על כך, פורסמו תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום, אופן הטיפול בהן ותוצאותיו, כמו גם פעולות רוחביות הקשורות בין היתר להרחבת סמכויות יחידת התיאום וקידום חקיקה.

ב. חשיפת הציבור לתפיסה המקצועית של יחידת התיאום כנגד גזענות כגוף הידע המרכזי למאבק בגזענות – אחד הקשיים במאבק בגזענות הוא העמימות שסובבת סביב המושג, ריבוי האסכולות וריבוי ההגדרות של המושג גזענות, כלפי מי היא מופנה, באילו צורות היא מתבטאת והפערים ברמת המודעות לקיומן של פרקטיקות גזעניות בארגונים, מוסדות ובחברה כולה. עמוד הפייסבוק שימש כלי תיווך לתפיסה המקצועית של יחידת התיאום למיגור גזענות ממסדית, וכלי שיתוף שבאמצעותו הציגה היחידה את התפיסה המקצועית שלה ומחקרים שונים, בהם המחקר על טיפול בתופעת הפרופיילינג.

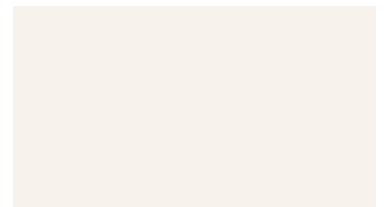
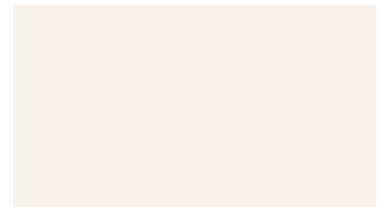
ג. הנגשת יחידת התיאום על ידי סיוע בהגשת תלונה – בפוסטים רבים שפרסמה היחידה היא קראה לעוקבים לפנות אליה במקרי גזענות שחוו. זאת מתוך מטרה לסייע לנפגעים מגילויי גזענות ואפליה לממש את זכויותיהם באמצעות הגשת תלונה מהירה וקלה דרך הפייסבוק. כמו כן, התלונות שבחרה היחידה לפרסם ולהציג בפני קהל העוקבים הן אלו שליחידת התיאום יש הכלים לטפל בהן – וזאת לשם מיקוד הציבור בסוגיות שמצויות בתחום טיפול יחידת התיאום.

ד. הזמנה "לקחת חלק" – עמוד הפייסבוק משמש את היחידה לתיאום לגיוס הציבור, כך למשל כתוצאה מה"קול קורא להקמת פורום חברה אזרחית" שפרסמה, התקבלו ביחידה הצעות למועמדויות רבות. נוסף על כך, בפלטפורמת ה"סטורי" נערכו סקרים והועלו שאלות אשר אפשרו מעורבות והשתתפות הקהל במטרה ליצור אומן ומערכת יחסים בין ציבור העוקבים ליחידת התיאום.

ה. העלאת מודעות בקרב כלל הציבור והרתעה מפני מתן יחס גזעני ומפלה – היחידה הביאה לידיעת הציבור נהלים שפורסמו ונועדו למגר מופעי גזענות בשירות הציבורי, פורסמו פוסטים בנושאים שונים, כמו חוזר משמעת של שירות המדינה בעניין התבטאויות גזעניות של עובדי מדינה, הוצגו החוקים שקיימים ואשר מעניקים ליחידה כלים לפעולה. כמו כן, שיתפה היחידה את הציבור בפסיקה עדכנית והיסטורית כנגד גזענות (בין אם

הייתה לה תרומה בהם ובין אם לא). פסקי הדין משמשים כדוגמאות לציבור למקרים שעליהם הם יכולים לקבל מענה משפטי ומכוונים התנהגות רצויה לעומת התנהגות שאינה מקובלת ואינה חוקית.

1. חינוך וידע – עמוד הפייסבוק שימש כפלטפורמה להעלאת המודעות הציבורית בנושאי קבלת האחר וקידום סובלנות, שחשובים למניעת בורות המעודדת גזענות. היחידה לתיאום העלטה את נושא הייצוג הסטראוטיפי מאחורי דמויות טלוויזיוניות וההשפעה שלהם על התפיסה של הציבור, היחידה ציינה ימים בין-לאומיים הרלוונטיים לנושא המאבק בגזענות, אירועים גזעניים לאורך ההיסטוריה, לוחמי זכויות אדם והוגים מרכזיים





פרק ב'

פעילות הממשלה  
במאבק בגזענות

## פעילות הממשלה במאבק בגזענות

דוח פעילות זה משקף את הפעילות הממשלתית, קרי פעילותם של משרדי הממשלה השונים ותרומתם למאבק בגזענות. בפרק זה נשקף את יישום החלטת הממשלה 1958 ו-2254, ונביא את הפעילות הרלוונטית למשרדי הממשלה השונים, כפי שאלה דווחו על ידם. בכל שנה אנו מביאים את דיווח משטרת ישראל אשר כולל, בין היתר, נתוני אכיפה נגד יוצאי אתיופיה. דוח זה כולל דיווח חלקי של משטרת ישראל והוא אינו כולל נתוני אכיפה כלפי יוצאי אתיופיה כבכל שנה וזאת בשל העובדה שהדיווח שהתקבל ממשטרת ישראל כולל נתונים חלקיים ונעדרים ממנו נתונים גולמיים כפי שאלה התקבלו בשנים האחרונות. ככל שהנתונים המלאים יתקבלו כנדרש על ידי משטרת ישראל, יחידת התיאום תשקול לפרסם דוח מיוחד בעניין זה במהלך השנה.

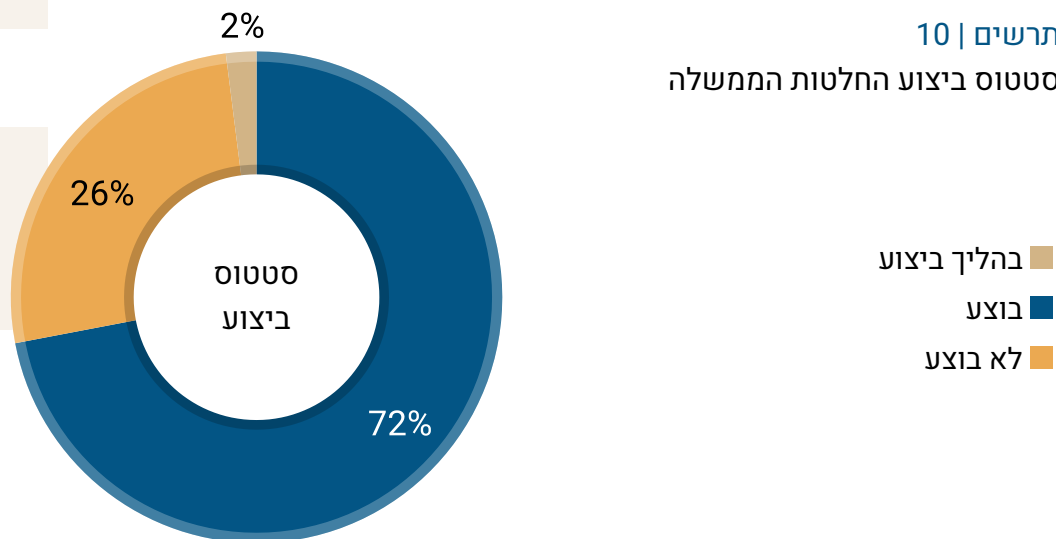
יתר הנתונים שהתקבלו על ידי משטרת ישראל מפורסמים בדוח זה כפי שהוצגו בדיווח על ידם.

### מעקב אחר יישום החלטות הממשלה 1958 ו-2245

על פי החלטת הממשלה 1958 אחד מתפקידיה המרכזיים של יחידת התיאום הוא לעקוב אחר יישום החלטות הממשלה ולוודא שאלה יושמו. נכון לסוף שנת 2020, 36 החלטות ממשלה בוצעו, החלטה אחת מצויה בתהליך ביצוע ו-13 טרם בוצעו.

תרשים | 10

סטטוס ביצוע החלטות הממשלה



להלן טבלת סטטוס המציגה את הפירוט על אודות יישום החלטות הממשלה 1958 ו-2254

מספר סידורי	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
1	משרד המשפטים		הקמת יחידת תיאום ממשלתית	הקמת יחידה במשרד המשפטים שתתאם ותסנכרן את הפעילות הממשלתית במניעת גזענות ואפליה.	בוצע

2	משרד המשפטים	מועצה ציבורית לצד יחידת התיאום הממשלתית	מינוי מועצה ציבורית בלתי תלויה שתלווה את יחידת התיאום ותשמש לה גוף מייעץ.	בוצע
3	משרד המשפטים	ביטול אגרת בית משפט בתביעות לפי חוק איסור הפליה במוצרים ושירותים	תיקון (הוראת שעה) לתקנות בתי המשפט (אגרות), תשס"ז-2007, לקביעת תביעות וערעורים המוגשים לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התש"ס-2000.	בהליך ביצוע
4	משרד המשפטים	בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת	קביעת זכאות לייצוג במקרה של חשוד הטוען שננקטה נגדו אלימות פסולה של אנשי משטרה בהליכים המתנהלים נגדו, לרבות בהליכים שיינקטו מול מח"ש, בהתאם לס' 18 (ג) לחוק הסנגוריה הציבורית, תשנ"ו-1995.	בוצע
5	משרד המשפטים	בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת	תיקון (הוראת שעה) לתוספת לחוק הסיוע המשפטי, תשל"ב-1972, כך שיבוטל המבחן הכלכלי בהליכים בגין פגיעה בשוויון או הפליה לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התש"ס-2000.	בוצע
6	משרד המשפטים	הנהלת בתי המשפט	הרחבת הפיילוט של בתי המשפט הקהילתיים לאזורים שיש בהם שיעור גבוה של יוצאי אתיופיה.	בוצע
7	משרד המשפטים	מתאם בין-משרדי	מינוי מתאם בין-משרדי למניעה וצמצום עבריינות בקרב בני נוער.	בוצע
8	משרד המשפטים	תרגום לאמהרית	תרגום לאמהרית של כלל המסמכים הרשמיים המוצאים על ידי מח"ש והפרקליטות, המופנים לחשודים יוצאי אתיופיה או לבני משפחותיהם.	בוצע

9	משרד המשפטים	פרקליט המדינה	העברת מידע מגורמי אכיפה ותביעה למח"ש ולמחלקת משמעת במשטרה.	הנחיית גורמי האכיפה והתביעה במשרד המשפטים לדווח למח"ש במשרד המשפטים או למחלקת משמעת במשטרת ישראל (לפי העניין) על כל חשד להתנהלות גזענית או להתנהגות פסולה, המתעורר אגב עבודתם במהלך טיפול או בדיקת תיק.	בוצע
10	היועץ המשפטי לממשלה		חידוד נהלים שימוש בסעיף 144 ו' לחוק העונשין	בחינת הצורך בחידוד וריענון נהלים בקשר לשימוש בסעיף 144 ו' לחוק העונשין, תשל"ז-1977, לאישום בסעיף זה במקרים המתאימים ולמתן דגש למניע הגזעני במקרים המתאימים.	בוצע
11	היועץ המשפטי לממשלה	נציבות שירות המדינה	הליכים משמעתיים בשירות המדינה, במשטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וצה"ל	בחינת אפשרות לגיבוש הנחיה המפרשת את עבירת המשמעת של "התנהגות שאינה הולמת" ביני המשמעת באופן הכולל, במקרים המתאימים, התנהגות פיזית או מילולית של עובד או משרת ציבור שיש בה משום גזענות או הפליה. נציב שירות המדינה יביא את דבר ההנחיה לידיעת כלל עובדי המדינה.	בוצע
12	היועץ המשפטי לממשלה	רגולטורים על בעלי מקצועות רישויים	הליכים משמעתיים כלפי בעלי מקצועות רישויים	בחינת האפשרות לגיבוש הנחייה לגבי בעלי מקצועות רישויים כאמור בהמלצה מס' 11 בנוגע לעבירת משמעת של "התנהגות שאינה הולמת", והבאתה לידיעת הגורמים המופקדים על אכיפת דיני המשמעת של בעלי מקצועות רישויים.	לא בוצע*
13	נציבות שירות המדינה	מנכ"לי משרדי הממשלה, שב"ס ומשטרת ישראל	ממונה משרדי למניעת גזענות	מינוי גורם משרדי מקצועי למניעת גזענות בכל משרד ממשלתי, שיבצע תפקיד זה נוסף על תפקידו. הממונה יהיה כפוף מקצועית ליחידת התיאום.	בוצע



14	נציבות שירות המדינה	מנכ"ל/סמנכ"ל בכל משרד ממשלתי	סדנאות למעסיקים	עריכת סדנאות למשרדי הממשלה ויחידות הסמך ולעובדים להפחתת הסטראוטיפים ולהגדלת הפתיחות לגיוון תעסוקתי.	בוצע
15	נציבות שירות המדינה		סקר אקלים וגיוון במשרדי ממשלה	עריכת סקר עמדות בקרב עובדי המדינה, אשר יבדוק הכלה ולכידות שהעובדים חשים בארגון ותפישות גזעניות של העובדים וימדוד באופן איכותי את האקלים הארגוני בתחום גיוון תעסוקתי וגזענות.	בוצע
16	נציבות שירות המדינה	מנכ"ל בכל משרד ממשלתי	דוח גיוון תעסוקתי ומדד הכלה במשרדי ממשלה	פרסום דוח שנתי על תעסוקה שוויונית במשרדי הממשלה.	בוצע
17	נציבות שירות המדינה	משרד האוצר	מאגר להשמת אקדמאים	הקמת מאגר של מועמדים אקדמאים יוצאי אתיופיה למשרות אקדמיות מיועדות בכפוף להוראות חוק המינויים. מועמדים שיעברו בהצלחה את הליכי המיון ייכללו במאגר.	לא בוצע
18	נציבות שירות המדינה		חניכה ורשתיות לנקלטים בתחילת דרכם המקצועית	גיבוש תוכנית חניכה ("מנטורינג") לנקלטים חדשים בתחילת דרכם המקצועית בשירות המדינה.	בוצע
19	משרד החינוך		עתודת ניהול	בחינת דרכים לאיתור מורים מצוינים לשם הקמת עתודה ניהולית ייעודית לעידוד יוצאי אתיופיה להשתלבות במערכת החינוך ותפקידי ניהול.	בוצע
21	משרד החינוך		הכשרת עובדי הוראה	הכשרה שיטתית ומחייבת של מנהלים, מורים ועובדי מטה בנושא גזענות, ליצירת אקלים חיובי במסגרות החינוך ולטיפול בדעות קדומות.	לא בוצע

