



דו"ח פעילות לשנת 2019



-תוכן עניינים-

דבר שור המשפטים..... 4

דבר מ"מ המנכ"ל..... 5

דבר יו"ר המועצה הציבורית המייעצת..... 6

דבר ראש יחידת התיאום הממשלתית למאבק בגזענות..... 8

תקציר מנהלים..... 9

מבוא..... 19

פרק א' פעילות היחידה הממשלתית למאבק בגזענות..... 20

תיאור יחידת התיאום..... 21

תפקיד יחידת התיאום..... 28

פעילות יחידת התיאום לשנת 2019..... 29

פרק ב' פעילות הממשלה במאבק בגזענות..... 63

מעקב אחרי יישום החלטות הממשלה

שומספרן 1958 ו-2254..... 64

פעילות ממשלתית..... 75

נספחים..... 103

הדוח נכתב על ידי עובדי היחידה הממשלתית למאבק בגזענות.

דבר שר המשפטים

בחודש פברואר 2016 הקימה הממשלה ועדת שרים בין-משרדית למיגור גזענות נגד ישראלים יוצאי אתיופיה, ובראשותה ראש הממשלה בנימין נתניהו.

כחמישה חודשים לאחר מכן, ביולי 2016, הגישה הוועדה את מסקנותיה.

לצד ההכרה בדבר קיומה של גזענות כלפי יוצאי אתיופיה, הגישה הוועדה לממשלה 53 המלצות וביניהן, בין היתר, המלצה על הקמת יחידה ממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים.

ברקע הקמת הוועדה הבין-משרדית, עמדו טענות קשות של צעירות וצעירים יוצאי אתיופיה על שיטור יתר ואלימות משטרתית וטענות קשות על אוזלת היד של מערכת אכיפת החוק, בעיקר המחלקה לחקירות שוטרים (מח"ש), בטיפול בעבירות שוטרים.

מאז הקמת היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות בשנת 2017, טופלו על ידה מאות תלונות ציבור בנושא גזענות ואפליה.

בנוסף, יושמו כ-70% מהחלטות הממשלה, מונו למעלה מ-60 ממונים למניעת גזענות במשרדי ממשלה ויחידות הסמך ונעשו פעולות רבות למיגור הגזענות שאף הניבו תוצאות.

בשנת 2019 על רקע מותם של שני צעירים ישראלים יוצאי אתיופיה על ידי שוטרים, נשמעו קריאות של הציבור להקים ועדת בדיקה לבחינת התנהלות מח"ש.

תחושות הכאב האמיתי והאותנטי שחשו רבים מיוצאי אתיופיה הגיעו גם לאוזניי, הן בשיבת ועדת השרים למאבק בגזענות, הן בשיבות שקיימתי בלשכתי עם פעילים מארגונים שונים, והן כפי שעלו באמצעי התקשורת השונים.

לנוכח קריאות אלה ועל מנת לחזק את אמון הציבור במערכת אכיפת החוק, קיבלה הממשלה את הצעתי להקים ועדת בדיקה ממשלתית בראשות שופט שתבחן את התנהלות מח"ש ואת הגורמים לחוסר האמון הציבורי בגוף זה, לרבות הכפיפות הארגונית של מח"ש.

סקירת הפעילות והנתונים המוצגים בדו"ח השנתי של היחידה לתיאום המאבק בגזענות, מלמדת כי המהלכים שננקטו לאורך השנה האחרונה הובילו לשיפור משמעותי בהתנהלות הרשויות השונות. אכן, עדיין קיימים אתגרים רבים לפנינו וישנה כברת דרך לעבור על מנת לשפר ולתקן את נזקי העבר.

יחד עם זאת, מסקירת פעולות היחידה, וזאת לצד פעולות הממשלה - ניתן ללמוד כי קיימת מחויבות מערכתית לטיפול בנושא הגזענות והשלכותיה על החברה הישראלית.

בהזדמנות זו, וכחלק ממדיניות משרד המשפטים ומסקנות הוועדה הבין-משרדית, אני מבקש לעודד את קוראות וקוראי שורות אלו, המכירים יוצאות ויוצאי אתיופיה להם קיים רישום פלילי בגין עבירות של הפרת הסדר הציבורי, בעיקר בהיותם קטינים - להגיש בקשות חנינה על מנת שאלה יימחקו. כל בקשה כזו תגיע אל שולחני, ואני מתחייב לשקול אותן בחיוב, כפי שעשיתי עד כה.

אני מברך את ראש היחידה עו"ד אווקה זנה ואת צוות היחידה, על פועלם היומיומי בנושא וחלקם החשוב בהישגים המופיעים בדו"ח המוצג לפניכם, ומייחל בעיקר את מה שבטוחני שגם אנשי היחידה מייחלים לו - שלא יהיה בה עוד צורך.

חה"כ אמיר אוחנה

שר המשפטים

דבר מ"מ המנכ"ל

תופעת הגזענות בכלל, והגזענות הממסדית בפרט, מעסיקה את הציבור הישראלי ואת מוסדות הממשלה השונים מזה שנים רבות וגם בשנת 2020 החברה הישראלית והממסד הישראלי עודם נדרשים להתמודד עם פרקטיקות גזעניות. על רקע זה ברורה יותר מתמיד חשיבותה של המלחמה בגזענות.

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות שהוקמה בשנת 2017, הינה יחידה צעירה שהספיקה בזמן קצר למצב עצמה כמוקד ידע מרכזי וכגורם מקצועי עבור שירות המדינה כולו בתחומה. בנוסף, מהווה היחידה כתובת מרכזית עבור הציבור בהיתקלו בגזענות מצד הממסד. בשלוש השנים בהן קיימת היחידה, היא מצליחה לזכות באמון גובר והולך מצד הציבור: בשנת 2019, נפתחו ביחידה כ-500 תלונות - כפול מהתלונות שנפתחו בשנת 2018, ופי שש מהתלונות שנפתחו בשנת 2017.