22	משרד החינוך	תוכני היסטוריה ומורשת של יהדות אתיופיה והגברת השימוש בתכנים על שונות לרבות בצבע עור בהקשרים חיוביים	הגברת השימוש בתכנים ובספרי לימוד בנושאי היסטוריה ומורשת יהדות אתיופיה ובשונות ובתכנים לימודיים הקשורים בדמויות מרכזיות של בני הקהילה כיום ולאורך הדורות. סיפורי הגבורה של העולים לארץ והנכחה חיובית של תרומת יוצאי אתיופיה	בוצע
23	משרד החינוך משרד התרבות והספורט	פיתוח מנגנונים לתמרוץ בתי ספר חטיבות עליונות, לעידוד יצירה של בני נוער, במסגרת לימודיהם בתיכון ומגמות קולנוע ותיאטרון	פיתוח מנגנונים לתמרוץ בתי ספר חטיבות עליונות, באמצעות תקציב ייעודי, שיעודד יצירה של בני נוער, במסגרת לימודיהם בתיכון ומגמות קולנוע ותיאטרון.	לא בוצע
24	שר החינוך	תמרוץ לתוכני רב-תרבותיות	עידוד ותמרוץ בתי ספר לפתח וליישם תוכניות פעולה למיגור גזענות בהקשרי קהילת יוצאי אתיופיה וליצירת חברה רב-תרבותית הכוללת את בני הקהילה על ידי מנגנון תמרוץ (תקציב נוסף לבתי הספר המציגים תוכנית פעולה אפקטיבית ו/או מתן אות "בי"ס מגוון" לבתי ספר העומדים בקריטריונים של מאבק בגזענות ועיסוק בתכנים בנושא רב-תרבותיות). לרבות קליטת מורים יוצאי אתיופיה.	לא בוצע
25	משרד החינוך	תמרוץ לתכנים נגד גזענות	פיתוח מנגנונים לתמרוץ בתי ספר חטיבות עליונות, לשם עידוד יצירה של בני נוער בסוגיות של התמודדות עם גזענות בהקשרי קהילת יוצאי אתיופיה ועידוד הנכחת צדדי החוזק והטוב שבקהילה.	לא בוצע

26	החשב הכללי	תניה בחוזים ממשלתיים	בחינת האפשרות להוספת תניה חוזית בחוזים ממשלתיים לאספקת שירותים לציבור ובהתקשרויות שביצוען נעשה בתוך הממשלה, האוסרת התנהגות גזענית או מפלה על ידי גופים המתקשרים או העובדים בהם.	בוצע
27	החשב הכללי	עדיפות בחוזים ממשלתיים	בחינת האפשרות למתן עדיפות במכרזי רכש לספקים המיישמים את עקרון הגיוון התעסוקתי בדרגות בכירות וברמות שכר מעל הממוצע במשק, והצגת הממצאים בפני ועדת השרים לקידום השילוב של יוצאי אתיופיה.	בוצע
28	שר הכלכלה והתעשייה	מפגשים בין מעסיקים למועסקים פוטנציאליים	הגדלת מספר היוזמות מול מעסיקים אשר יובילו לאיוש/ השמה בתפקידים משמעותיים בהתאם לפיזור גאוגרפי, כך שיקנה עדיפות למועמדים יוצאי אתיופיה.	בוצע
29	שר הכלכלה והתעשייה	מכינה לשוק העבודה	קיום מכינות להכשרת מועמדים מול מעסיקים, החושפת אותם בצורה מבוקרת ותוך ליווי והכוונה לתרבות ארגונית ספציפית ולמיומנויות העבודה הנדרשות במסגרתה.	בוצע
30	שר הכלכלה והתעשייה	נציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה	נציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה תפעל להגביר את היקף הפעילות של הנציבות, ובתוך כך: הגברת האכיפה, שיפור היכולת לתת מענה מיטבי לכלל התלונות, הנגשת הנציבות לאוכלוסיות הפונות אליה בתלונות בגין אפליה, לרבות יוצאי אתיופיה.	בוצע

לא בוצע	הנחיית המועצה לשידורי כבלים ולוויין לתמוך בערוץ או ברצועת שידורים מסחריים בעברית, שיהיו במה להצגת תכנים טלוויזיוניים מגוונים המנכיחים את החוויה הישראלית-אתיופית, לתקופה מוגדרת, שתיבחן מעת לעת.	ערוץ שידורים להנכחה ישראלית-אתיופית	המועצה לשידורי כבלים ולוויין ומשרד התרבות והספורט	משרד התקשורת	31
לא בוצע	עריכת מחקר, אחת לשנתיים, הבוחן באופן תקופתי את מידת הנוכחות של קבוצות שונות בחברה הישראלית ואיכותה ברבדים ובסוגים שונים של עשייה תקשורתית.	בחינה מחקרית של ייצוג מגוון	מועצת הרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו והמועצה לשידורי כבלים ולוויין	משרד התקשורת	32
בוצע	נוכחות מתורגמן לאמהרית גם בישיבות שנוכחים בהם הורים של חשוד שאינם דוברי עברית בפגישות עם שירות המבחן לנוער.	תרגום		שר הרווחה והשירותים החברתיים	33
בוצע	תרגום לאמהרית של כלל המסמכים הרשמיים המוצאים על ידי גורמי שירות המבחן לנוער שבמשרדו, המופנים לחשודים יוצאי אתיופיה או לבני משפחותיהם.	תרגום		שר הרווחה והשירותים החברתיים	34
לא בוצע	יציאה במרכז להקמת חממת הקולנוע אשר תבטא את קולותיהם הייחודיים של בנות ובני העדה ותשמש היצע לרשתות הטלוויזיה והמרשתת השונות. זאת לצורך הנכחתם של בנות ובני העדה במדיה.	הקמת "חממת קולנוע"		משרד התרבות והספורט	35
לא בוצע	עידוד הכשרה של יוצרים ויוצרות בגירים יוצאי אתיופיה בתחומי כתיבה, הפקה ובימוי.	הקמת קרן להכשרה ראשונית לכל תחומי האומנויות לעידוד יוצרים יוצאי אתיופיה		משרד התרבות והספורט	36

לא בוצע	סיוע בייזום פרויקטים על ידי אומנים ויוצרים יוצאי אתיופיה.	הקמת קרן לייזום פרויקטים על ידי אומנים, יוצרות ויוצרים יוצאי אתיופיה		משרד התרבות והספורט	37
בוצע	הממשלה רושמת לפנייה את הודעת היועץ המשפטי לממשלה כי בכוונתו לקיים דיון ולהכריע בעניין שאלת הגורם שיוסמך לקיים חקירה משמעתית באירועים שאינם עולים לכדי עבירה פלילית	הכרעת היועמ"ש לעניין הגורם שיוסמך לקיים חקירה משמעתית באירועים שאינם עולים לכדי עבירה פלילית		משרד המשפטים	38
בוצע	לעניין נהלים לשימוש בטייזר – הממשלה רושמת לפנייה את דיווח המשטרה כי היא בוחנת את הסוגיות שעלו בנוגע לשימוש בטייזר בעקבות דוח הצוות הבין-משרדי.	נהלים לשימוש בטייזר ובקרה ארצית	משטרת ישראל	משרד לביטחון פנים	39
לא בוצע	לעניין תיעוד בוידאו של חקירות קטינים – עם השלמת יישום ההמלצה של "הוועדה המייעצת לשרת המשפטים בעניין חוק הנוער (שפיטה, ענישה ודרכי טיפול), התשל"א-1971" בנוגע להרחבת חובת התיעוד החזותי, כך שהמשטרה תתעד בוידאו חקירת קטינים חשודים בעבירות מסוג פשע, תורחב בהדרגה חובת התיעוד החזותי גם לחקירות קטינים חשודים בעבירות נגד שוטרים מסוג עוון, בכפוף להקצאת המקורות התקציביים הדרושים לנושא ולסדר עדיפויות תקציבי.		משטרת ישראל	משרד לביטחון פנים	40

41	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	ריענון נהלים להחזקת עצורים, בייחוד קטינים	משטרת ישראל תבחן מחדש ותרענן את הנהלים הקיימים להחזקת עצורים בתחנות המשטרה, ובייחוד להחזקת עצורים קטינים.	בוצע
42	משרד לביטחון פנים		הדרכת שוטרים למניעת התנהגות גזענית	המשטרה תמשיך להדריך שוטרים למניעת התנהגות גזענית או לא ראויה ממניע גזעני.	בוצע
43	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	העברת תלונות שעניינן התנהגות גזענית או פסולה למחלקת המשמעת וגיבוש מדיניות אחידה	משטרת ישראל תנחה את יחידת תלונות הציבור במשטרת ישראל להעביר העתק של כל תלונה שעניינה התנהגות גזענית או פסולה, לידיעת מחלקת המשמעת במשטרת ישראל, זאת לשם תכלול כל הנתונים בעניין תופעה פסולה זו וגיבוש מדיניות אחידה ומותאמת.	בוצע
44	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	ניתוב תלונות על אודות התנהגות גזענית או מפלה של שוטרים להליכים משמעתיים	המפכ"ל ינחה את הגורמים הפיקודיים במשטרה לנתב תלונות בעניין התנהגות גזענית או מפלה של שוטרים, אשר נמצאו מוצדקות, להליכים משמעתיים (נוסף על הליכים פיקודיים).	בוצע
45	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	פרסום דוח שנתי ובו פירוט התלונות וההליכים המשמעתיים שננקטו נגד שוטרים בגין אלימות או מעשים פסולים על רקע גזעני, להגברת השקיפות והאמון.	משטרת ישראל תפרסם דוח שנתי ובו פירוט התלונות וההליכים המשמעתיים שננקטו נגד שוטרים בגין אלימות או מעשים פסולים על רקע גזעני.	בוצע
46	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	בקרה רחבה בנושא עילות הסגירה, בדגש על סגירת תיקי קטינים	המפכ"ל ינחה לבצע בקרה נושאת רחבה בנושא עילות הסגירה של תיקים, בדגש על סגירת תיקי קטינים. כל שנה, לאור ממצאי הבקרה, תיערך הפקת לקחים וירועננו הנהלים וההנחיות בנושא. בתום 3 שנים, ייבחן נוסף על כך גם האופן היעיל ביותר לפיקוח ובקרה על עילות הסגירה.	בוצע

47	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	תדרוכים לתובעים	ייערכו תדרוכים לתובעים במשטרה להעלאת מודעות לנתונים חריגים, בעיקר ריבוי תיקים של קטינים.	בוצע
48	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	תרגום לאמהרית של מסמכים שעניינם זכויות חשודים	המשטרה תמשיך ביישום תרגום לאמהרית של מסמכים המוצאים על ידה שעניינם זכויות חשודים, לרבות חשודים קטינים, והמופנים לחשודים יוצאי אתיופיה או לבני משפחותיהם, החל מנובמבר 2015.	בוצע
49	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	גיבוש טופס תלונה ייעודי למח"ש	משטרת ישראל תגבש, בתיאום עם משרד המשפטים, טופס תלונה ייעודי למח"ש, שיימסר למתלונן על עבירה פלילית נגד שוטר במעמד החקירה ושיועבר למח"ש לצורך בירור התלונה.	בוצע
50	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	הסדרת סמכות שוטרים לפנות לאזרחים בבקשה להזדהות ואופן מימוש הסמכות כאשר לא מוצגת התעודה כמבוקש	משטרת ישראל תבחן את המלצת הצוות בעניין קביעת נוהל להסדרת סמכותם של שוטרים לפנות לאזרחים בבקשה להזדהות ואופן מימוש הסמכות כאשר לא מוצגת התעודה כמבוקש.	בוצע

### סיכום: בוצע: 36 בתהליך ביצוע: 1 לא בוצע: 13

כיום, בתום ארבע שנים מפרסום החלטת הממשלה, ניתן לדווח כי 72% מסעיפי החלטת הממשלה יושמו. עמדתנו היא כי יש לערוך בדיקה מעמיקה על אודות אופן יישום החלטת הממשלה והשפעתה על נושא המאבק בגזענות. אנו ערים לכך שחלק מהסעיפים בהחלטת הממשלה יושמו אך היישום לא הוטמע באופן מיטבי ועל פי תפיסתנו המקצועית, כך שהוא נשאר ברמת יישום טכנית. יחידת התיאום רואה חשיבות רבה ביישום מהותי של החלטת הממשלה על מנת לקדם את המאבק בגזענות ממסדית ולמגר מופעי גזענות, בעיקר בשירות הציבורי. לשם למידה מעמיקה יותר על אודות אופן יישום החלטת הממשלה, יחידת התיאום מגבשת בימים אלה מתווה למחקר שיבחן את החלטת הממשלה בתחומים מסוימים והאופן שבו השפיעה על המציאות וקידמה את המאבק בגזענות.

## משרד ראש הממשלה

### המטה לשילוב יוצאי אתיופיה

התוכנית לשילוב יוצאי אתיופיה מציינת שינוי במדיניות הממשלה כלפי אזרחי ישראל ממוצא אתיופי. המדיניות המיוצגת בתוכנית מתבססת על שלושה עקרונות, שגובשו באמצעות תהליך מעמיק של שיתוף ציבור שהוביל משרד העלייה והקליטה יחד עם כלל משרדי הממשלה העוסקים בתחומים החברתיים. העקרונות באים לידי ביטוי בהחלטת ממשלה 324 מיום 31.7.2015.

- אזרחי ישראל ממוצא אתיופי אינם עולים חדשים (הוותיקים שבהם נמצאים בארץ יותר מ-35 שנים) ועליהם לקבל שירות מכלל משרדי הממשלה, כל אחד בתחומו. רק אזרחים יוצאי אתיופיה שעלו לארץ ב-15 השנים האחרונות הם "עולים חדשים" ויקבלו שירות גם ממשרד העלייה והקליטה.

- המדיניות כלפי יוצאי אתיופיה תתבסס על שש אבני יסוד הנותנות ביטוי לערכים החברתיים העומדים בבסיס המדיניות: השתלבות מיטבית; הכרה בגיוון בקרב יוצאי אתיופיה; סגירת הפערים בין יוצאי אתיופיה לכלל האוכלוסייה; טיפוח מנהיגות ומצוינות; חיזוק המשפחה והקהילה; פעולה בחברה הישראלית להיכרות עם תרבות יוצאי אתיופיה ומורשתם לצד מיגור תופעות של אפליה וגזענות.

- הפעולה הממשלתית למען יוצאי אתיופיה תלווה בבקרה קפדנית על יישום הפעולות והשגת היעדים ותיעשה תוך כדי המשך שיתוף הציבור ויצירת שקיפות ליוצאי אתיופיה וכלל הציבור ביחס לתוצריה ותוצאותיה.

המטה לשילוב יוצאי אתיופיה הוקם מתוקף החלטת ממשלה 609 על מנת להבטיח את היישום – בהתאם לאבני היסוד שנקבעו בהחלטה – של סדרת החלטות ממשלה המכוונות לקדם את שילובם המיטבי של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי בחברה הישראלית בתחומי הלימודים וההשכלה, התעסוקה, הדיור, המשפחה והקהילה וכן המעורבות החברתית והאזרחית. (החלטת ממשלה 609 מיום 11.10.2015: חינוך, בריאות רווחה ומטה יישום, החלטת ממשלה 1065 מיום 28.1.2016 קביעת יעד ייצוג הולם, החלטת ממשלה 1107 מיום 4.2.2016 והחלטת ממשלה 467 מיום 25.10.2020).

### המטה עוסק בתחומים האלו:

- סיוע ביישום, הסרת חסמים וביצוע בקרה על היישום, השימוש בתקציב והתוצאות של הפעולות שהוטלו על משרדי הממשלה באמצעות ביצוע בקרה חצי שנתית.

- הבניית העבודה ברשויות המקומיות כדי לוודא יישום איכותי והגעה "עד הקצה".

- תמיכה בהמשך שיתוף הציבור בתוכנית, יצירת שקיפות והנגשת המידע על אודות התוכנית ותוצאותיה לציבור, בין היתר באמצעות אתר האינטרנט של המטה, ועדות המעקב המשרדיות, שמחצית מחבריהן הם אזרחים יוצאי אתיופיה ומפגשי שיתוף ציבור.



- ריכוז ועדת השרים לקידום שילובם של יוצאי אתיפיה, דיווח לוועדה, גיבוש של הצעות החלטה בסוגיות שעולות תוך כדי הפעלת התוכנית, העלאתן בוועדה ומעקב אחר ביצוען.
- על מנת לעודד עבודה משותפת ומסונכרנת בין המשרדים, להתמודד יחד עם סוגיות משותפות ולהטמיע את העבודה בהתאם לאבני היסוד מוביל המטה ועדה בין-משרדית הנפגשת אחת לשישה שבועות.

בשנים 2019 ו-2020, הושם דגש על המשך חיזוק ופיתוח מערך העבודה ברשויות מקומיות כמו גם על סיכום ולמידת התוצאות של התוכניות שיושמו עד כה וגיבוש מתווה להטמעת פעולות התוכנית ויעדיה במדיניות המשרדים לשנים הבאות.

### **חיזוק ופיתוח מערך העבודה ברשויות המקומיות**

מטה היישום פועל להבניית העבודה ברשויות המקומיות לצורך הבטחת שילובם המיטבי של יוצאי אתיפיה ב-35 הרשויות המקומיות שבהן מתגוררים יותר מ-900 אזרחים יוצאי אתיפיה ועל מנת להבטיח מימוש איכותי של אבני היסוד והגעה "עד הקצה".

על פי הנחיית המטה מונו ברשויות מתכללים (מבין עובדי הרשות) והוקמו ועדות וצוותי עבודה.

הרשויות ביצעו מיפוי חברתי של צורכיהם של יוצאי אתיפיה ברשות אל מול דפוסי מתן השירות וצרכתו על ידם, בכל השירותים הניתנים על ידי הרשות המקומית ובתחומה (למשל פיזור התלמידים בבתי הספר, השתתפות בתוכניות למתקשים ומצטיינים, השתתפות בפעילות בלתי פורמלית, שימוש בשירותי רווחה וכדו').

על בסיס המיפוי ותוך כדי הבאה בחשבון של פעולות הממשלה הגדירו הרשויות צרכים שלא ניתן להם מענה על מנת לקדם את אבני היסוד וכן גיבשו תוכניות ייחודיות לרשות.

הרשויות מחויבות לביצוע מעקב אחר פעולות הממשלה, והתוכניות הרשותיות הייחודיות הן משאב נוסף כדי לוודא שהתוכניות ממומשות, מגיעות ליעדן ומשיגות תוצאות.

בשנת 2020 החל מהלך של גיבוש מתווה לשיתוף תושבים יוצאי אתיפיה במערך הרשותי.

### **מעבר מתוכנית למדיניות**

במהלך השנים 2019 ו-2020 הוביל מטה היישום, בשיתוף משרדי הממשלה השותפים בתוכנית, נציגים מתוך קהילת יוצאי אתיפיה ורשויות מקומיות, תהליך מקיף של הערכת התוכניות שפעלו ותוצאותיהן. הערכה זו שימשה בסיס לגיבוש מתווה פעולה לשנים שמטרותיו: שמירה על ההישגים שהושגו בשנים 2016-2019, המשך צמצום הפערים שעוד נותרו, טיפול מעמיק בתחומים שבהם לא הייתה התקדמות מספקת והתמודדות עם אתגרים חדשים שעלו בשנים אלה.

- **יישום התוכניות וניצול תקציב:** הבחינה שנעשתה העלתה שהיקף יישום התקציב והפעולות עלה בהתמדה בשנים 2017 עד 2019. בסוף 2019 בוצעו במלואן 85% מכלל הפעולות והיקף דומה מכלל התקציב. יתרות תקציב שנתרו שימשו לשימור הפעילויות

בשנת 2020. פעולות שלא יושמו, או שלא יושמו במלואן, לא נכללו בתוכנית העבודה לשנים הבאות.

■ **הישגים:** ניתן להצביע על הישגים משמעותיים במגוון תחומים. לדוגמה: שיעור הזכאים לבגרות עלה ב-10 נקודות (מ-54% ל-64%) ושיעור הזכאים לבגרות המזכה בכניסה לאקדמיה עלה ב-12 נקודות (מ-34% ל-46%); מספר המורים המשולבים בכוח ההוראה גדל ב-125% כתוצאה משילוב 400 מורים נוספים בבתי הספר, היקף הנשירה מצה"ל הצטמצם משמעותית והוא עכשיו זהה להיקף בכלל האוכלוסייה. תוכניות התעסוקה הביאו לעלייה של 10% בממוצע בשכרם של המשתתפים בהן, מספר המשפחות יוצאות אתיופיה הרשומות במחלקות לשירותים חברתיים הצטמצם וחלה ירידה בהיקף הילדים שהוצאו מהבית לפנימיות ואומנה.

**אתגרים:** גם בכל התחומים שנמנו בהם הישגים, לא ניתן להצביע עדיין על סגירה מוחלטת של הפערים ויש לשים דגש על שימור ההישגים האלה כמו גם על המשך צמצום הפערים. יתרה מכך, אותו תחומים שבהם התוכניות פעלו בצורה אפקטיבית פחות, או שנדרש שינוי בשל השינוי בצורכי האוכלוסייה. בתחומים אלה, הוצעו תוכניות חדשות או שינויים בדרכי ההפעלה של התוכניות הקיימות (פירוט התוכניות, היקפי היישום, ההישגים והאתגרים ניתן למצוא באתר [https://www.gov.il/he/departments/integration\\_program](https://www.gov.il/he/departments/integration_program))

■ **כיווני פעולה עיקריים בתוכנית החדשה:** התוכנית שגובשה מכוונת לתת מענה הן לשימור ההישגים הן לאתגרים שנוותרו. בשל העובדה שלא אושר תקציב מדינה, התוכנית לא הובאה עדיין לאישור הממשלה. עם זאת, החלטת ממשלה 467 מיום 25.10.2020 מאפשרת את המשך התוכנית לשנה נוספת בהתאם לשינויים שגובשו בכל אחד מהמשרדים. תוכנית הפעולה מבוססת על העקרונות האלו:

- המשך פעולות שהראו הישגים עד לצמצום מוחלט של הפערים (לדוגמה, סיוע לימודי בבתי ספר על יסודיים, תוכנית "מפתחות" לשילוב ילדים בחוגים).
- הגדלת ההשקעה בתחומים שנראו בהם הישגים, אך הפעילות הייתה מצומצמת מכדי להשפיע על היקף גדול מספיק של אזרחים (לדוגמה: תוכניות לשדרוג תעסוקתי, סיוע לימודי בבתי ספר יסודיים, התערבויות בתחום בריאות הנפש).
- המשך המגמה של שילוב יוצאי אתיופיה בתוכניות ושירותים הניתנים לכלל האוכלוסייה תוך מתן תשומת לב לצורכיהם הייחודיים (שינוי התוכניות בשירותי הרווחה, הגדלת מספר הרשויות שבהן תוכניות התגבור הלימודי ניתנות בבתי הספר).
- מתן מידה רבה יותר של שיקול דעת לרשויות המקומיות בהחלטות על תוכניות שיינתנו לתושביהן (שירותי רווחה, תוכניות הכנה לצה"ל).

#### **התמודדות עם הטיות והסללה בקרב נותני שירותים**

תהליך הלמידה וההערכה שבו עסק המטה בשנה האחרונה העלה שללא שינוי משמעותי באופן שבו אנשי מקצוע מגישים את השירותים לאזרחים יוצאי אתיופיה לא יושגו היעדים שהצבנו. על מנת להפחית את היקף ילדים בחינוך מיוחד, להגדיל את מספרם של הנבחנים

בחמש יחידות מתמטיקה, להקטין את מספר הילדים המוצאים מבתיהם על ידי שירותי הרווחה ולהגדיל את היקף המטופלים בשירותי בריאות נפש בקהילה במקום להגיע לאשפוז – יש לייצר שינוי באופן התפיסה ובדרכי הפעולה של רבבות אנשי מקצוע מדיסציפלינות שונות ולהתמודד עם ההטיות של אנשי המקצוע "בקצה", הנותנים שירות ישיר לקהילה ברשויות המקומיות. הטיות אלה מביאות לעיתים קרובות להסללה ולמתן שירות שאינו מתאים. משימה זו הוגדרה כמשימה משותפת לכלל המשרדים השותפים לתוכניות ולרשויות המקומיות.

לצורך כך הוקם צוות משימה, בהובלה משותפת עם אלכ"א ובהשתתפות נציגי משרדי הממשלה<sup>14</sup>, רשויות מקומיות וארגוני מגזר שלישי, שפועל על מנת לפתח מודל להתמודדות עם הטיות בקרב נותני שירותים חברתיים והטמעתו ברשויות המקומיות. במסגרת התהליך, הנמצא בעיצומו, הצוות מגבש הבנות על היקף ההטיות, הגורמים להן וסוגי ההטיות תוך עבודה מבוססת נתונים, לומד על דרכי התמודדות עם הטיות והסללה בשירותים חברתיים בהקשרים שונים בארץ ובעולם, מגבש סל התערבויות שניתן להפעיל ברשויות המקומיות בנוגע לשינוי בעמדות אנשי המקצוע, שינוי ושיפור הפרקטיקות המקצועיות על מנת להבטיח התערבות מותאמת ולא מוטה והבניית כלים ומנגנונים ארגוניים למניעת הטיות. המודל שיגובש יוטמע בשנת 2021 במספר קטן של רשויות מקומיות.

<sup>14</sup> כפי שצוין לעיל, שתיים מעובדות יחידת התיאום משתתפות בצוות זה.  
<sup>15</sup> מתוך גזר הדין בבד"מ 40/20 נציבות שירות המדינה נ' שמואל חלבי (ניתן ביום 15.9.20)

## נציבות שירות המדינה

### אגף משמעת

"אין מקום להתבטאויות גזעניות בשירות המדינה. המדינה לא תגלה סבלנות כלפי עובדי המדינה אשר מתבטאים בצורה גזענית ומבזה כלפי אדם באשר הוא בכלל, וכלפי חבריהם לעבודה, בפרט.

... התבטאות גזענית יש בה בכדי לפגוע בכבודו של האדם, בערך העצמי שלו, יש בה בכדי לגרום לאותו אדם להרגיש נחות יותר, פחות טוב, והכל בשל צבע עורו, או ארץ מוצאו, או השתייכותו הדתית"<sup>15</sup>.

דברים אלה, שנאמרו במסגרת פסק דין בהליך משמעתי שניתן לאחרונה, משקפים את עמדת נציבות שירות המדינה.

להלן יובאו נתונים על אודות פעילות אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה אשר אמון על הטמעתם, שמירתם ואכיפתם של ערכי המשמעת וטוהר המידות של עובדי המדינה במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והתאגידיים הסטוטוריים, וזאת במטרה לשמור על אמון הציבור בעובדי המדינה ועל שמו הטוב של שירות המדינה.

### נתונים

בשנת 2020 נפתחו באגף המשמעת 56 תיקים על התבטאות בלתי הולמת. בשל הגדרות המערכת הקיימת, לא ניתן לבצע פילוח ספציפי יותר ולציין כמה מתוכם הם תיקים שנפתחו בגין התבטאות גזענית.

עם זאת, נוכל לציין כי בשנת 2020 טופלו באגף המשמעת 16 תיקים שעניינם התבטאות/ התנהגות גזענית. ובתוך כך – בשלושה תיקים<sup>16</sup> הוגשו תובענות לבית הדין למשמעת; בתיק אחד עתידה להיות מוגשת תובענה<sup>17</sup>; שני עובדים הושעו בהשעיית נציב שירות המדינה בשל ההליכים המתנהלים נגדם<sup>18</sup>; בחמישה תיקים הומלץ על הליך משמעתי פנים משרדי בהתאם לסעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן – **חוק המשמעת**); בשלושה תיקים טרם הסתיים הטיפול ובשלושה תיקים נוספים עודכנו על טיפול משמעתי פנים משרדי בתלונות<sup>19</sup>.

### תובענות

1. **בד"מ 40/20** – עובד הרשות הארצית לכבאות והצלה הורשע על יסוד הודאתו במסגרת הסדר טיעון לנוכח הסדר מותנה שעליו חתם בהליך הפלילי, שחייב אותו להודות בתובענה המשמעטית ולהסכים לאמצעי המשמעת שיוטלו עליו.

<sup>16</sup>תיק אחד הסתיים וניתן בו גזר דין ושני תיקים מתנהלים.

<sup>17</sup>בתיק התבקשה קובלנה, ולאחר קבלתה תוגש התובענה לבית הדין.

<sup>18</sup>עובד אחד הושעה בשל תובענה משמעטית שהוגשה נגדו –ראו סעיף 2 שלהלן. ועובד נוסף הושעה בשל הגשת כתב אישום נגדו בגין איומים בעלי גוון גזעני - ראו סעיף 5.

<sup>19</sup>בשלושת התיקים היה מדובר בטיפולים משמעתיים שננקטו במרכזים הרפואיים שיבא וברוך פדה, פוריה.

העובד, סגן אחמ"ש, הודה והורשע בכך שתקף כפיף שלו, לוחם אש ממוצא אתיופי, על ידי שבירת ביצה על ראשו, באומרו כלפיו – **"תגיד תודה שהביאו אתכם מהג'ונגל בספק אם אתם יהודים"**. על העובד הוטלו אמצעי המשמעת הבאים – **נזיפה חמורה; הפקעת מחצית משכורת קובעת; פסילה מרשות הכבאות עד הגיעו לגיל 67**. יצוין, כי אלמלא פרישתו של העובד מהרשות, הייתה עמדת אגף המשמעת בתיק זה לפיטורין.

בטיעוניה לעונש הבהירה נציגת התביעה את החומרה שאגף המשמעת מייחס למעשים אלה. ובתוך כך ציינה כי התנהגותו של הנאשם קשה וחמורה בשל אופייה הגזעני ויש בה כדי לפגוע פגיעה חמורה בערך החברתי המוגן של כבוד האדם וחירותו. **"התביעה תגלה אפס סובלנות כלפי התבטאות בלתי ראויה ובפרט כאשר מדובר בהתבטאויות בעלות אופי גזעני"**.

2. עובד רשות המיסים הועמד לדין משמעתי בגין שורה של התבטאויות גזעניות חמורות שנאמרו לעובד כפיף שלו, על רקע הפגנות יוצאי העדה האתיופית בשנת 2019 –

**"אתם האתיופים צריך להרוג את כולכם, אם זה הייתי אני, הייתי נותן לכולכם כדור בראש והוא שמת לא היה צריך לקבל כדור בחזה, אלא כדור בראש כי הוא עבריין וחבל שלא מתו לכם עוד מאה"**; **"אם לא טוב לכם פה, אתם יכולים לעוף חזרה לאתיופיה"**; עוד הטיח בעובד כי אילו לא היה עובד מדינה היה מתנהג כמו העבריינים כי **"זה מושרש בכם וכך חונכתם מהבית"**; ואם בכך לא די, אמר כי לו היה נוהג בכלי הרכב שנקלע אל מקום ההפגנה היה לוחץ על דוושת הגז ומעיף את כולם באוויר.

**כאמור, נגד העובד הוגשה תובענה משמעטית והתיק תלוי ועומד בבית הדין למשמעת**. כמו כן, העובד הושעה בהשעיית נציב שירות המדינה לפי סעיף 47 לחוק המשמעת. יצוין כי על החלטת ההשעיה התבקש צו מניעה, ובית הדין האזורי לעבודה דחה את בקשת העובד ואימץ את החלטה הנציב להשעותו משירות המדינה.

3. פקיד עזר בבית משפט מחוזי הועמד לדין משמעתי בגין פרסומים גזעניים ופוגעניים ברשת החברתית "פייסבוק" והתבטאות גזענית ביישומון "ווטסאפ". העובד הואשם בכך שפרסם בדף הפייסבוק שלו תצלום של שר הביטחון דאז עמיר פרץ עם המשקפת הפוכה ומעליו כתב **"אתיופים מלאאאא אתיופים"**; ובמועד אחר פרסם תצלום של אישה כהת עור ומעליו כתב: **"אם היא מתעטשת כולנו ז"ל"** ו-"**השם יצילנו"**. עוד הואשם בכך שכתב הודעה בקבוצת הווטסאפ של עובדי ביהמ"ש – **"יגאלו איך זה שהכושון עובד חיוני ואתה לא"**. כאמור, התיק מתנהל בבית הדין למשמעת.