היחידה פועלת בשיתוף פעולה עם משרדי ממשלה, גופים ציבוריים שונים והחברה האזרחית. גם השנה, הובילה היחידה שינויים מערכתיים בתחומים מגוונים, תוך פעולה בזירה רגישה ומורכבת. בין היתר, פעילות היחידה הביאה להפצת חוזר משמעת ארצי מטעם נציבות שירות המדינה, הקובע כי התבטאויות גזעניות של עובדי מדינה ברשתות החברתיות עשויות לעלות כדי עבירת משמעת; לשינוי מדיניות משמעותי ומבורך שהובילה הרבנות הראשית בכל הנוגע לבדיקת יהדות במסגרת הענקת תעודת כשרות מהדרין לבתי עסק; ולהנחיית משרד החינוך האוסרת הפרדה בגני ילדים על בסיס צבע עור.

לצד קידום מדיניות, פועלת היחידה בשטח, בין אם באמצעות הכשרה וליווי של ממוני הגזענות במשרדים השונים ובין אם בקשר ישיר ובחשיפת היחידה למשרדי הממשלה, לארגוני החברה האזרחית ולציבור הרחב. כמו כן, היחידה, בשיתוף עם יחידת הסיוע המשפטי במשרד המשפטים, מקדמת מאבק באפליה גם בזירה המשפטית. בעקבות תיקון לחוק הסיוע המשפטי משנת 2018, המאפשר מתן סיוע משפטי חנים בהגשת תביעות אזרחיות לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, על רקע גזעני - הוגשו בשנת הפעילות האחרונה כ-45 תובענות בתחום זה, באמצעות הסיוע המשפטי.

משרד המשפטים רתום להמשך העשייה במלחמה בגזענות, ומתחייב להמשיך לפעול למיגור הגזענות הממסדית כלפי כלל האוכלוסיות הסובלות מתופעה זו. המציאות עודנה מורכבת, והעשייה בתחום זה רחוקה מסיום.

אני מבקשת להודות ליחידה לתיאום המאבק בגזענות, לעובדיה ולעומד בראשה, עו"ד אווקה זנה על עבודתם ועשייתם החשובה.

סיגל יעקבי

מ"מ מנכ"ל משרד המשפטים

דבר יו"ר המועצה הציבורית המייעצת

הדו"ח השנתי של יחידת התיאום למאבק בגזענות 2019 המונח לפני הקוראים והמעיינים מייצג מסר עצוב ומסר משמח. העצוב הוא עצם הצורך הנמשך – וכנראה לזמן לא מועט – בקיום יחידה זו, והנושאים הלא נעימים, המורכבים והעצובים, פתולוגיה של החברה הישראלית, המטופלים בה. הצורך הזה נובע מתופעות שעליהן עמד דו"ח ועדת אמי פלמור הזכור לטוב, ועדה שראשיתה גזענות כנגד יהודים יוצאי אתיופיה. העובדות וההמלצות בו והחלטות הממשלה בעקבותיהן הולידו את היחידה, שבראשה עומד עו"ד אווקה זנה המוכשר והחדור שליחות, ועמו הצוות הקטן, המגוון, המסור והמיומן, העושה מלאכה רבה. גזענות היא מונח עז. יש המציעים להסתפק במלה אפליה, שהרי שוויון כידוע אמור להיות בצופן הגנטי שלנו במדינת ישראל, מדינה יהודית ודמוקרטית, ומצוי בהכרזת העצמאות, ואפליה היא הפכו. אלא שלמשמעו העז של המונח גזענות יש מקום לעצמו, כדי להזכיר שברבים מעמנו אם לא בכולנו יש מן הגזען הקטן, יחס של איפה ואיפה כלפי הזולת, כלפי עדות וקבוצות שונות בחברה, כלפי בעלי צבע עור שונה, בעלי דת או שיוך אתני שונה, בעלי מבטא שונה, בעלי חזות לבוש שונה, בעלי השקפות שונות ואידך זיל גמור.

והנה החלק המשמח: הדו"ח הזה מצביע על מגוון פעילויות מערכיות של היחידה. מאמין אני במיסוד; מיסוד פירושו המשכיות. למאבק הזה נחוצה אותה המשכיות, ומדפי הדו"ח עולה מיסוד ראוי במטה ובמשרדי הממשלה, על ידי היחידה והממונים במשרדים השונים. ניתן להשתאות לריבוי הפעילות בצוות קטן כל כך של היחידה.

לאחר פרישתי מבית המשפט העליון בשנת 2017, נתבקשתי על ידי שרת המשפטים דאז איילת שקד לעמוד בראש המועצה הציבורית המייעצת ליחידה למאבק בגזענות. נחשפתי לתופעות הפתולוגיות אבל גם לאתגרים. אחד מהם, הנוגע ליהודי אתיופיה, היה יחס הרבנות הראשית, בעקבות החלטה משנות השמונים שהטילה עננה מעל "ביתא ישראל", לב העליה מאתיופיה. העננה נפתרה אד הוק בדרכים מתפתלות, אך לא נעלמה. היא היתה נשוא פניות לא מעטות של היחידה והמועצה הציבורית אל הרבנות הראשית. אמנם לצערנו לא נענינו ישירות, אך בעקבות הפניות ובעקבות הליכים משפטיים כאלה ואחרים נתקבלה לשמחתנו ביום ב' חשון תש"ף (31.10.19) ההחלטה הבאה:

"מועצת הרבנות הראשית לישראל מאמצת את הכרעתו ההלכתית של מרן הראשון לציון רבנו עובדיה יוסף זצוק"ל ולפיה בני הקהילה האתיופית "ביתא ישראל" הם יהודים לכל דבר וענין מבחינה הלכתית".

יש לשמוח על החלטה זו. יוער כי אינה חלה על מי שהם או אבותיהם התנצרו (המכונים "פלשמורה") שאין חולק כי עליהם חל הליך גיור.

במדינת ישראל, מדינה יהודית ודמוקרטית, שהכרזת העצמאות שלה חרתה כאמור על דגלה את השוויון, אין מקום לגזענות ולאפליה. בשעתו כתבתי לממשלה, כי "תולדות העם היהודי ששנאת ישראל ואנטישמיות ליווהו מימי המקרא ועד הנה, ובודאי בעידן בו מתגברות תופעות אנטישמיות, מטילות על מדינת ישראל חובה להיאבק בכל גילוי של גזענות בתוכה, כלפי יהודים וכלפי שאינם יהודים, כל אדם באשר הוא אדם".