### קובלנה

4. נגד סטודנטית במשרד המשפטים התבקשה קובלנה בהתאם לסעיף 32 לחוק המשמעת, לשם העמדתה לדין משמעתי בשל התבטאויותיה בשני מועדים – פעם בעל פה, כשסירבה להנחיית הממונה ואמרה לה **שהיא לא ערבייה ולא פועל ערבי**; ופעם במסרון, במענה להוראת הממונה – **"אני לא פועלת שיביאו ערבים שיעשו את זה"**.

### השעיה בשל הליך פלילי מתנהל

5. פקח של רשות הטבע והגנים הושעה בהשעיית נציב שירות המדינה בהתאם לסעיף 47

לחוק המשמעת, לנוכח העובדה כי הוגש נגדו כתב אישום המייחס לו איזמים בעלי גוון גזעני. כך הואשם כי איים על מנהלת סניף מרכז קניות כי אם לא תפטר את ה"מחבלים" שעובדים אצלה, הוא יגיע לביתה עם צבא שלם מבלי שיהיה אחראי למעשיו. כמו כן, כאשר מנהלת הסניף הגיעה להגיש נגדו תלונה במשטרה איים עליה שוב באמרו "זונה מחבלת את עוד לא מכירה אותי".

### המלצות להליך משמעתי פנים-משרדי

6. המלצה לנזיפה במנכ"ל משרד – בדיון רב-משתתפים שנערך במשרדו של מנכ"ל משרד ממשלתי, הוצגה תוכנית שמטרתה שילובם של יהודים יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית. במהלך הדיון פנה המנכ"ל לעובדת שהציגה את התוכנית ואמר: **"נראה לך שאתיופיים ישחקו במגרשים של יהודים"**. בשל אמירה זו המלצנו לשר הממונה לנזוף במנכ"ל. טרם עודכנו בדבר קיומו של ההליך המשמעתי ותוצאותיו.

7. עובד הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב **ננף** בשל התבטאותו כלפי מרצה בקורס ללימוד ערבית שהתקיים ברשות: כאשר נכנס לאחד השיעורים פנה העובד לחבריו באומרו – **"מי פה ערבי?"**, **"רק כוח הם מבינים"**.

8. מאבטח ממוצא אתיופי המועסק במרכז רפואי הלין על התבטאות בעלת גוון גזעני שנאמרה כלפיו מצד רופא במרכז במסגרת שיח עם אחות. התלונה נשלחה למנהל המרכז הרפואי, תוך הנחיה לערוך בירור בנושא **ובהתאמה לשקול לנזוף ברופא**, בכפוף לשימוע.

9. עובדת ממוצא אתיופי שעבדה בפרקליטות הלינה על התנהגות בלתי ראויה כלפיה, לרבות התבטאויות בעלות אופי גזעני, מצידן של שתי עובדות מנהלה שעבדו עימה. לאחר בירור ושימוע שנערך לעובדות, **הוחלט על מתן הערה על משמעת לקויה לפי סעיף 45.221 לתקשי"ר** לאחת מהן. ההערה ניתנה בגין התנהלותה של העובדת בשני אירועים: אירוע שבו הגיע טכנאי ממוצא אתיופי למזכירות וניגש למחשב של המתלוננת תחילה. בעקבות זאת העירה העובדת כי המתלוננת זכתה ראשונה בטיפול במחשב בשל היותה אף היא ממוצא אתיופי; אירוע שבו העובדת סיפרה שהייתה בחתונה אתיופית ערב קודם והדגימה את ריקודי העדה בנוכחות המתלוננת, שחשה מושפלת.

10. בת שירות לאומי במרכז רפואי הלינה על התבטאויותיו של אח המועסק במרכז כלפיה, בין היתר על התבטאות בעלת גוון גזעני. האח, בן העדה הנוצרית, אמר לה במסגרת שיחה לגבי ההצבעה בבחירות כי הדרוזים ברובם לא עושים כלום במדינה. כך טענה שאמר לה: **"אתם פראירים, חושבים עצמכם חשובים אבל אתם לא שווים כלום, אין לכם היסטוריה, אתם צריכים ללמוד איך להיות שווים במדינה"**. המלצתנו הייתה כי יש לנקוט נגד העובד בהליך משמעתי פנים-משרדי בגין התבטאויותיו, בכפוף לשימוע.

### תיקים שהטיפול בהם טרם הסתיים

11. עובדת משרד ממשלתי פנתה במספר מקרים לעובדים ממוצא אתיופי במשרד והתבטאה כלפיהם בהתבטאויות גזעניות ופוגעניות<sup>20</sup>.

12. עובד יחידת סמך במשרד ממשלתי הלין על כך שמנהליו ועובדים נוספים מתנהגים כלפיו בגזענות.

13. עובדת יחידת סמך במשרד ממשלתי התבטאה במספר רב של הזדמנויות בביטויים פוגעניים בעלי אופי גזעני כלפי עובדי היחידה ממוצא אתיופי<sup>21</sup>. ובתוך כך אמרה – **"תסתכלי מה עשתה השחורה הזאת"; "מה זה עם השחורה הזו, מי היא חושבת שהיא בכלל"; "אל תעבדי אצל השחורה הזו – אני נותנת לך לנוח והיא נותנת לך המון משימות"; "השחורים האלה"; "השחור הזה מסריח, אני שונאת אותו"; "אני שונאת אתיופים".**

#### טיפולים משמעתיים פנים-משרדיים שדווחו לאגפנו

14. עובד מרכז רפואי הלין על התבטאות גזענית כלפיו מצד עובד אחר במרכז. לאחר בירור ושימוע בכתב הוחלט במרכז הרפואי **על מתן הערה והתראה** לעובד הנילון, וזאת בפרט בשל העובדה כי ההתבטאות נאמרה אל מול מטופל. הובהר לנילון כי המרכז הרפואי לא ישלים עם התבטאויות מסוג זה ולא יתיר כל סממן של גזענות.

15. עובדת מרכז רפואי קיבלה **התראה** בגין התבטאויות שאינן הולמות וגזעניות כלפי עובדי המרכז בני החברה הערבית – הן במסגרת תכתובות ביישומון ה"ווטסאפ" הן ברשת החברתית "פייסבוק". העובדת התנצלה והביעה חרטה על מעשיה.

16. עובדת מרכז רפואי **ננזפה** על התבטאות גזענית שהפיצה בקבוצת ה"ווטסאפ" של העבודה. העובדת נדרשה אף להתנצל בכתב ובעל פה בפני העובדת שעליה התבטאה ובפני כלל עובדי היחידה שנחשפו להתבטאות הבלתי ראויה. הובהר כי המרכז הרפואי רואה בחומרה רבה כל התנהגות או התבטאות גזענית ויפעל אף לחידוד הנושא בקרב עובדיו.

אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה מבקש לשוב ולהדגיש את האמור בחוזר משמעת מיום 30.10.19 בנושא **"התבטאויות עובדי מדינה ומניעת גזענות"** ולפיו **"התנהגויות או התבטאויות מפלות או גזעניות אינן יכולות להלום את תפקידו ומעמדו של עובד מדינה, ופוגעות בצורה חמורה בתדמיתו של השירות הציבורי ובאמון הציבור בו"**.

אגף המשמעת רואה בחומרה יתרה התבטאויות גזעניות או כל גילוי של התנהגות גזענית מצד עובדי מדינה ורואה עצמו מחויב לפעול למיגור התופעה בשיתוף פעולה מלא עם יחידת התיאום למאבק בגזענות. כפי שניתן לראות, גם בנתונים שהובאו במסמך זה, במקרים המתאימים אגף המשמעת מעמיד לדין משמעתי עובדים שנהגו באופן גזעני ועומד אף על הטלת אמצעי משמעת מחמירים נגדם.

#### אגף גיוון תעסוקתי

יחידת התיאום רואה באגף הגיוון בנציבות שירות המדינה שותף לעשייה ולקידום נושא

המאבק בגזענות. אגף הגיוון מקדם פעילות לפתיחות לגיוון בקרב עובדי השירות הציבורי.  
לאגף הגיוון ארבעה תפקידים מרכזיים, להלן פירוט קצר באשר לעשייה בשנת 2020 בנוגע  
לכל אחד

מהם:

## 1. ביצוע מדיניות הממשלה ופיתוח כלי מדיניות מנחים בתחומי המנהל וההון האנושי (רגולציה)

- קידום יעדי ייצוג עדכניים ופיתוח כלי מדיניות אפקטיביים ורלוונטיים בנוגע לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.
- זו השנה השלישית ברציפות שבה יותר מ-60 יחידות הגישו תוכנית עבודה לגיוון ולכשירות תרבותית.
- בניית מדד הגיוון ליחידות שירות המדינה בשותפות אגף בקרה בנציבות שירות המדינה. המדד יפורסם לראשונה בדוח הגיוון והייצוג לשנת 2020.
- יותר מ-50 יחידות שירות המדינה הגישו דוח גיוון וייצוג לשנת 2019.
- הסדרת מעמדם של ממוני וממונות הגיוון התעסוקתי בתקנון שירות המדינה.
- חוזר מתן העדפה מתקנת בשיתוף עם אגף שוויון מגדרי ואגף בחינות ומכרזים במטרה להגביר את המודעות לחובת הייצוג ההולם בקרב מקבלי ההחלטות, ובפרט במסגרת ועדת הבוחנים, שהיא השלב הסופי והמכריע בקליטת עובדים לשירות המדינה.
- פרסום הנחיית נציב שירות המדינה – ייצוג המגוון הישראלי במוקדי קבלת ההחלטות בתקופת משבר.

## 2. הנחיה ולייווי לגיוון ולכשירות תרבותית

- סדרת "קולות מהשטח" – חמישה מפגשים על משבר הקורונה והשפעותיו על כל אחת מהאוכלוסיות בחברה הישראלית בהשתתפות נציגים מכל אוכלוסייה.
- עשרות יחידות שירות המדינה ציינו בפעם השנייה את יום הגיוון הבין-לאומי והגישו לנציב שירות המדינה דוח גיוון וייצוג.
- השקת קמפיין "מגוון יותר" – מאות משתתפים בקמפיין יום הגיוון הבין-לאומי בשירות המדינה, רשויות מקומיות, חברות עסקיות ונציגויות בחו"ל הרימו את דגל הגיוון והשוויון וחגגו עם נציבות שירות המדינה את העשייה ביום הגיוון הבין-לאומי.
- נערכו חמישה ימי עיון לממוני הגיוון התעסוקתי ביחידות שירות המדינה, אשר עסקו

<sup>20</sup>התיק מצוי בהשלמת חקירה.

<sup>21</sup>בתיק זה נבחנת העמדה לדין. טרם התקבלה החלטה.



במשימה הלאומית של גיוון וייצוג בשירות המדינה, ולראשונה התקיים יום עיון בנושא להט"ב בשירות המדינה.

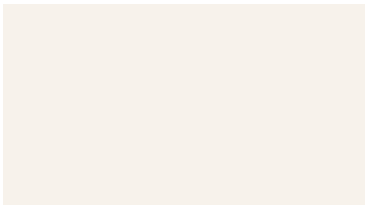
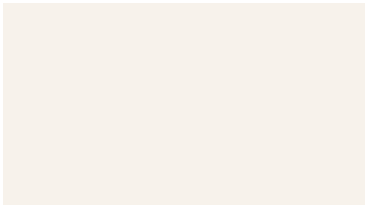
- פרסום דוח גיוון וייצוג לשנת 2019 אשר משקף לציבור הישראלי את נתוני ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה.
- פרסום ארגז כלים לגיוון וכשירות בשירות המדינה, אשר מקנה את הידע הרב שנצבר לכלל יחידות שירות המדינה ולכלל הגופים העוסקים בקידום גיוון תעסוקתי ומנגיש אותו.

### 3. מחקר ופיתוח באשר לכלים ולפרקטיקות פורצות דרך לגיוון ולכשירות תרבותית

- האגף פועל תוך יצירת שותפויות רחבות, אשר יקנו את המומחיות הנדרשת עם גופים המקדמים תעסוקת אוכלוסיות מרקע מגוון. למשל מרכזי הכוון תעסוקתי, עמותות המקדמות תעסוקה מגוונת, מכוני מחקר, מוסדות אקדמיים, נציבויות מקבילות בעולם, גופים מהמגזר הפרטי וגורמים נוספים.
- חשיפה תקשורתית נרחבת על פעולות הגיוון וייצוג בשירות המדינה לרגל יום הגיוון הבין-לאומי בתקשורת הישראלית, בדגש על ערוצי תקשורת בחברה הערבית ובמגזר החרדי.
- בשיתוף עם המכון הישראלי לדמוקרטיה ביצע האגף מחקר הבוחן את יכולתו של השירות הציבורי להעניק שירותים רלוונטיים לאזרחי ישראל, בהינתן דרגי ביניים ודרגים בכירים שאינם מגוונים.
- כנס ייצוג החברה הערבית בשירות הציבורי בשיתוף עם המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- התנעת פרויקט ייצוג אוכלוסיית מזרח ירושלים בשירות המדינה, בשיתוף משרד ירושלים ומורשת.
- השקת אתר לקהילת ממוני הגיוון התעסוקתי בשירות המדינה – שיתוף כלים ולמידת עמיתים.
- פיתוח ממשק עם מרכזי צעירים ברשויות מקומיות בשיתוף רשות הצעירים במשרד לשוויון חברתי. הפיתוח נעשה על ידי כנס חשיפה שהשתתפו בו יותר מ-250 צעירים מכל הארץ.
- פתיחת מכינה לכניסה לשירות הציבורי עבור האוכלוסייה הבדואית בדרום בשיתוף אגף עתודות לישראל במשרד ראש הממשלה – "תוכנית ג'וסור".
- פיתוח תוכנית המקפצה – לראשונה תוכנית המיועדת לדרג ביניים בשירות המדינה.
- מחזור שני של מועדון המנהיגות – פורום מצומצם של ממוני וממונות גיוון מובילים ומצטיינים ביחידות. הפורום הוא גוף מיעץ בפיתוח מודלים מוצלחים לגיוון בשירות המדינה ושיקוף תדיר של צורכי השטח.

#### 4. נציבות פניות הגיוון

- האגף משיב לפניות מגורמים ופרטים במגזר הפרטי, הציבורי והשלישי, באשר לאופני הפעולה בתחום הגיוון התעסוקתי והכשירות התרבותית וגאה להוביל פעילות פורצת דרך בנושאים אלו.
- במשבר הקורונה קיבל האגף פניות רבות מגורמים ופרטים במגזר הציבורי, הפרטי והשלישי. הפניות התייחסו לאופני הפעולה בתחום הגיוון והכשירות שאותן נקט האגף בשעת משבר.



## משרד המשפטים

### הסיוע המשפטי<sup>21</sup>

הסיוע המשפטי הוא שותף משמעותי בעשייה היום-יומית של יחידת התיאום ומשתתף במאבק בגזענות על ידי הגשת תביעות אזרחיות במקרים של אפליה במתן שירות. הסיוע המשפטי רואה חשיבות חברתית גדולה ושליחות ציבורית באחריות ובתפקיד שניתנו לו בעקבות המלצות דוח פלמור, לייצג באופן רחב וללא מבחן זכאות כלכלית בהליכים לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000 (הוראת שעה שתוקפה עד ליום 21.11.18).

תלונות בנושא הפליה במוצרים ושירותים מתקבלות הן בעקבות הפניות מיחידת התיאום, הן בעקבות פניות ישירות למחוזות הסיוע המשפטי ולמוקד הסיוע המשפטי.

לצורך ייעול הטיפול בתיקים אלה והפיקוח עליהם, התיקים מרוכזים בידי עורך דין ייעודי בכל מחוז והם נמצאים תחת מעקב צמוד של הנהלת הסיוע המשפטי. לאור החשיבות שרואה הסיוע המשפטי בייצוג בתיקים אלה, ברוב המכריע של התיקים נעשה הייצוג באופן פנימי על ידי עו"ד מהמחוז או בשיתוף פעולה של ייצוג פנימי עם עו"ד חיצוני. **מאז שנת 2018, עם תחילת הוראת השעה, נפתחו 103 תיקים וניתנו 27 מינויים לייצוג הסיוע המשפטי בתיקים אלה. רוב התלונות הן על אפליה על רקע של מוצא, ובעיקר על רקע של מוצא אתיופי.**

להלן מספר דוגמאות לתיקים שנפתחו בשנת 2020 ומטופלים בסיוע המשפטי, המצויים בשלבים שונים של הכנת תביעה ובירורה בבית המשפט:

1. תלונה בגין סירובה של חנות למכור ביצים לאדם בעל חזות חרדית בתקופת הקורונה; 2. תלונה בגין סירוב מועדון בנתניה להכניס אישה ממוצא אתיופי; 3. תלונה בגין אי-קבלה של נער ממוצא מזרחי לבית ספר תיכון; 4. תלונה בגין קביעת דמי מנוי גבוהים לקאנטרי קלאב ללקוחות ממוצא דרוזי; 5. תלונה בגין בידוק ביטחוני מפלה לקבוצה ממוצא ערבי.

### הסנגוריה הציבורית

הסנגוריה הציבורית פועלת באופן שוטף ליישום המלצות דוח פלמור הן בכל הנוגע להמלצות הנוגעות ישירות לסנגוריה הציבורית, הן לגבי המלצות אחרות שהטמען רלוונטיות לייצוג בתיקים פרטניים ולפעילותה המוסדית של הסנגוריה הציבורית מול גורמים אחרים. פעילותה של הסנגוריה הציבורית בהקשרים אלה מתמקדת, בין היתר, בהגברת המודעות בקרב עורכי הדין המייצגים מטעמה למסקנות דוח פלמור ולהמלצותיו, תוך מתן הנחיה מקצועית לעורכי הדין להעלות טענות מתאימות במישור המשפטי במסגרת הייצוג בתיקים פרטניים וכן לפעול במישורים נלווים כגון הגשת תלונות למח"ש וליווי שלהן במקרים המתאימים.

כמו כן, הסנגוריה הציבורית עוקבת אחר תופעות של שיטור יתר או אכיפה בררנית, ומביאה לידי ביטוי פעילותה זו הן במסגרת טענות מקדמיות או משפטיות שהן חלק אינהרנטי מהייצוג

<sup>21</sup>להרחבה נוספת ניתן לעיין בטבלה 2 ובתיאור התלונות לדוגמה בפרק שעוסק בטיפול בתלונות.

בהליכים הפליליים הרלוונטיים, הן בפעילות מוסדית בין-משרדית של הסנגוריה הציבורית מול גורמי האכיפה והתביעה.

להלן מספר דוגמאות רלוונטיות מהעת האחרונה להחלטות שיפוטיות ופסקי דין המביאים לידי ביטוי את פעילותנו בהקשר זה:

**בפסק דין שניתן ביום 26.7.20 בת"פ (שלום י-ם) 27139-11-18 מדינת ישראל נ' ארגאן, זוכה נאשם ממוצא אתיופי מעבירה של החזקת סכין, בין היתר, לאחר שבית המשפט השתכנע כי עיכובו של הנאשם על ידי השוטרים נעשה שלא כדין ובנסיבות המעוררות חשש כבד לכך שהעיכוב נעשה על יסוד "דעה קדומה, עמדה גזענית וכיוצא בזה".**

במקרה אחר, ניתן ביום 6.1.21 פסק דין בת"פ (שלום רחובות) 27521-10-17 מדינת ישראל נ' מהרט, שבמסגרתו **זוכה נאשם מעבירות של תקיפת שוטר**, הפרעה לשוטר והעלבת עובד ציבור. בית המשפט קבע, בין היתר, כי השוטר שעיכב את הנאשם מלכתחילה פעל שלא כדין תוך הפרה בוטה של זכויותיו, לרבות מעצרו שלא כדין ושימוש בכוח בלתי מידתי כלפיו. בהקשר זה הדגיש בית המשפט את החבלות שנגרמו לנאשם בעת מעצרו ואת העובדה שאף לא ניתן לו טיפול רפואי הולם. נוסף על כך, קבע בית המשפט כי בנסיבות שהוכחו קמה לנאשם הגנה מן הצדק בשל העדר חקירת מח"ש טרם הגשת כתב האישום, והוטעם כי על מח"ש מוטלת החובה לבחון את גרסת האזרח בטרם הגשת כתב אישום, וזאת גם בנסיבות שבהן לא הוגשה תלונה רשמית. **ראוי במיוחד לציין עדות הגנה שנשמעה במהלך המשפט מפי עד ראייה לאירווע, אף הוא ממוצא אתיופי, שפירט בפני בית המשפט את תחושת האפליה הקשה שהוא נתקל בה מידי השוטרים (פסקה 56 לפסק הדין).**

לצד הייצוג בתיקים הפרטניים כאמור, פעלה הסנגוריה הציבורית גם במישור המוסדי במספר היבטים:

כך, למשל, ביום 27.1.20 פנה הסנגור הציבורי הארצי ליחידת התיאום והסב את תשומת ליבה להתנהלות פסולה של חוקר משטרה בתחנת אילת, אשר על פי מידע מבוסס שהגיע לידיעת הסנגוריה הציבורית אגב ייצוג לקוח ממוצא אתיופי, נהג באופן מביש ופסול תוך השמעת הערות גזעניות בוטות כלפי הנחקר.

לנוכח העובדה שחלק ניכר מפעולות שיטור היתר מסתיימים בתיקי חקירה שנפתחים כנגד אזרחים הנמנים עם אוכלוסיות מוחלשות כאמור, חידשה הסנגוריה הציבורית פנייה קודמת מטעמה למשנה ליועץ המשפטי לממשלה (פלילי) בבקשה לקדם תיקון חקיקה לפיו הטיפול בתיקים הכוללים עבירות שעניינן תקיפת שוטר, הפרעה לשוטר והעלבת עובד ציבור שהינו שוטר, יועבר לסמכותה הייחודית של הפרקליטות. זאת בשונה מההסדר הקיים כיום בחוק, לפיו עבירות כלפי שוטרים שאינן עבירות תקיפה מטופלות על ידי יחידת התביעות המשטרתיות, ובמקרים מסוימים אף עבירות של תקיפת שוטרים מטופלות על ידי התביעות המשטרתיות, כאשר ישנה עבירה אחרת, המצויה בסמכות התביעות המשטרתיות, שהיא העבירה המרכזית. בפנייה זו שבה הסנגוריה הציבורית ועמדה על ניגוד העניינים המובנה העולה מהותרת הטיפול בעבירות שבוצעו, לכאורה, כלפי שוטרים בידי התביעה המשטרתית, בפרט כאשר מדובר במצב שבו המשטרה היא שחוקרת את תלונתו של השוטר ובידה נתונה

גם ההחלטה אם להעמידו לדין. הודגש גם כי מצב זה פוגע במראית פני הצדק ובאמון הציבור במערכת אכיפת החוק, במיוחד לנוכח העובדה שמהנתונים שנאספו עולה כי בפועל התביעה המשטרתית מטפלת במאות תיקים של תקיפת שוטרים בשנה. על כן, ביקשה הסנגוריה הציבורית לתקן את החוק, כך שייקבע שעבירות המופנות כלפי שוטרים – תקיפת שוטר, תקיפת שוטר בנסיבות מחמירות, הפרעה לשוטר והעלבת עובד ציבור שהינו שוטר – תטופלנה באופן בלעדי על ידי פרקליטות המדינה, וזאת ללא הותרת חריג המאפשר את העברת הטיפול לידי התביעה המשטרתית.

פניות מוסדיות נוספות נעשו בשנים האחרונות מטעמה של הסנגוריה הציבורית על מנת להביא לטיפול יעיל יותר בתופעות של אכיפה בררנית או שיטור יתר כלפי אוכלוסיות מוחלשות או מיעוטים. בתוך כך, בחודש אוגוסט 2018 פנה הסנגור הציבורי הארצי לפרקליט המדינה ולמנהלת מח"ש והציג בפניהם את הקשיים העיקריים העולים מעבודתה השוטפת של הסנגוריה הציבורית לגבי מיצוי הטיפול בתלונות המוגשות למח"ש. בפנייה הודגשו מספר קשיים העולים מנוסחה הנוכחי של הנחיית פרקליט המדינה המסדירה את מדיניות הטיפול בתלונות החדיות של אזרחים ושוטרים זה כנגד זה, בעיקר בכל הנוגע להתוויית שיקול הדעת בבחינת תלונות כנגד שוטרים וכן לגבי אופן הטיפול של מח"ש בבקשות של המשטרה למתן אישור להגשת כתב אישום כנגד אזרח בנוהל מזורז ("נוהל אישור שפיטה"). לאחרונה פורסם כי הנחיית פרקליט המדינה הרלוונטיות עודכנו, ובחלקן הוכנסו שינויים משמעותיים בעקבות פניותיה של הסנגוריה הציבורית.

כך גם פורסם דוח מסכם של צוות מיוחד לבחינת שיפור המענה של משטרת ישראל ומח"ש לתלונות על שוטרים, שהוקם מטעמו של היועץ המשפטי לממשלה. נציגי הסנגוריה הציבורית הופיעו בפני הצוות המיוחד שמונה, והציגו באופן מפורט ונרחב את עמדתה של הסנגוריה הציבורית בנוגע לשינויים ולשיפורים שראוי לקדם, על מנת לצמצם ככל הניתן תופעות של שיטור יתר, אכיפה בררנית והתנהלות פסולה של שוטרים בכלל, וכלפי אוכלוסיות מוחלשות בפרט. הדוח המסכם של פעילות צוות זה כפי שפורסם, כולל מספר המלצות חשובות בהקשר זה, התואמות את עמדותיה של הסנגוריה הציבורית כפי שהוצגו כאמור.

כידוע, בעקבות המהלכים ליישום דוח פלמור תוקנו תקנות שכר הטרחה של הסנגוריה הציבורית ומוקנית לסנגורים המחוזיים סמכות שבשיקול דעת לאשר תשלום בגין טיפול בתלונות למח"ש, כאשר מדובר בפעולות שונות הכרוכות בהשקעה מיוחדת או בעבודה החורגת מגדר הרגיל. הוספת הטיפול בתלונות למח"ש כפעולה המאפשרת תשלום, במקרים המתאימים, מסדירה את אפשרות מתן הליווי המשפטי על ידי הסנגוריה הציבורית בכל הנוגע לחשודים או נאשמים המיוצגים על ידה ואשר מעלים טענות לאלימות או מעשי עבירה אחרים של שוטרים אשר מצדיקים טיפול מול מח"ש, ובכך לשפר את טיפול הסנגוריה הציבורית בתלונות אלה ואת היכולת להביא למיצוי בירורן. בהתאם לכך, כחלק מהייצוג בתיקים הפרטניים הונחו עורכי הדין המייצגים מטעמנו לפעול להגשת תלונות למח"ש במקרים המצדיקים זאת וללוות מקצועית את הליך הטיפול בתלונות. אנו עוקבים אחר כלל התלונות שהוגשו על ידנו למח"ש, ובמהלך השנה החולפת (2019) טופלו על ידי הסנגוריה הציבורית 217 תלונות למח"ש. מתוך כלל התלונות שטופלו במהלך השנה נגזזו על ידי מח"ש 168 תלונות, מתוכן 149 תלונות נגזזו מבלי שנערכה לגביהן חקירה שמוצתה עד תום. בשתי

תלונות נערכה חקירה שבסיומה הוחלט להעמיד את השוטרים המעורבים לדין משמעתי, ואף לא תלונה אחת הסתיימה בהעמדת שוטר לדין פלילי. כמו כן, הגישה הסנגוריה הציבורית 18 עררים על החלטות מח"ש לגנוז תלונות שהוגשו. יצוין כי נתונים אלה עוסקים בסך כל התלונות למח"ש שטופלו על ידה, כמובן, ולא רק לתלונות הנוגעות לסוגיות הרלוונטיות לדוח פלמור.

### מחלקת חנינות

כאמור בדוח לשנת 2019, מתוך רצון להשלים תהליך של תיקון, בשלהי 2018 יצאו נשיא המדינה ושרת המשפטים דאז איילת שקד במתווה חנינות מיוחד המיועד לקטינים וצעירים יוצאי אתיופיה שנשפטו בגין עבירות של הפרת הסדר הציבורי ולא הוטל עליהם עונש מאסר בפועל, המבקשים למחוק את רישומם הפלילי.

מאז פרסום המתווה נתקבלו במחלקת חנינות כ-120 בקשות למחיקה של יוצאי אתיופיה, מתוכן רק 41 בקשות עמדו בקריטריונים של המתווה. מבין 41 הבקשות המתאימות, 37 בקשות נענו בחיוב ו-4 נדחו.

יש לציין כי חלק גדול מהבקשות שהוגשו עד כה עניינן בבקשה למחיקת תיקים סגורים, שלא הוגש בגינם כתב אישום – בקשה שאינה מצויה בסמכותו של הנשיא. במקרים אלה מופנים המבקשים אל מדור מידע פלילי במשטרת ישראל.

כמו כן, הוגשו בקשות למחיקת רישום פלילי בעבירות שאינן ממין העניין כפי המתווה, או בקשות בנוגע לנדונים שהוטל עליהם עונש מאסר בפועל. בקשות אלו מטופלות ככל בקשת חנינה רגילה, ומחלקת חנינות במשרד המשפטים עושה מאמץ לקצר את משך הטיפול בבקשות מהסוג הזה.

על מנת להגיע לאוכלוסיית היעד על פי המתווה, הוקם צוות בין-משרדי עם משרד העלייה והקליטה, אשר ימליץ על דרכים להנגיש את המידע ואת הכלים האופרטיביים לאוכלוסייה הרלוונטית.

## משרד העבודה והרווחה – נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה היא גוף סטטוטורי אשר הוקם בשנת 2008 מכוח סעיף 18א לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן "חוק השוויון") במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. נציבות השוויון היא זרוע ביצועית הפועלת לאכיפת שוויון הזדמנויות בעבודה במישור האזרחי, כמו גם להפנמת הנורמות הראויות של שוויון הזדמנויות בעבודה.

הנציבות פועלת בשני אפיקי פעולה עיקריים, משפטי והסברתי, על מנת להביא למיגור האפליה בשוק העבודה ולהטמעת ערכי השוויון והגיוון בשוק העבודה.

באפיק המשפטי, הנציבות מטפלת בפניות ציבור ובבירור תלונות רבות שעניינן הפרת חקיקת השוויון בעבודה (שהיקפן הוא כ-750 פניות ותלונות בממוצע בשנה, ובשנת 2019 התקבלו 780 פניות); הנציבות מעניקה ייעוץ משפטי בתחומי עיסוקה לעובדים, למעסיקים, למשרדי ממשלה ולגורמים שונים בשוק התעסוקה; הנציבות אף עוסקת, בין היתר, בגיבוש עמדות משפטיות בתחומי עיסוקה ובהכנת חוות דעת משפטיות; במקרים שונים הנציבות אף מוציאה צווים למעסיקים לשם קבלת נתונים, מידע או מסמכים באשר לקיום חובה מחובותיהם לפי חקיקת השוויון בעבודה, או ככל שאלו דרושים לנציבות לצורך ביצוע תפקידיה. כמו כן במסגרת עשייתה המשפטית הנציבות מתערבת במקרים המתאימים בהליכים משפטיים תלויים ועומדים (ברשות בית המשפט) ומחווה במסגרתם את עמדתה המקצועית; ובמקרים המתאימים הנציבות אף נוקטת הליכים משפטיים למימושן של זכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה, בשם המתלונן או בשמה של הנציבות, בהתאם לסמכויותיה לפי חוק השוויון.