היום הבינלאומי למאבק בגזענות יסודו לפני למעלה מיובל, בטבח שארפויל בדרום אפריקה ב-1969, בו נהרגו 69 אזרחים כהי עור שהפגינו נגד האפרטהייד. אינני משוה חלילה את הנעשה בישראל לדרום אפריקה, שם היתה הגזענות במידעה. אך עלינו להצביע על הכורח לשרשה באשר היא, ויהיו גילוייה אשר יהיו. יש פתגם אפריקאי האומר – שמעתיו מפי משה דיין – "כשהקוצים מתחלים לצמוח, אפשר לטפל בם ברגל יחפה. כשצמחו אפילו עדר פילים לא יוכל לחצות את השדה". כך גם בתופעות כאלה.

את תפקיד היחידה לתיאום המאבק בגזענות יש להגדיר כשליחות, ופעמים רבות הוא קרב במעלה ההר, שהמועצה הציבורית אמורה לסייע בו. כך, משנוצר המתח הקשה עם עדת יוצאי אתיופיה בעקבות מותו הטרגי של סלומון טקה ע"ה (ואיני מביע כמובן דעה על המשפט המתנהל), היה צורך בהיוועצות שלנו עם מ"מ המפקח הכללי של המשטרה להנמכת הלהבות. נפגשנו גם עם תנ"צ יפעת שקלאר המופקדת על נושאי השוויון. בעת כתיבת שורות אלה ממתינים אנו לפרסום החלטות רז-אסור, דו"ח המשנה ליועץ המשפטי לממשלה וסגן המפכ"ל, באשר לטיפול המערכתי.

לדעתי בתקופה הבאה יהא מקום להטעים – בין השאר – את המאבק בגזענות נגד ערבים. מדינת ישראל היא מדינה יהודית ודמוקרטית. זו הגדרתה כמדינת הלאום של העם היהודי. זה בסיס קיומה. יש בה מיעוט גדול של לא יהודים, בעיקר ערבים. הם שוי זכויות, ואין בכך כל סתירה לליבת הגדרתה של המדינה. יש לממש את השוויון האזרחי ככל היכולת, באופן מכבד, ראוי והוגן. גם לנו תפקיד בכך.

כמו בנושאים קשים אחרים, המאבק בגזענות הוא במידה רבה סיזיפי. קשה לשרש אותה, אך הדבר אינו בשמים. ובודאי, כדברי חכמים, גם אם לא עלינו המלאכה לגמור, אי אנו בני חורין להיפטר הימנה. על כן אנו מצווים לפעול. אני מודה לחברי המועצה על שיתוף הפעולה, ומאחל ליחידה כי יגיע היום שלא יהא צורך בה. אך ככל שיום זה אינו קרוב, מצווים כולנו לתת יד לעבודתה לעיצומו של המאבק בגזענות, שכדברי הפילוסוף אברהם יהושע השל, היא מירב השנאה במינימום היגיון. תפקידנו הוא להיאבק לצמצום שנאה ולקידום היגיון ואנושיות.

אליקים רובינשטיין

המשנה (בדימוס) לנשיאת בית המשפט העליון

דבר ראש יחידת התיאום הממשלתית למאבק בגזענות

אני נרגש ושמח להציג בפניכם דוח פעילות שלישי של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים.

כזכור, היחידה הוקמה במסגרת המלצות ועדה בין משרדית על רקע מחאות ישראלים יוצאי אתיופיה, בשנת 2015, נגד אלימות שוטרים ושיטור יתר ומיגור גזענות ממסדית. למרבה הצער, שנת 2019 הסתיימה במותם של שני צעירים ישראלים ממוצא אתיופי בידי שוטרים: יהודה ביאדגה וסלמון טקה זכרם לברכה. אירועים אלה, הביאו למחאות של ישראלים יוצאי אתיופיה על רקע טענות לאלימות שוטרים ושיטור יתר ועל רקע זה גם נחשפו מופעי גזענות מגוונים כלפי ישראלים יוצאי אתיופיה, שטופלו על ידנו.

לפני שלוש שנים, בחודש פברואר 2017, התחלתי בתפקידי כ"מתאם המאבק בגזענות". כבר אז הבנתי, שהאתגר המשמעותי ביותר בתפקידי זה, נעוץ בהקמת יחידה ממשלתית למאבק בגזענות, שתהיה אפקטיבית, פעילה ומשמעותית- למיגור הגזענות הממסדית. יחידה שתהווה גורם משמעותי לפניות כלל הציבור הישראלי בנושא גזענות ואפליה ממסדית; יחידה שתפעל ליישם את כלל החלטות הממשלה למיגור גזענות, תוביל שינוי רוחבי למניעת גזענות ואפליה ותפעל למניעת הישנות מקרי גזענות באשר היא.

באתי לתפקיד זה עם החלטה ברורה: לשאוף למגר את הגזענות, לא לנהל את הגזענות.

העליה המתמדת בהיקף התלונות ליחידה, מראה כי הציבור רואה חשיבות וצורך לפנות אלינו על מנת לקבל מענה באירועי גזענות ואפליה ממסדית. בשנת פעילות 2019 פעלנו כדי להרחיב את חשיפת היחידה והאמצעי הקשר עם הציבור באמצעים שונים, בין השאר, בהגעה לשטח והשתתפות בהרצאות שונות על פעילות היחידה- ביחידות שונות במשרדי ממשלה ובקרב ארגוני החברה האזרחית.

במהלך שנת 2019, עסקנו בגיבוש אסטרטגיה לפעילות היחידה וחידדנו עקרונות המאבק בגזענות ממסדית.

שנת 2020 תהווה עבורנו שנה משמעותית בפעילות למיגור הגזענות, תוך העמקת עקרונות המאבק בגזענות ממסדית במשרדי הממשלה והרחבת מעגל השותפים למיגור גזענות ממסדית.

תודה והערכה רבה לשר המשפטים, מר אמיר אוחנה, על העניין הרב שגילה בפעילות היחידה ועל הבעת התמיכה בה. תודה והערכה רבה מקרב לב לגב' סיגל יעקובי, מ"מ מנכ"ל משרד המשפטים, על ההקשבה ועל הגיבוי והתמיכה בפעילות היחידה.

תודה לחברי מועצה הציבורית המייעצת והעומד בראשה, פרופ' אליקים רובינשטיין, והממונים המשרדיים למניעת גזענות, אשר מהווים לנו שותפים חשובים במיגור הגזענות הממסדית.

אני מלא תודה והערכה לשותפות שלי בצוות היחידה: ד"ר גליה בונה, עו"ד סוזן דסוקי, עו"ד אסתר ביסווור, גב' בקי בן שמעון, עו"ד נור שיבלי והסטודנטים- דימא סביחת ודניאל ירון.

מאחל לכולנו המשך עשייה והצלחה ביצירת מדינה נטולת גזענות ואפליה ממסדית.

עו"ד אווקה קובי זנה

תקציר מנהלים

רקע

החלטת ממשלה מס' 1107 הקימה את הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, בראשות מנכ"לית משרד המשפטים לשעבר, אמי פלמור (להלן: "הצוות הבין-משרדי"). דוח הצוות הבין-משרדי והמלצותיו אומצו על ידי הממשלה בשתי החלטות ממשלה שמספרן¹ 1958 מיום 16.8.2016 ו-2254² מיום 5.1.2017 (להלן: "החלטת הממשלה"). אחת ההמלצות העיקריות שאומצה בהחלטת ממשלה מספר 1958 היא הקמת היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים, שתתאם ותסנכרן את הפעילות הממשלתית למניעת גזענות ואפליה במשרדי הממשלה ובשירות הציבורי (להלן: "יחידת התיאום"). תפקידי יחידת התיאום נקבעו בהחלטת הממשלה והם יובאו בהרחבה בדוח זה, בדגש על הפעילות לשנת 2019.

החזון

יחידת התיאום פועלת למניעה ומיגור גזענות ממסדית, במשרדי הממשלה ומוסדות הציבור, על רקע צבע עור, מוצא, לאום ודת כלפי כלל הקבוצות בישראל, באמצעות שינוי מדיניות ופרקטיקות ארגוניות, לקידום שוויון וחוסן חברתי במדינת ישראל.

התפיסה המקצועית

על-פי התפיסה המקצועית של יחידת התיאום גזענות היא ביטוי למבנה חברתי היררכי, וגזענות ממסדית באה לידי ביטוי בפרקטיקות ארגוניות אשר מבחינות בין קבוצות חברתיות ומייצרות מערכת של פריבילגיות, חסמים או חוויות שליליות ומנחיתות עבור אנשים על בסיס צבע עור, מוצא, לאום או דת.

העקרונות המנחים שגיבשה יחידת התיאום למאבק בגזענות ממסדית הם:

- יש להתחייב לפעול נגד התופעה בכללותה, כלפי כלל הקבוצות שסובלות ממנה, ולא רק כלפי קבוצה מסוימת;
- גזענות אינה טבעית אלא תוצאה של הבניות חברתיות ולכן היא ברת שינוי;
- הגדרת הבעיה אינה רק ביטויים קיצוניים של גזענות (כגון אלימות פיזית ומילולית על רקע גזעני גלוי) אלא גם דפוסים של אפליה והדרה, מיקרו-אגרסיות וחלוקה של כוח על פי השתייכות קבוצתית;
- הדגש הוא על פרקטיקות ארגוניות של אפליה, הדרה וגזענות במקום על הטיות ודעות של אנשים;
- טיפול בגזענות ממסדית מחייב בניית תוכנית מקיפה שעוסקת בכל הממדים ולאורך זמן, וכוללת דרכי פעולה מקבילות ומשלימות, ולא פעולה נקודתית או ערוץ פעולה יחיד.
- בנייה נכונה של תוכנית כזו תכלול את השלבים הבאים: **הכרה** בקיומה של גזענות ממסדית; **למידה** על ידי כינוס גורמים מקצועיים, גורמים ממשלתיים רלוונטיים, חברה אזרחית, אנשים/נציגים של קהלים שחווים גזענות וכו' על מנת להקשיב וללמוד את התופעות וההשלכות מנקודת מבטם של מי שחווים גזענות; **תכנון** דרכי פעולה מקבילים ומשלימים (כגון: רתימת בעלי עניין, יצירת נהלים והנחיות ברורים, מנגנון קליטה וטיפול בתלונות, הכשרות מתאימות, מנגנון בקרה ואיסוף נתונים, פעולות לשינוי תרבות ארגונית ועוד); **יישום והטמעה** על ידי השקעת משאבים ומחויבות לאורך זמן; **מעקב ובקרה** - הן לגבי יישום התוכנית והן לגבי אימפקט ושינוי בשטח.

1 ראה נספח א' לדוח.

2 ראה נספח ב' לדוח.

פעילות לשנת 2019 ממונים משרדיים למניעת גזענות

יחידת התיאום הובילה למינוי 66 **ממונים משרדיים למניעת גזענות ואפליה אשר כפופים לה מקצועית** והיא מלווה את פעילותם למניעת גזענות ואפליה במשרדי הממשלה השונים ויחידות הסמך. במהלך שנת 2019 התקיימו שני מחזורים של קורס הכשרה לממונים: קורס הכשרה שכלל 10 מפגשים לממונים למניעת גזענות בלבד; וקורס הכשרה נוסף משולב לממוני גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות, אשר כלל 15 מפגשים.

הכשרת הממונים כוללת הרצאות וסדנאות ממוקדות בנושא גזענות ממסדית, כלים משפטיים למאבק בגזענות, נהלי טיפול בתלונות, מיומנויות בין אישיות לטיפול בהן, כלים לזיהוי פרקטיקות ארגוניות מדירות או מפלות, יצירת חלופות מכלילות לאותן פרקטיקות, הטמעה והובלת שינוי במערכת שירות המדינה על פי התפיסה המקצועית של יחידת התיאום, בניית תוכנית כוללת למניעת גזענות ואפליה ועוד.