בצד פעולותיה במישור המשפטי, נציבות השוויון פועלת, כאמור, לשם הגשמת מטרותיה במישורים נוספים. בכלל זה נוקטת הנציבות פעולות לשם טיפוח התודעה הציבורית בנוגע לזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה, בין היתר באמצעות הדרכה והסברה. במסגרת זו מעבירים עובדי הנציבות הרצאות בכל רחבי הארץ לעובדים, למעסיקים ולגורמים שונים; הנציבות מקיימת כנסים בהשתתפות מומחים העוסקים בתחומי עיסוקה; נציגי הנציבות משתתפים בפאנלים ובכנסים חיצוניים לשם קידום תחום השוויון בתעסוקה;

הנציבות מקיימת שיתופי פעולה עם גורמים אחרים (ציבוריים ופרטיים) לשם קידום מטרותיה; היא מקדמת תוכניות להטמעת שוויון וגיוון בתעסוקה ואף עוסקת בעריכת מחקרים ואיסוף נתונים בתחומי עיסוקה (כדוגמת מדד הגיוון המתפרסם מדי שנה, אשר מספק תמונת מצב על אי-השוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר, בין היתר של ילידי אתיופיה וערבים), במטרה להעמיק ולהעשיר את הידע הקיים בתחומי פעילותה.

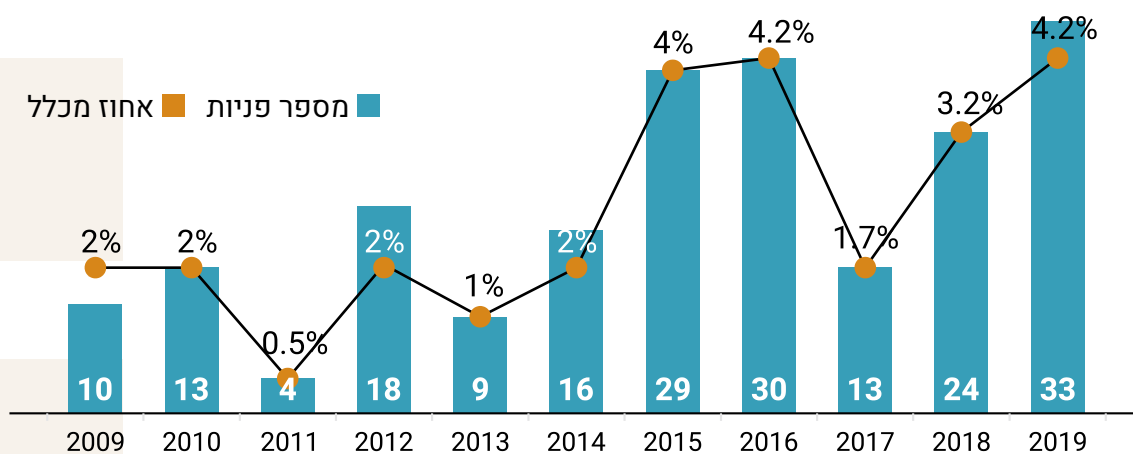
בהתייחס לפניות שהתקבלו בנציבות השוויון בשנת 2019:

- 0.9% מהפניות שהתקבלו היו בנושא אפליה מחמת גזע (7 פניות).
- 4.2% מהפניות שהתקבלו היו בנושא אפליה על רקע ארץ מוצא (33 פניות).
- 6% מהפניות שהתקבלו בנציבות היו בנושא אפליה על רקע לאום (47 פניות).
- 4.5% מהפניות שהתקבלו בנציבות היו בנושא אפליה על רקע דת (35 פניות).

- 4% מהפניות שהתקבלו היו של יוצאי אתיופיה (28 פניות), 2% מהפניות שהתקבלו היו של יוצאי ברית המועצות לשעבר (13 פניות).
  - 18% מהפניות שהתקבלו היו של ערבים (124 פניות).
  - 0.8% מהפניות שהתקבלו היו של חרדים (6 פניות) ו-0.9% מהפניות שהתקבלו היו של דתיים (7 פניות).
- להלן תרשימים מתוך דוח 2019 שפורסם ביולי 2020, שבו מופיע פילוח של הפניות שהתקבלו בנציבות:

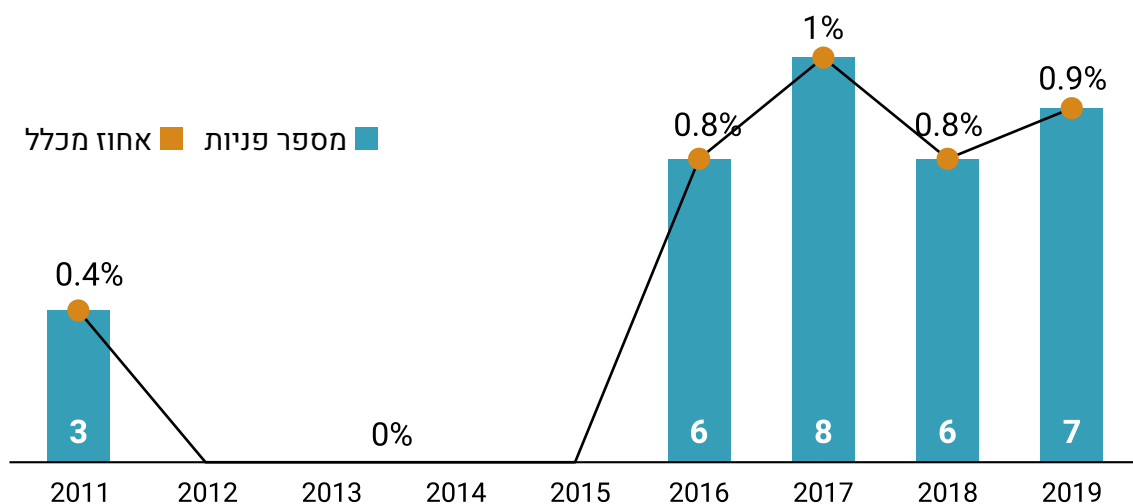
### תרשים | 11

פניות בנושא אפליה על רקע ארץ מוצא (מספרים ואחוזים) בשנים 2011-2019



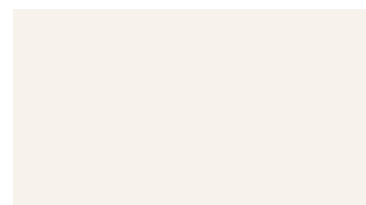
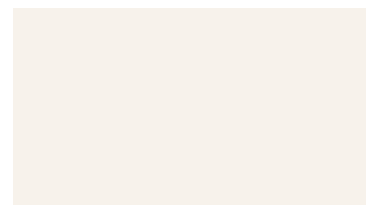
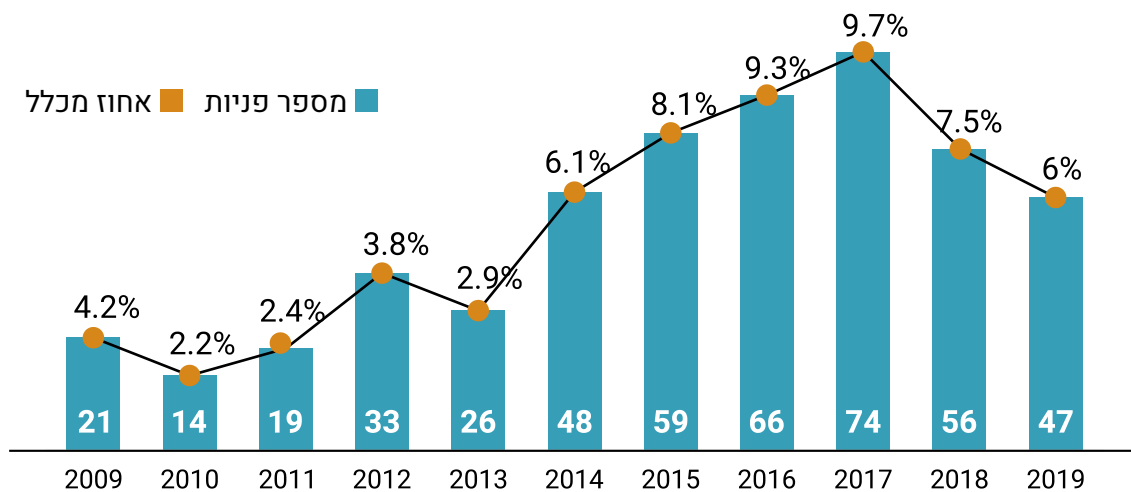
### תרשים | 12

פניות בנושא אפליה על רקע גזע (מספרים ואחוזים) בשנים 2011-2019





מספר הפניות לנציבות השוויון על רקע לאום (מספרים ואחוזים) בשנים 2011-2019



## משרד הבריאות

ביום 25.01.2017 מינה מנכ"ל משרד הבריאות ועדה מתכללת לטיפול בנושא גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות בעקבות החלטת הממשלה 1958 מיום 19.08.2016<sup>22</sup> למיגור תלונות בנושא גזענות ממסדית וניתוב הטיפול בהן לגורמים המוסמכים, ריכוז מידע בנושא המאבק בגזענות, פעולות למניעת גזענות והגשת דוח לממשלה על פעילות משרדי הממשלה השונים למיגור גזענות.

ההחלטה על הקמת הוועדה נבעה מביקורת ציבורית בדבר תופעות של גזענות, אפליה והדרה של מוסדות ומטפלים במערכת הבריאות ובשל התפיסה הרווחת בציבור כי קיימת גזענות או אפליה ממוסדת, אם לא ברמת הכוונה הרי שברמת התוצאה.

### אפס גזענות בבריאות

חזון הוועדה למיגור גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות הוא שלא תתקיים או תתאפשר גזענות בבריאות. חשוב מכך, **הוועדה מבקשת לממש את יכולתה של מערכת הבריאות להיות מנהיגה בפועל של המאמץ למגר גזענות, אפליה והדרה בחברה בישראל.**

הוועדה שואפת שמערכת הבריאות תשמש דוגמה למרחב ציבורי מכבד, מגן ופועל באופן אקטיבי כדי למנוע מופעי גזענות, אפליה והדרה על כל גוניהם, לאתרם ולטפל בהם.

על פי משרד הבריאות, מערכת הבריאות היא השתקפות של פני החברה, ובהיותה כזו היא לא חפה ממתחים ומקונפליקטים על בסיס משתנים כמו לאום, מוצא, מגדר, גיל, דתיות, זהות מינית, נטייה מינית, מעמד חברתי וכדומה. ברור לוועדה כי מערכת הבריאות פועלת בתוך הקשר חברתי, וכי שינוי משמעותי במערכת הבריאות תלוי במיגור גזענות, אפליה והדרה בחברה בכלל וכן בחינוך בנושא כבר מגיל צעיר.

לצד זאת, הוועדה רואה את ייחודה של מערכת הבריאות כמערכת שבה עובדים בשותפות אנשים רבים ומגוונים שמקיימים הלכה למעשה עשייה למען טוב משותף – בריאות ורווחה פיזית, נפשית וחברתית.

ייחוד נוסף נובע מהבסיס החוקי והנורמטיבי לעבודה נוגדת גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות: חוק ביטוח בריאות ממלכתי ("ביטוח הבריאות הממלכתי יהא מושתת על עקרונות של צדק, שוויון ועזרה הדדית) וכן חוק זכויות החולה (מטפל או מוסד רפואי לא יפלו בין מטופל למטופל מטעמי דת, גזע, מין, לאום, ארץ מוצא, נטייה מינית, גיל או מטעם אחר").

**הוועדה רואה במנהיגות שהיא נוגדת גזענות ומקדמת גיוון ושותפות – מרכיב מרכזי בשינוי.**

טיפול מנהיגות כזו הוא אחד האתגרים הראשונים במעלה בדרך למיגור תופעות של גזענות. מוקד מרכזי נוסף בשינוי קשור לקידום ולהטמעה של מציאות שוויונית, קרי צמצום הפערים

<sup>22</sup>החלטת הממשלה שבה מעוגנות המלצות הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, בראשות מנכ"לית משרד המשפטים דאז אמי פלמור ואשר במסגרתה הוקמה היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.

בהקצאת משאבים, בזמינות ובנגישות של שירותי הבריאות בין קבוצות חברתית שונות וכן בתוצאי בריאות.

מציאות שוויונית – גם היא בסיס משמעותי למיגור גזענות.

### תפקידי הוועדה

- למפות וללמוד את תמונת המצב בנוגע לתופעות של גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות: הביטויים של התופעות, היקפן, האוכלוסיות הנפגעות מכך והסיבות להופעתן ו/או הישנותן;

להציע דרכים להתמודדות עם תופעות אלו ולדאוג לאי-הישנות בעתיד: באמצעות קביעת מדיניות, פיקוח ובקרה, הכשרות, הסברה וכדומה.

### עקרונות עבודת הוועדה

- שיתוף מבוטחים ומטפלים בתהליך המיפוי, הלמידה, תכנון התוצרים של הוועדה;
- התייחסות בהמלצות לתוצרי מדיניות קונקרטיים לצד עבודה על היחסים והתהליכים עם מבוטחים וקבוצות חברתיות שנפגעו כתוצאה מגילויי גזענות, אפליה והדרה.

### מנדט הוועדה

- הזמנת עדויות מנפגעים, צוותי בריאות, מומחי אקדמיה וכו' במטרה למפות אוכלוסיות שנפגעו, ביטויים של גזענות, אפליה והדרה וגיבוש פתרונות בנושא;
- פנייה לקבלת מידע ממוסדות בריאות;
- פתיחת ערוצי פניות ציבור ייעודיים בנושא גזענות, אפליה והדרה;
- הגשת המלצות למנכ"ל המשרד ותכלול ההוצאה לפועל שלהן לאחר אישור;

עבודה משותפת עם המנגנון הממשלתי למיגור גזענות (או מי מטעמו) שיוקם בהמשך להחלטת ממשלה 1107.

### המלצות הוועדה

- **מניעת** גזענות, אפליה והדרה
- **איתור** מופעי גזענות, אפליה הדרה וניתובם
- **טיפול** בגזענות, באפליה והדרה
- **גיבוש אמנה חברתית** משותפת באמצעות מעגלי שיח עם קבוצות חברתיות מגוונות, עם מטופלים, עם מטפלים, עם איגודי עובדי ועוד
- **מינוי בעל תפקיד** ייעודי שתפקידו יכלול טיפול בתלונות פרטניות לצד איתור מופעים ממוסדים וטיפול בהם
- **כתיבת חוזר** מנכ"ל מנחה בנושא
- **הכשרה וחינוך** לסטודנטים ולצוותים פעילים בשטח
- **הנכחה, הנגשה ופישוט** האפשרות להגשת תלונה

- **מנהיגות וניהול:** הנחיה, תמרוץ ועידוד בכירים בנושא
- **מסע הסברה** ליצירת אמון ואווירה ציבורית נוגדת גזענות מקדמת מציאות שוויונית
- **עידוד פרואקטיבי** להגשת תלונות, בדגש על קבוצות מחולשות
- **הטמעה** של תהליכי בקרה הנובעים מחוזר מנכ"ל ומחובת מנהלים בנושא
- **עיצוב מחדש** של "מרחבים נפיצים" דוגמת מחלקת מיון או מחלקת יולדות באמצעים פיזיים וארגוניים (כנוהלי ביקור משפחות)
- **הקמת צוות** מחקר וייעוץ
- **קידום מחקר** ייעודי ראשון בנושא
- **עליית מאמץ** בצעדים לקידום הגיוון בתעסוקה<sup>23</sup>.