שינוי מערכתי

מספר שינויים מערכתיים ראויים לציון התקיימו בשנת 2019 בהובלת יחידת התיאום, לצד גופים ממשלתיים וארגוני חברה אזרחית: בחודש אוקטובר 2019 אגף משמעת בנציבות שירות המדינה פרסם **חוזר משמעת-התבטאויות עובד מדינה ומניעת גזענות** לפיו התבטאויות גזעניות ברשתות החברתיות עלולות להוות עבירה משמעת; **הנחיית הרבנות בעניין כשרות מהדרין** לפיה השתייכות עובד לעדה או ארץ מוצא, בבית עסק המחזיק תעודת כשרות מהדרין, אינו מהווה הצדקה לעריכת בירור יהדות לאותו עובד. ככל שהרב המשגיח רואה לנכון לערוך בירור כאמור, הוא יקיים הליך זה ברגישות הראויה ותוך שמירה על כבודו של העובד; **החלטת מועצת הרבנות הראשית לאמץ את פסיקת הרב עובדיה יוסף ז"ל להסיר כל ספק הלכתי ביחס ל"ביתא ישראל"**; **הנחיית משרד החינוך** למנהלי האגפים ברשויות המקומיות למניעת הפרדה בגני ילדים על בסיס צבע עור; **המלצת ועדת המל"ג להכליל את נושא מניעת גזענות במתווה להכשרת מורים.**

פיתוח ידע

במהלך שנת 2019 הובילה יחידת התיאום פיתוח יחידת לימוד על גזענות בלימודי היסטוריה בשיתוף פעולה עם משרד החינוך ותחום היסטוריה במט"ח. יחידת הלימוד מתמודדת עם השאלה כיצד דווקא בעידן הנאורות, שהעלתה על נס רעיונות של שוויון, קדמה וחירות, החלה צמיחתה של הגזענות המודרנית; בנוסף, במהלך השנה יחידת התיאום עסקה בשאלת איסוף נתונים על פי זהות/השתייכות קבוצתית וגיבשה את המסקנה כי **יש חשיבות לאיסוף נתונים** אלו, על מנת לאפשר למערכות לבדוק האם במבחן התוצאה אנשים מזהויות ומוצאים שונים מופלים בקבלת שירותים או מיצוי זכויות, מקבלים יחס שונה, מתמודדים עם אתגרים מסוימים באופן לא פרופורציונלי לכלל האוכלוסייה או כל תופעה אחרת שעולה מן הנתונים שחשוב לתת עליה את הדעת; **יש חשיבות רבה לאופן איסוף הנתונים** כשהמטרה היחידה הראויה היא מניעת גזענות ואפליה. יחידת התיאום גיבשה ארבעה עקרונות למימוש תהליך איסוף הנתונים בצורה מקצועית ומכבדת: דיווח עצמי, אפשרות בחירה ביותר מקבוצה אחת, זכות המדווח לסרב להגדיר את השתייכותו הקבוצתית ושקיפות לגבי מטרת איסוף המידע. יחידת התיאום מצויה בשלבים מתקדמים להטמעת עקרונות אלו בטופס המקוון ובאופן קליטת הפניות המופנות אליה, ובמהלך שנת 2020 דיווח על נתונים לגבי זהות הפונים יעשה על פי עקרונות אלו.

טיפול בתלונות

במהלך שנת 2019 נפתחו ביחידת התיאום 497 תלונות:

- 33% מהתלונות הן בגין התבטאות גזענית, 30% מהתלונות בגין אפליה במתן שירות, 13% מהתלונות בגין אפליה בתעסוקה, 8% מהתלונות בנושא משטרה וגורמי אכיפה, 7% מהתלונות בנושא פרסום גזעני או סטראוטיפי, 3% מהתלונות בתחום החינוך.
- 37% מקרב המתלוננים הם יוצאי אתיופיה, 27% הם בני החברה הערבית, 5% אחוזים חרדים, 5% יוצאי בריה"מ לשעבר, 3% מזרחים, 3% להט"ב והשאר קבוצות שונות בחברה הישראלית.
- כ- 70% מהתלונות הוגשו באופן ישיר על ידי המתלונן, 8% מהתלונות הוגשו על ידי הממונים המשרדיים למניעת גזענות; 50% מהתלונות התקבלו במייל הייעודי של יחידת התיאום ו-28% בטופס המקוון.

מועצה ציבורית מייעצת

לצד יחידת התיאום פועלת מועצה ציבורית מייעצת שבראשה עומד כב' המשנה לנשיאת בית המשפט העליון (בדימוס), פרופ' אליקים רובינשטיין. המועצה הציבורית מלווה את יחידת התיאום ומייעצת לה בסוגיות מורכבות ורגישות בקשר לפעילותה.

הפעילות הממשלתית במאבק בגזענות

בפרק השני לדוח זה מובאת הפעילות בנושא המאבק בגזענות ובאפליה על ידי משרדי הממשלה השונים לשנת 2019, בעיקר של השותפים של יחידת התיאום: מטה יישום התוכנית לשילוב יוצאי אתיופיה במשרד ראש הממשלה; אגף המשמעת והאגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה; משרתת ישראל; נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים; משרד המשפטים על יחידותיו השונות: הסניגוריה הציבורית, הסיוע המשפטי, מחלקת חנינות והמתאמת למניעת עבריינות נוער.

לסיכום

הובלת המאבק בגזענות בשירות הציבורי הנה מורכבת ורגישה. על כן, יחידת התיאום שמה דגש על הקניית ידע וכלים לגופים ממשלתיים תוך רתימת שותפים והובלת פעולות מערכתיות למניעת גזענות ואפליה.

ملخص تنفيذي

خلفية

أنشأ القرار الحكومي رقم ١١٠٧ طاقما مشتركا بين الوزارات لمكافحة العنصرية ضد المواطنين اليهود من أصل أثيوبي، بقيادة المديرة العامة السابقة لوزارة العدل، إيمي بالمر (المشار إليه فيما يلي: «الطاقم المشترك بين الوزارات»). . لقد تم تبني التقرير المشترك بين الوزارات وتوصياته من قبل الحكومة في قرارات الحكومة رقم ١٩٥٨١ من يوم ١٦,٨,٢٠١٦ و-٢٢٥٤٢ من يوم ٥,١,٢٠١٧ (المشار إليهما فيما يلي:« قرار الحكومة»). إحدى التوصيات الرئيسية التي تم تبنيها في قرار الحكومة رقم ١٩٥٨ هي إقامة الوحدة الحكومية لتنسيق مكافحة العنصرية في وزارة العدل، والتي ستقوم بتنسيق ومزامنة الأنشطة الحكومية لمنع العنصرية والتمييز في وزارات الحكومة وخدمة الجمهور (المشار إليها فيما يلي: «وحدة التنسيق») باطار قرار الحكومة حُددت وظائف واهداف وحدة التنسيق،وسيتم تفصيلها في هذا التقرير، مع تسليط الضوء على الأنشطة للعام ٢٠١٩.