בעקבות המלצות הוועדה, משרד הבריאות מפרסם מדי שנה דוח מעקב אחר פעילותו לקידום המאבק בגזענות, הדרה ואפליה במערכת הבריאות.

במהלך שנת 2020 ובעקבות התפרצות נגיף קורונה, פעל משרד הבריאות במספר מישורים. אנו נביא מתוך דוח המעקב של משרד הבריאות את הפעולות המרכזיות<sup>24</sup>:

1. **הצהרת כוונות: פנייה לארגוני הבריאות וגופים ציבוריים** – בהמשך לפניית חוזרות של מטופלים כמו גם פרסומים בתקשורת בנושא סטיגטיזציה של מטופלים (במיוחד חרדים ו/או תושבי העיר בני ברק) אשר הובילה להדרתם ובמקרים קיצוניים למניעת טיפול, הוצאה לארגוני הבריאות הבהרה מטעם משנה למנכ"ל משרד הבריאות הפרופ' גרוטו, המבהירה את החשיבות שבשוויון בטיפול בכל אדם ללא קשר למוצאו ולמקום מגוריו.
2. **המועצה הציבורית המייעצת לפרויקטור הקורונה**, אשר קמה במטרה להביא אל שולחן מקבלי ההחלטות את נקודת המבט של הציבור במסגרת המאבק בקורונה. המועצה מורכבת מראשי ארגונים חברתיים ומאישי ונשות ציבור מכלל קשת האוכלוסיות והקהילות בחברה הישראלית, מהמרכז ומהפריפריה החברתית והגאוגרפית בישראל.
3. **הרשת האזרחית למאבק בקורונה** – זו הוקמה מתוך ההבנה כי ליוזמות אזרחיות וארגוני מגזר שלישי יש היכולת והידע לעודד בציבור שינוי התנהגות מציל חיים. הרשת הוקמה בשותפות של משרד הבריאות, מגן ישראל, פקע"ר, משרד ראש הממשלה, המועצה להתנדבות וג'וינט ישראל, במטרה לתמוך ולחבר בין יוזמות קהילתיות ולאפשר למידה הדדית, חבירה ושיתוף פעולה בין-ארגוני ובין מגזרי. במסגרת הרשת הושם דגש על הגעה למגוון רחב של קהילות וציבורים בחברה הישראלית ונוצרו שיתופי פעולה עם ארגונים ויוזמות חברתיות להגברת ההיענות האזרחית לשמירה על הנחיות הקורונה ולעידוד ההתחסנות בקרב הציבור.

<sup>23</sup>מתוך אתר משרד הבריאות

[https://www.health.gov.il/Subjects/Equality\\_in\\_Health/racism/Pages/default.aspx](https://www.health.gov.il/Subjects/Equality_in_Health/racism/Pages/default.aspx)

4. **טיפול בפניות פרטניות** – משרד הבריאות טיפל במספר פניות, מהן בנושא הפרדת חולים על רקע מעמד אזרחי/לאום במלוניות קורונה (משרד הבריאות ופיקוד העורף הבהירו כי השיקולים הנוגעים להפניית חולים למלוניות קורונה הם מיקום גאוגרפי, כשרות ותנאים מיוחדים וכן בקשות של המפונים לשהות עם קרובים או מכרים) ותיוג אוכלוסיות (מספר פניות הנוגעות לתיוגן של אוכלוסיות, בעיקר מהמגזר החרדי והערבי, כאוכלוסיות בסיכון גבוהה לקורונה).

לצד כל אלה המשיך משרד הבריאות לפעול במישורים נוספים על מנת למגר גזענות ואפליה:

#### גזענות מוסדית

- מתן חיסון ליילוד – שחפת (BCG): הוגשו המלצות מטעם המשנה למנכ"ל לשינוי הנוהל. ההמלצות ממתירות להכרעת ראש שירותי בריאות הציבור.
- הפרדת יולדות: במאי 2018 הוגשה נגד ההסתדרות המדיצינית הדסה, שירותי בריאות כללית (כבעלים של המרכז הרפואי סורוקה) ומשרד הבריאות (כבעלים של המרכז הרפואי גליל) עתירה בבית הדין לעבודה בנושא של הפרדת יולדות בשיבוץ חדרים לאחר לידה. הצדדים עודם נמצאים בהליכי גישור. בה בעת, במהלך 2020 התקיים יום למידה נוסף עם מנהלות ומנהלים מהמחלקות ליולדות מכלל בתי החולים בארץ (אחיות ראשיות/אחים ראשיים/סגניהם, רופאות/רופאים מנהלי ומנהלות מחלקה). בסך הכול השתתפו בהכשרות שנערכו בסיוע היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים ועם מסר – המרכז לסימולציה רפואית בתל השומר, 74 אישה ואיש מ-17 בתי חולים ברחבי הארץ. ביום זה נדונה התופעה וכלים בין-אישיים, ארגונים ומערכתיים להתמודדות עימה.
- ילדי תימן: הסתיים המחקר שערך המשרד בנושא מעורבות אנשי הבריאות בפרשה. טיוטת דוח תוגש למנכ"ל המשרד.
- שימוש בדפו-פרובר בקרב יוצאות אתיופיה: הסתיים ניתוח שימושים בתכשיר דפו-פרובר למניעת הריון בקרב יוצאות אתיופיה וערביות. זאת בהמשך לפנייה שנערכה במהלך 2019 לכל קופות החולים במטרה למפות סטטוס שימושים באמצעי מניעה זה בקרב קבוצות אוכלוסייה שונות ביישובים שונים. הניתוח מוצג בימים אלה לגורמים בתוך המשרד ובקופות חולים.

#### פעילות קופת החולים

##### מכבי שירותי בריאות<sup>25</sup>

בניית תוכנית להגברת המודעות, איתור האירועים ובניית סט כלים להתמודדות העובדים

<sup>24</sup>להרחבה, ראו "מקדמים שוויוניות בבריאות באמצעות מיגור גזענות במערכת הבריאות", דוח מעקב מס' 2, 2021.

<sup>25</sup>טלי קניג – ממונה על צמצום פערים בבריאות, מחלקת איכות, אגף מידע ובריאות דיגיטלית; מיכל הורביץ-משה – ס. מנהלת מערך תגמול, הטבות ויחסי עבודה, אגף משאבי אנוש; טלי צינמון – נציבת פניות הציבור, אגף משאבי אנוש; נעמה פרידמן – ממונה תחום מתנדבים, גמלאים ואלימות כלפי עובדים, אגף משאבי אנוש.

והמנהלים במצבים של גזענות, הדרה ואפליה. תוכנית זו נבנתה תוך שיתוף עובדים מכל הארץ וממגוון זהויות שונות.

### **לאומית שירותי בריאות<sup>26</sup>**

התקיימה פעילות למיגור הגזענות – לא רק בתוך הקופה אלא גם מחוצה לה, בעזרת עמותות שונות ורשויות מקומיות.

---

<sup>26</sup>מרגלית שילה, מנהלת קידום בריאות ורפואה משולבת והממונה על שוויון, לאומית שירותי בריאות.

## משטרת ישראל

פנינו למשטרת ישראל בקשה לקבלת נתונים אודות טיפול בתלונות על רקע התנהגות פסולה או אלימה שלא כדין מצד שוטרים; הגשת תלונות למח"ש בגין אלימות שוטרים; נתוני אכיפה לרבות פתיחת תיקים נגד יוצאי אתיופיה ופילוחם לפי עבירות תוך התמקדות בעבירות מגע; נתונים אודות תיקי נוער; נתונים אודות הגשת כתבי אישום; ונתונים אודות עילות סגירה.

כמו כן, ביקשנו לקבל את הנוהל שמסדיר את מנגנון הפיקוח והבקרה על התנהלות שוטרים על-פי נוהל ההזדהות על מנת למנוע פרופיילינג; נתונים אודות מצלמות גוף; נתונים אודות שיטור קהילתי לרבות הכשרת השוטרים הקהילתיים ותוכנית העבודה שכוללת מטרות ויעדים; ונתונים אודות הדרכת שוטרים לרבות הסילבוס של ההכשרה.

בפרק זה יוצג המידע כפי שהתקבל ממשטרת ישראל ללא נתוני האכיפה וזאת בשל העובדה שהדיווח שהתקבל כולל נתונים חלקיים ונעדרים ממנו נתונים גולמיים כפי שאלה התקבלו בכל שנה. ככל שהנתונים המלאים יתקבלו כנדרש על ידי משטרת ישראל, יחידת התיאום תשקול לפרסם דוח מיוחד בעניין זה במהלך השנה.

להלן המידע שהתקבל על ידי משטרת ישראל:

### כללי:

- א. מדינת ישראל מתאפיינת ברב תרבותיות עם מגוון אוכלוסיות בעלות מאפיינים ייחודיים בדגש על אוכלוסיות מיעוטים.
- ב. משטרת ישראל פועלת ונותנת שירות לכלל האוכלוסייה במדינה מתוך הבנה לשונות התרבותית הקיימת.
- ג. חלק מרכזי במדיניות המשטרה מכוון לשילוב של כלל אוכלוסיות החברה הישראלית בין משרתיה.
- ד. שילוב זה נעשה מתוך תפיסה כי ייצוג הולם בקרב המשרתים יגביר את אמון הציבור במשטרה ויסייע למציאת פתרונות הולמים לבעיות האזרח.
- ה. היחידה לשוויון מגדרי וגיוון תרבותי (להלן- היחידה), פועלת במספר מישורים המכוונים להשפעה על תודעת המשרתים, מתוך הבנה כי שינוי התודעה ישפיע על תפיסת תפקיד השוטר בחברה דמוקרטית ורב תרבותית, ויביא להעלאת אמון הציבור במשטרה. תפיסה זו מוטמעת באופן שיטתי והדרגתי בהכשרות הארגון.
- ו. מישורי הפעולה בהם פועלת היחידה הם:
  - גיוס אוכלוסיות גיוון ושילובן בארגון
  - העצמת שוטרים מאוכלוסיות גיוון
  - הנכחה חיובית
  - קידום לתפקידי ליבה ולעמדות מפתח בארגון

במקביל פועלת המשטרה להכשיר את שוטריה בנושא הרב תרבותיות והכרות עם מאפייני מיעוטים לצורך מתן שירות הולם, כפי שיפורט בהמשך.

בהתייחס לנושאים שהעליתם במכתבכם הרינו להשיב כדלקמן:

**א. טיפול בתלונות על רקע התנהגות פסולה או אלימה שלא כדין מצד שוטר-**

1. בהתאם להמלצת הצוות למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה (דו"ח פלמור), שאומצה בהחלטת ממשלה מס' 2254, על משטרת ישראל לפרסם דו"ח שנתי ובו פירוט התלונות וההליכים המשמעתיים שננקטו נגד שוטרים בגין אלימות או מעשים פסולים על רקע גזעני.
2. נדגיש שעפ"י ההנחיה, כל העתק של תלונה שמוגשת לית"צ, שעניינה התנהגות גזענית או פסולה, מועבר ישירות לידיעת מחלקת המשמעת במשטרת ישראל.
3. מצ"ב דו"ח לשנת 2020, בו **תלונות ציבור** בנושא התנהגות גזענית שבוררו על-ידי קציני תלונות ציבור במחוזות ובאגפים. כמו כן, תלונות שהתקבלו **במחלקת משמעת**.

**תלונות ציבור**

מס' סידורי	תאריך האירוע	תיאור תמציתי של התלונה	ממצאי הברור+ צעד משמעתי
1	13.09.20	נטען כי שוטר אמר לו שהוא פלסטינאי והוא לא צריך להיות פה וצריך לתת לו כדור בראש	התלונה נמצאה לא מוצדקת
2	09.11.20	טוען כי במהלך מתן דו"ח תנועה השוטר אמר "יש לך כיפה על הראש" ובכך העליב אותו ופגע ברגשותיו הדתיים	התלונה נמצאה מוצדקת, חלקית
4	01.09.20	דרישת תעודת זהות על רקע היותו בן העדה האתיופית וללא סיבה מוצדקת	התלונה נמצאה לא מוצדקת
5	21.05.20	מלינה על התנהגות השוטר כלפי בנה הקטין לאור השתייכותם לקהילה האתיופית	התלונה נמצאה לא מוצדקת
6	11.06.20	טענה לרישום דוח על רקע גזעני	התלונה אינה מוכחת
7	12.02.20	התנהגות לא הולמת ודרישה להצגת תעודת זהות ללא סיבה ממאבטח ממוצא אתיופי על רקע חזותו ומוצאו.	התלונה אינה מוכחת
8	02.06.20	תלונה על סירוב שוטרת להזדהות בפני האזרח אגב חשד לביצוע עבירת תעבורה ודרישה מהאזרח להציג תעודה מזהה	תלונה מוצדקת, הערת מפקד
9	03.03.20	תלונה בגין התבטאות שוטר ביחס לחניה באדום לבן: "זו תרבות הנהיגה ביפו"	התלונה לא התבררה עד תום
10	12.02.20	התלונה בגין התבטאות השוטר על רקע השתייכותו לקהילה האתיופית	הטענה כי מדובר באמירה גזענית לא מוצדקת, יחד עם זאת מדובר בהערה לא ראויה ולכן הוחלט על ראיון הערת מפקד.



11	03.12.18	מלין על חיפוש לא חוקי והתנהלות לא תקינה של שוטרים בתחנת אשקלון / לכיש בשל השתייכותו לקהילה האתיופית	מדובר בערר, טרם הסתיים טיפול
12	05.01.20	התבטאות כלפי נוסע ברכב על רקע מוצאו הערבי	תלונה אינה מוכחת
13	10.06.20	הנ"ל טוען כי שוטר נתן לו דוח על אי חבישת מסכה, לטענתו היו עוד מספר אנשים במקום ללא מסיכה ורק בגלל שהוא ערבי הוא קיבל את הדוח	התלונה בלתי מוצדקת
14	03.05.20	הנ"ל פונה ומלינה כי הסגר בשכונת רמת ב"ש הוסר וכי המשטרה ממשיכה לאכוף את תקנות החירום רק בגלל שמדובר במגזר חרדי	התלונה בלתי מוצדקת
15	07.07.20	הנ"ל פונה ומלין על כך שקיבל דו"ח על אי עטית מסיכה לטענתו על רקע היותו חרדי	התלונה בלתי מוצדקת
16	5/6/20 ו- 1/7/20	הנ"ל מלינה כי ישנם ריבוי מקרים של ענישה / בריונות של שוטרים כנגד האוכלוסייה החרדית בתחום מחוז י-ם	התלונה בלתי מוצדקת
17	08.06.20	הנ"ל מלין כי קיבל דו"ח על אי עטית מסיכה על רקע גזעני	התלונה בלתי מוצדקת
18	19.8.20	הקצין ביקש לחנות בחניון השמור לרכב משטרה בתפקיד. המאבטח ממוצא אתיופי סירב בנועם. הקצין אמר לו "לא פלא שמתנכלים אליכם".	התלונה בלתי מוצדקת
19	17.3.20	המתלונן טוען כי השוטר אמר לו בנימה גזענית: "אל תגיד לי אחי אני לא אחיך אפילו, אנחנו לא בני דודים ואפילו לא בטעות"	התלונה נמצאה מוצדקת (עודכן ב הדרכה 8.7.20) לשוטר
20	31.8.20	המתלונן טוען שהמתנדב אמר לו: "אתם היהודים כולכם שקרנים רמאים צריכים לגמור אתכם"	התלונה נמצאה לא מוכחת
21	23.3.20	תלונה על התבטאות בוטה ולא הולמת כלפי עובדת חברת הסעדה מצד אחראית מטבח להב 433 בשל השתייכותה לקהילה האתיופית	נערך בירור פיקודי, הבירור העלה כי התלונה אינה מוצדקת.
22	03.05.20	תלונה על שוטר שנתן דו"ח על אי חבישת מסיכה עקב צבע עורו.	התלונה לא בוררה עד תום
23	12.07.20	המתלונן, בן העדה האתיופית הלין על תחקור מבזה ומשפיל מצד מתחקרת יחב"מ בהליך התאמה תעסוקתית	התלונה עדיין מצויה בבירור

## תלונות מחלקת משמעת

מספר סידורי	תאריך אירוע	תיאור תמציתי של התלונה	ממצאי הברור+צעד משמעתי
24	23.02.20	התבטאויות בקבוצת ווטס אפ בתחנת קריית מלאכי	התלונה נמצאה מוצדקת. מונה קב"ד, שבעקבותיו ניתנה לשוטרים המעורבים התראת ר' אמ"ש והעברה לתפקיד לא פיקודי, מחוץ לתחנה.
25	7-12/20	שוטר התלונן כנגד מפקדו בגין התנכלות על רקע היותו מוסלמי. אמירות בלתי ראויות בווטס אפ והתייחסות מפלה לרעה.	התלונה בלתי מוצדקת.