الرؤية

تعمل وحدة التنسيق على منع واستئصال العنصرية المؤسسية، في الوزارات الحكومية والمؤسسات العامة ، على خلفية لون البشرة، الأصل، القومية والدين إتجاه جميع الفئات في إسرائيل، وذلك من خلال تغيير السياسات والممارسات التنظيمية بهدف تعزيز المساواة وتقوية التماسك والارتباط الاجتماعي دولة إسرائيل.

النهج المهني

وفقا للنهج المهني لوحدة التنسيق، فإن العنصرية هي تعبير للهيكل الاجتماعي الهرمي، وتنعكس العنصرية المؤسسية في الممارسات التنظيمية التي تميز بين الفئات الاجتماعية وتخلق نظاما من الامتيازات، الحواجز أو التجارب والخبرات السلبية للأشخاص على أساس لون البشرة، الأصل، القومية أوالدين.

المبادئ التوجيهية التي بلورتها وحدة التنسيق لمكافحة العنصرية المؤسسية هي:

- يجب الالتزام بالعمل ضد هذه الظاهرة ككل، اتجاه كافة الفئات التي تعاني منها، وليس فقط اتجاه فئة معينة؛
- العنصرية ليست طبيعية ولكنها نتيجة البناء الاجتماعي وبالتالي فهي قابلة للتغيير؛
- تحديد المشكلة ليس فقط التعبيرات المتطرفة للعنصرية (على سبيل المثال، العنف الجسدي واللفظي على أساس عنصري علني) وإغا أيضا أنماط التمييز والإقصاء، العدوان الصغير وتوزيع السلطة بناء على الانتماء الجماعي؛
- التركيز هو على الممارسات التنظيمية للتمييز، الإقصاء والعنصرية بدلا من تغيير التحيزات وآراء الأشخاص؛
- يتطلب التعامل مع العنصرية المؤسسية بناء برنامج شامل يتعامل مع كافة الأبعاد وعلى مر الزمن، ويتضمن طرق عمل موازية ومكملة، وليس نقطة عمل واحدة أو قناة عمل وحيدة.
- سوف يشمل بناء برنامج صحيح كهذا المراحل التالية: **الاعتراف** بوجود العنصرية المؤسسية؛ **التعلم** عن طريق تجميع جهات مهنية، جهات حكومية ذات الصلة، المجتمع المدني، أشخاص /ممثلو الجمهور الذين يعانون من العنصرية وما إلى ذلك من أجل الاستماع ودراسة الظواهر والآثار من منظور أولئك الذين يعانون من العنصرية؛ **تصميم** طرق عمل موازية ومكملة (على سبيل المثال: تسخير أصحاب المصلحة، وضع إجراءات وإرشادات واضحة، آلية تلقي الشكاوى ومعالجتها، تدريبات ملاءمة، آلية رصد وجمع البيانات، عمليات لتغيير الثقافة التنظيمية والمزيد)؛ **التطبيق والتنفيذ** من خلال استثمار الموارد والالتزام على مر الزمن؛ **المراقبة والتحكم** – سواء لتطبيق الخطة وكذلك تأثيرها والتغيير الناتج في الميدان.

النشاط للعام ٢٠١٩

مندوبين الوزارات لمنع العنصرية

قادت وحدة التنسيق تعيين ٦٦ مندوب **من الوزارات المختلفة لمنع العنصرية والتمييز التابعة لهم** مهنيا. وحدة التنسيق ترافق أنشطة المندوبين لمنع العنصرية والتمييز في مختلف الوزارات الحكومية والوحدات التابعة لها..

تم خلال العام ٢٠١٩ عقدت دورتان لتأهيل المندوبين: دورة التأهيل التدريبية شملت ١٠ لقاءات للمندوبين لمنع العنصرية فقط ؛ ودورة تدريبية إضافية متكاملة لرؤساء تنوع العمل ومنع العنصرية، حيث شملت اجمالا ١٥ اجتماعا.

شمل تدريب المندوبين محاضرات وورشات عمل مركزة حول موضوع العنصرية المؤسسية، منح أدوات قانونية لمكافحة العنصرية، إجراءات التعامل مع الشكاوى، المهارات الشخصية للتعامل معها، أدوات لتشخيص الممارسات التنظيمية المثيرة أو التمييزية، خلق بدائل شاملة لتلك الممارسات، تنفيذ وقيادة التغيير في نظام خدمة الدولة بناء على النهج المهني لوحدة التنسيق، بناء برنامج شامل لمنع العنصرية والتمييز وأكثر من ذلك.

تغيير نظامي

هناك عدد من التغييرات النظامية الجديدة بالإشارة والتي جرت في العام ٢٠١٩ بقيادة وحدة التنسيق، جنبا إلى جنب مع جهات حكومية ومنظمات المجتمع المدني :
في شهر تشرين أول من العام ٢٠١٩ ، نشرت شعبة الانضباط في مفوضية خدمات الدولة منشور انضباط – **تصريحات موظف الدولة ومنع العنصرية** ووفقا له، التصريحات العنصرية على الشبكات الاجتماعية قد تشكل جريمة انضباط ؛ **المبادئ التوجيهية الحاخامية بشأن كشروت مهديرين (حلال وفق الشريعة اليهودية)** ، ووفقا لها، انتماء موظف لطائفة أو بلد المنشأ، في متجر بحوزته شهادة كشروت مهديرين، لا يشكل تبريرا لإجراء استيضاح اليهودية لنفس الموظف.
بقدر ما يرى الحاخام المشرف أنه من المناسب إجراء استيضاح كما هو مذكور، فهو سيعمل هذا الإجراء بحساسية مناسبة مع الحفاظ على احترام وكرامة الموظف ؛ **قرار مجلس الحاخامات الرئيسي بتبني قرار الحاخام عوفاديا يوسف تبارك ذاكرة الصالحين لإزالة أي شك ديني فيما يتعلق ب «بيتا إسرائيل»؛ توجيه وزارة التربية والتعليم** لمديري الأقسام في السلطات المحلية لمنع الفصل في رياض الأطفال على أساس لون البشرة ؛ **توصية لجنة مجلس التعليم العالي لإدراج موضوع منع العنصرية في المخطط لتدريب المعلمين.**