### נוהל הזדהות

לא נאספו נתונים בגין דרישת ת.ז. בניגוד לנוהל ההזדהות

### מצלמות גוף -

כמות המצלמות עפ"י פילוח יחידות ותפקידים, עפ"י סדר ההטמעה:

1. בשנת 2019 החל פרויקט מצלמות הגוף בכלל מחוזות משטרת ישראל.
2. במהלך שנת 2020 החל תהליך הטמעת מצלמות הגוף ביחידות היס"מ, במג"ב, ובמגזרי שיטור מיוחדים (כלבנים, שיטור ימי, שמ"זים).
3. סה"כ מוסמכי מצלמות עד כה - 7,662 שוטרים.
4. נוהל מצלמות הגוף 220.003.16, הותר לעיון עפ"י חוק חופש המידע, התשנ"ח-1998.

### שיטור קהילתי -

1. התכנית הממשלתית לשילוב יוצאי אתיופיה מופעלת ב-25 תחנות ליבה שנבחרו ע"פ קריטריון כמותי. נעשתה עבודת מטה, שכללה מיפוי צרכים בקהילה+ הגדרת תחנות ליבה מחדש ופריסת המש"קים בהתאם לתחנות הליבה. עד כה מונו 29 מש"קים בכל תחנות הליבה במטרה לייצר שותפות עם הקהילה כדי לבנות אמון.
2. הכשרות שוטרים הקהילתיים במהלך השנה האחרונה כמפורט להלן:

#### ■ סדנת פיתוח והעשרה

מבוצעת אחת לרבעון. בנובמבר 2020 התקיים יום עיון למערך המש"קים בימין אורד - "דרוש כפר שלם לגדל ילד", חינוך למשמעות.

#### ■ הכשרות, ליווי ותמיכה מקצועית למערך המשקים

מתבצע בשוטף.

3. פרויקטים שבוצעו במסגרת השיטור הקהילתי במהלך 2020:

- **בניית מנהיגות משותפת , שולחנות עגולים**  
בשל מגפת הקורונה המפגשים מתקיימים בצורה חלקית.
- **ועדת היגוי ברמה ארצית/מחוזית/מרחבית/תחנתית**  
היכרות ועבודה עם נציגי הקהילה ודמויות מובילות ומשפיעות- בשל מגפת הקורונה המפגשים הופסקו וטרם הוקם פורום מייעץ ברמה הארצית.
- **מתנדבים/סיירת הורים/משמר השכונה**  
מופעלות בחלק מתחנות הליבה: יבנה, גדרה, פ"ת, חדרה, באר שבע ועוד'.
- **הנגשת תהליך הגשת תלונה**  
המש"קים מסייעים לקהילה בהגשת תלונה, תרגום, תיאום והעברת מידע ושיתוף פעולה עם היחידה החוקרת/סגירת מעגל.
- **סדנאות למפקדי תחנות ליבה**  
סדנאות בנושא הטיות ודעות קדומות, עבודה מותאמת, מיקוד יעדי תחנות המשטרה, ליווי מפקדי התחנות.
- **מיצוב בארגון**  
התקיימו הרצאות בהכשרות השונות , ימי עיון, שיעורים שבועיים, וכד': נערכו מספר הרצאות במהלך השנה בהכשרות קצינים ושוטרים (קורס מש"קים, השתלמות עבירות מין, השתלמות אלמ"ב, השתלמות קציני שירות, מפקדי יחידות סיור, קציני שיטור מחוזיים, שוטרי סיור ועוד' )
- **סרטון הסברה בנושא הלוואות שוק אפור**  
זיהוי תופעה בקהילה ומתן מענה לצרכי הקהילה.
- **השתתפות בני נוער בשיעורים שבועיים/בהערכות מצב תחנתיות**  
שיתוף שוטרי השטח בתחושות ובחוויות של בני הנוער.
- **חלוקת סלי מזון למשפחות מעוטות יכולת.**
- **תנועת "שחקים"**  
המשטרה החלה בהפעלת תכנית ייחודית לנוער נורמטיבי ואיכותי כגשר נוסף לדור העתיד. גם בני נוער יוצאי אתיופיה משולבים בתנועת "שחקים".
- **עבודה בשת"פ עם היחידה לשיווין מגדרי וגיוון תרבותי לאיתור מועמדים לגיוס.**

#### **הדרכת שוטרים לשיטור אפקטיבי בחברה רב תרבותית**

##### **כללי**

- היחידה לשוויון מגדרי וגיוון תרבותי פועלת במספר מישורים המכוונים להשפעה על תודעת המשרתים.
- הנחת העבודה כי שינוי תודעה ישפיע על תפיסת תפקיד השוטר בחברה דמוקרטית ורב תרבותית, ומכאן יתרום להעלאת אמון הציבור במשטרה

■ במהלך השנה החולפת מופו על ידי היחידה 5 עולמות תוכן בתהליכי ההכשרה, אשר הותאמו לאוכלוסיית היעד בהתייחס לתפקיד ולדרג הפיקודי.

1. החברה הישראלית: מאפיינים, מגמות, שסעים
2. קהילות בחברה הישראלית: מפגש עם נרטיב קהילתי, היכרות עם סוגיות מאפיינות ביחסי משטרה-קהילה
3. משטרה בחברה דמוקרטית: אמון, הציבור, הוגנות, לגיטימיות ואפקטיביות משטרתית
4. הטיות ועמדות אישיות: התבוננות רפלקטיבית על עמדות אישיות, הטיות ביחסים לאחר
5. כשירות תרבותית: פרקטיקות פנים ארגוניות וחץ ארגוניות

■ תפיסה זו הוטמעה באופן שיטתי והדרגתי בהכשרות הארגון וביחידות שטח ומטה המקיימות ממשקי עבודה עם קהילות החברה הישראלית ובכללו יוצאי אתיופיה.

1. קורס קצינים ייעודי
  2. תכנית בכירות וחשיבה מערכתית לניצבי משנה
  3. תכנית בכירות וחשיבה אסטרטגית לתתי ניצבים
  4. קורסי הפיקוד – פו"ם, קצינים מתקדם, תכנית הצוערים שהם
  5. מערך השירות אשר אמון על שיפור וטיוב השירות בקו המגע עם האזרח: התקיימה תכנית בת 4 ימים שעסקה בסוגיות הקשורות במפגש אפקטיבי עם קהילת יוצאי אתיופיה.
  6. מחלקות אגף משאבי אנוש, מחלקת מדעי ההתנהגות, מדור מיון ולשכת גיוס.
- במסגרת זאת מתבצעת עבודה שתכליתה העמקת ההבנה בנוגע לחסמים והטיות המשפיעים על שילוב אוכלוסיות, איתור צווארי בקבוק והצעות לפתרון, שילובם כסוכני שינוי לתהליכי גיוון בארגון

### **אגף ההדרכה - להלן פירוט הנתונים הרלוונטיים במכללה לשנת 2020-**

1. במסגרת הכשרות המכללה הלאומית לשוטרים, מועברות לחניכי הקורסים הדרכות, הרצאות וסדנאות בנושא כשירות תרבותית בדרך קבע, בהתאם לאתגרי התפקיד ומאפייני הדרג. כן, נערכות הדרכות לסגלים במסגרת הכנות סגלים לפתיחת קורסים.
2. הדרכות אלה, מעוגנות בתיקי היסוד של ההכשרות, ומועברות על בסיס מערכי שיעור/סדנה מובנים.
3. בשנת 2020, התקיימו 85 מופעי הכשרות "כשירות תרבותית" בכלל הכשרות המכללה. לציין כי מדובר בהיקף נמוך ביחס לשנים קודמות עקב שינוי בהיקף קורסים ופריסתם בגלל נגיף קורונה.
4. כמו כן, בהכשרות יסוד סייר מועברות סדנאות של חצי יום בנושא "הוגנות בתהליכים-

הוגנות בעבודת המשטרה". הסדנאות עוסקות בין היתר, ביחס מכבד ושוויוני בטיפול המשטרה, כחלק ממודל הוגנות המשטרה.

5. במסגרת הכנות הסגלים בקורסי היסוד סייר, חוקר, בלש מתקיימות הדרכות לסגלים לעבודה עם חניכים מרקעים שונים (חרדים, ערבים, טראנסג'נדרים), זאת בשיתוף פעולה מלא עם המנהלת לחברה הערבית והיחידה לשוויון מגדרי וגיוון תרבותי. לציין כי ב-2020 התקיימו גם תהליכי:

- קליטת חניכים בדואים במסגרת פרויקט "צעירים לעתיד בטוח" - הכנת סגל יסוד סייר- יומיים של הכנת סגל בנושא החברה הבדואית כולל הרצאות, סיורים בדרום ומפגש עם האוכלוסייה.

- הכנת סגל לקורסי שמ"ז- במסגרת הכנת הסגל התקיימו הרצאות בנושא שיטור בחברה דמוקרטית ושיטור בחברה רב תרבותית.

6. קורסים ייעודיים לאוכלוסיות מגוונות כגון קורס תפקידי משטרה המיועד לאוכלוסיית שח"מ חרדי.

7. העיסוק והשמירה על כשירות התרבותית נעשים גם בשיטות נוספות -יוזמות מקומיות של חניכים ומפקדים כגון ביקור בקהילות שונות, מפגש עם מובילי דעה בקהילות. כן, כתיבת עבודות חקר בנושא במסגרת קורס הפו"מ (כחלק מתיק היסוד).

### מחלקת חינוך-

פעילות מחלקת חינוך לשנת 2020.

1. הכשרות השוטרים, ביחידות השטח ובמסגרת המכללה הלאומית לשוטרים עוסקות במעגלי החינוך של מ"י ובהם ערכים וחברה ישראלית- כשירות תרבותית.

2. הכשרת השוטרים ביחידות השטח נעשית באמצעות מספר פלטפורמות למידה, כדוגמת שיעור שבועי יחידתי, קיום ימי עיון, סיורים, הרצאות ועוד.

3. תכנית החינוך לשנת 2020 הייתה בסימן "חברה ישראלית". במסגרת צוינו, עפ"י חוק ביחידות משטרת ישראל, ימי אזכור באמצעים שונים ( הוצאת איגרת מידע ולמידה ארגונית, טקסים, מפגשי למידה, מערכי שיעור ארגונים ועוד) בין ימי הציון :

- ציון כ"ח באייר - יום ירושלים ויום הזיכרון ליהודי אתיופיה שנספו בדרכם - הפצת אגרת ארגונית המספרת גם את סיפורם של יוצאי קהילת אתיופיה בדרכם לארץ

- יום העלייה- מערך שיעור ארגוני והפצת אגרת ארגונית

- חג הסיגד - הפצת אגרת ארגונית

- מערך שיעור ארגוני בנושא סובלנות

4. פעילות ביחידות השטח

יחידות משטרת ישראל קיימו במהלך שנת 2020 מגוון רחב של פעילויות ותכני חינוך ולמרות אתגרי הקורונה נמצאו הפתרונות ההדרכתיים והיצירתיים לביצוע תכנים.

קיימנו אירועי זום של הרצאות ומפגשים, הכוללים גם סיפורים של שוטרים עולים מתפוצות שונות. קיימנו תערוכות ביחידות.

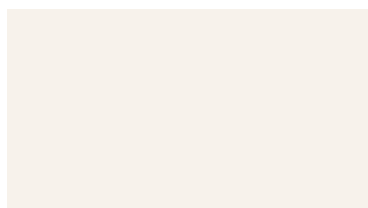
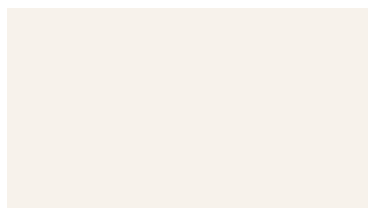
סיורים וביקורים - טרם הקורונה ובתקופות בהם ניתן היה לקיים סיורים, ביקורים ומפגשים, יחידות המשטרה קיימנו בנושאים מגוונים העוסקים בחברה הישראלית.

5. ספרות מקצועית

במהלך שנת 2020 נרכשו וחולקו ליחידות השטח 3,000 ספרים העוסקים בכשירות תרבותית וחברה ישראלית כדוגמת הספרים:

לדבר עם זרים / מלקולם גלדוול

שבטי מדינת ישראל ביחד ולחוד / אמנון רובינשטיין



## סיכום

בתום ארבע שנים לפעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, יחידת התיאום מבוססת ויציבה כגורם מרכזי למאבק בגזענות. מאז הוקמה יחידת התיאום ניתן להבחין במגמת עלייה משמעותית בתחום הגשת תלונות הציבור, התפתחות בתחום פיתוח הידע המקצועי והובלת תהליכים רוחביים למניעת גזענות ממסדית וגזענות ברשויות המעניקות שירות ציבורי.

צוות יחידת התיאום פועל למיגור הגזענות מתוך תפיסה כי זו משימה לאומית ויש לפעול בנחישות נגד מופעי גזענות שונים ביחס לאוכלוסיות שונות בחברה הישראלית. המוטו של יחידת התיאום הוא: **למגר את הגזענות, לא לנהל את הגזענות**. המשמעות היא נקיטת פעולה מתמדת ונחושה לטיפול משמעותי בכל תלונה על רקע גזעני וחתיירה להובלת פעולות רוחביות משמעותיות למניעת הישנות אירועי גזענות.

משבר הקורונה הציף אירועי גזענות ביחס לאוכלוסיות יהודיות על רקע שיוך קבוצתי. אולם, בהיעדר הסדרה נורמטיבית-חוקית לפעילות יחידת התיאום באופן עצמאי ומקצועי, יש קושי במימוש חזון למיגור הגזענות באשר היא.

יחידת התיאום משקיעה מאמץ רב בנושא עיגון סמכויות פעילות למאבק בגזענות בחקיקה. חקיקת חוק המסדיר את תחום המאבק בגזענות ופעילות יחידת התיאום, תהיה התקדמות נוספת של מדינת ישראל במאבק בגזענות ותאפשר ליחידת התיאום לפעול הרבה יותר למיגור הגזענות.

יש להוסיף ולציין כי מגמת העלייה בהיקף תלונות הציבור על רקע גזעני והרחבת פעילות למאבק בגזענות ברשויות מקומיות, מצריכה הסדרה נורמטיבית ברורה של המאבק בגזענות, הקצאת משאבים ותקציבים נדרשים ליחידת התיאום.