تطوير المعرفة

خلال العام ٢٠١٩ ، قادت وحدة التنسيق بتطوير وحدة تعليمية حول العنصرية في تعليم التاريخ بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ومجال التاريخ في مركز التكنولوجيا التربوية (مطاح). تتناول وحدة التعليم السؤال كيف، على وجه التحديد في عصر التنوير، الذي احتضن أفكار المساواة، التقدم والحرية، بدأت بما يسمالعنصرية الحديثة؛ بالإضافة إلى ذلك، خلال هذا العام، تناولت وحدة التنسيق مسألة جمع البيانات بناء على هوية المجموعة /الانتماء وبلورة الاستنتاج بأن **هناك أهمية لجمع هذه البيانات**من أجل السماح للأنظمة بالتحقق مما إذا كان في فحص النتيجة بأن هناك اشخاص من هويات وأصول مختلفة يتم التمييز بينهم في الحصول على الخدمات أو ممارسة الحقوق يحصلون على معاملة مختلفة، يواجهون تحديات معينة بشكل غير متناسب مع عامة السكان أو أي ظاهرة أخرى تنشأ عن البيانات والتي من المهم تقديم الرأي بشأنها ؛ **هناك أهمية كبيرة حول كيفية جمع البيانات** عندما يكون الهدف الوحيد الجدير بالاهتمام هو منع العنصرية والتمييز . قامت وحدة التنسيق ببلورة أربعة مبادئ لتحقيق عملية جمع البيانات بطريقة مهنية ومحترمة : تقديم تقرير ذاتي، إمكانية اختيار أكثر من مجموعة واحدة، حق الشخص مقدم التقرير في رفض تحديد انتمائه إلى مجموعة والشفافية فيما يتعلق بهدف جمع المعلومات . توجد وحدة التنسيق في مراحل متقدمة من تضمين هذه المبادئ في النموذج عبر الإنترنت وفي كيفية استيعاب التوجهات التي تم إحالتها إليها، وفي خلال العام ٢٠٢٠ سيتم الإبلاغ عن البيانات بشأن هوية المتوجهين بناء على هذه المبادئ.

^[1] انظر الملحق أ للتقرير

^[2] انظر الملحق ب للتقرير

Executive Summary

التعامل مع الشكاوى

خلال العام ٢٠١٩ ، تم في وحدة التنسيق استقبال ٤٩٧ شكوى:

- ٢٣٪ من الشكاوى تتعلق في تصريحات عنصرية، ٣٠٪ من الشكاوى بسبب التمييز في تقديم الخدمة، ١٣٪ من الشكاوى بسبب التمييز في العمل، ٨٪ من الشكاوى في موضوع الشرطة وجهات تطبيق القانون، ٧٪ من الشكاوى في موضوع إعلان عنصري أو صورة نمطية، ٣٪ من الشكاوى في مجال التعليم.
- ٣٧٪ من بين أوساط أصحاب الشكاوى هم من أصول أثيوبية، ٢٧٪ هم من أبناء المجتمع العربي، ٥٪ من الحريديم (اليهود المتدينين)، ٥٪ من أصول الاتحاد السوفيتي سابقا، ٣٪ شرقيين، ٣٪ مثليي الجنس والباقي مجموعات مختلفة في المجتمع الإسرائيلي .
- نحو ما يقرب من- ٧٠٪ من الشكاوى تم تقديمها بشكل مباشر من قبل صاحب الشكاوى، ٨٪ من الشكاوى تم تقديمها من قبل رؤساء الوزارات لمنع العنصرية؛ ٥٠٪ من الشكاوى تم تلقيها عبر البريد الإلكتروني المخصص لوحدة التنسيق و-٢٨٪ في النموذج عبر الإنترنت.

مجلس استشاري عام

يعمل إلى جانب وحدة التنسيق مجلس استشاري عام برئاسة حضرة نائب رئيس المحكمة العليا (المتقاعد)، البروفيسور إياكيم روبنشتاين. يرافق المجلس العام وحدة التنسيق ويقدم لها المشورة بشأن القضايا المعقدة والحساسة فيما يتعلق بأش المختلفة.

الأنشطة الحكومية في مكافحة العنصرية

في الفصل الثاني من هذا التقرير، سوف يتم سرد الأنشطة حول موضوع مكافحة العنصرية والتمييز من قبل وزارات الحكومة المختلفة للعام ٢٠١٩، بشكل أساسي من قبل شركاء وحدة التنسيق: مقر تطبيق البرنامج لدمج المواطنين من أصول أثيوبية في مكتب رئيس الوزراء ؛ شعبة الانضباط وشعبة التنوع المهني في مفوضية خدمات الدولة؛ شرطة إسرائيل؛ مفوضية تكافؤ الفرص في العمل في وزارة العمل، الرفاه والخدمات الاجتماعية؛ وزارة العدل على مختلف وحداتها: محامي الدفاع العام، المساعدة القانونية، قسم العفو والمنسقة لمنع جرائم الشباب.

للتلخيص، قيادة موضوع مكافحة العنصرية في الخدمة العامة هي مسألة معقدة وحساسة . لذلك، تسلط وحدة التنسيق الضوء على توفير المعرفة والأدوات للجهات الحكومية للتعامل مع العنصرية وذلك مع تسخير شركاء وقيادة أنشطة نظامية لمنع العنصرية والتمييز.

Background

Government Resolution No. 1107 established the Inter-Ministerial Committee for the Elimination of Racism towards Israelis of Ethiopian Descent, headed by former Director General of the Ministry of Justice, Emi Palmor. The Committee's report and its recommendations were adopted by the Government through two Government Resolutions: No. 1958, taken on August 16th 2016, and No. 2254 taken on January 5th, 2017. One of the main recommendations adopted in Resolution No. 1958 was the founding of the Government Unit for Coordinating the Struggle Against Racism at the Ministry of Justice, to co-ordinate and synchronize government activities for prevention of racism and discrimination in Government Ministries and the civil service. The roles of the Government Unit were outlined in the Government Resolution and they will be explained in detail in this report, as well as a summary of the Government Unit's activities in 2019.

Vision

Prevention and eradication of institutional racism in Government Ministries and public institutions - on the basis of skin color, ethnicity, nationality and religion vis-à-vis all social groups in Israel - by changing policies and organizational practices, with the aim of promoting equality and social cohesion in the State of Israel.

Professional Approach

According to the professional approach of the unit, racism is a manifestation of a hierarchical social structure. Institutional racism is expressed through organizational practices that distinguish social groups and create systems of privileges, barriers and negative experiences for people, on the basis of their skin color, ethnicity, nationality or religion.

The guiding principles for combating institutional racism, conceived by the Government Unit, are as follows:

- Actions must be focused on eradicating racism towards all the social groups that experience it, and not only towards a particular group.
- Racism is not natural, but a result of social constructs; therefore, change is possible.
- The problem of racism does not include only extreme manifestations (such as racially motivated violence and verbal abuse), but also patterns of discrimination, exclusion, micro-aggressions and distribution of power according to belonging to social groups.
- Emphasis should be on organizational practices of discrimination, exclusion and racism, rather than on personal attitudes and opinions.

Eradication of institutional racism requires an overall long-term work plan, which must include parallel and complementary courses of action, rather than a single course of action. A proper approach to such a plan would include the following steps: **Recognition** of the existence of institutional racism; **Learning** the problem by bringing together professional, government and civil society stakeholders, including representatives of communities that experience racism, in order to listen and learn about discriminatory or racist practices and their consequences, from the point of view of those who experience them; **Planning** parallel and complementary courses of action (such as: harnessing partnerships with stakeholders, creating and clarifying guidelines and procedures, creating systems for addressing grievances, designing and implementing appropriate trainings, creating systems of monitoring and gathering of relevant data, implementing activities geared at changing organizational culture and more); **Implementation** which includes investment of resources and a long term commitment; **Monitoring and Evaluation** - regarding implementation and impact.

Government Unit Activities in 2019:

Anti-racism Officers: 66 persons have been appointed as anti-racism officers in Government Ministries and sub-units, functioning under the professional authority and guidance of the Government Unit. Two training courses have taken place in 2019: the first, which included 10 sessions, was delivered to anti-racism officers only. The second, which included 15 sessions, was combined with the training program for Diversity Officers.

The training program includes lectures and workshops on institutional racism, legal tools for combating racism, guidelines and inter-personal skills for addressing grievances, skills and tools for identifying exclusionary and discriminatory organizational practices, design and implementation of alternative practices in the civil service, design of overall work plans and more.

Systemic change

The Government Unit has taken part in leading systemic change in the civil service, through co-operation with partners from within the civil service and in civil society. For example, following the Government Unit's initiative, the Disciplinary Division of the Civil Service published a directive that clarifies that racist comments on social media shall be treated as disciplinary violations; A directive published by the Chief Rabbinate regarding kosher rules at businesses with Rabbinate certificates, stated that a worker's ethnic background must not be a justification for inquiry regarding the worker's Jewish status. In addition, should the inspecting Rabbi see it necessary to make such an inquiry, it must be done with the appropriate sensitivity and respect towards the worker; The Chief Rabbinate decided to adopt the adjudication of Rabbi Ovadya Yossef to remove any halachic doubt regarding "Beta Israel"; The Ministry of Education published guidelines preventing segregation of children in kindergartens on the basis of skin color; Anti-racism has been recommended as a core subject in teacher training to the Higher Education Council.

Knowledge Development

A new module on the history of racism has been developed through a partnership between the Government Unit, the Ministry of Education and the Center for Educational Technology. The module examines the question: How is it that modern racism developed, of all times, in the period of enlightenment, which championed the ideas of equality and liberty?

In addition, during 2019, the Government Unit has addressed the question of gathering data on ethnicity/social identity. It came to the conclusion that such data is important for purposes of accountability regarding whether or not people of different social groups are discriminated in services or civil rights, treated differently, face disproportional challenges, or any other issues that may arise from the data and need to be addressed. It is important that systems be transparent about the reason for gathering the data and the use of the data: the sole appropriate reason may be eliminating racism and discrimination. The method of gathering the data is equally important: the Government Unit has established four principles for proper gathering of such data: self-reporting on social identity, multi-choice, right to refuse to provide the data, and transparency. The Government Unit is currently embedding these principles in its own systems, and the data gathered accordingly will be reflected in its report for 2020.

Handling of Grievances:

In 2019, the unit received 497 grievances regarding racism and discrimination.

- 33% of the grievances were about racist statements, 30% about discrimination in receiving services, 13% about discrimination in employment, 8% about police conduct and law enforcement, 7% about racist or stereotypical publications or advertisements, and 3% regarding Education.
- 37% of those filing the grievances were of Ethiopian descent, 27% Arabs, 5% ultra-Orthodox Jews, 5% of former Soviet Union descent, 3% of oriental descent, 3% LGBTQ+, and the rest from other social groups in Israel.
- About 70% of grievances were filed directly, 8% were received through the anti-racism officers. 50% of grievances were received through email, and 27% through the Government Unit's online form.

מבוא

על רק מחאות ישראלים יוצאי אתיופיה בשנת 2015, שהתקיימו בשל הכאתו של החייל דמאס פקדה על ידי שוטר, ועל רקע טענות רבות לגזענות ממסדית נגד יוצאי אתיופיה, התקבלה החלטת ממשלה מס' 1107 אשר הקימה את הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, בראשות מנכ"לית משרד המשפטים לשעבר, אמי פלמור. דוח הצוות הבין-משרדי (להלן: "דוח הצוות הבין-משרדי") והמלצותיו אומצו על ידי ועדת שרים לעניין קידום שילובם בחברה הישראלית של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי, בראשות ראש הממשלה מר בנימין נתניהו, בשתי החלטות ממשלה שמספרן 1958 מיום 16.8.2016 ו-2254 מיום 5.1.2017. אחת ההמלצות העיקריות שאומצה בהחלטת ממשלה מספר 1958 היא הקמת יחידת תיאום ממשלתית לתיאום וסינכרון הפעילות הממשלתית למאבק בגזענות במשרדי הממשלה ובשירות הציבורי (להלן: "יחידת התיאום"). תפקידי יחידת התיאום נקבעו בהחלטת הממשלה והם יובאו בהרחבה בדוח בהמשך. אחד מתפקידיה אלו הוא פרסום דוח שנתי אשר ישקף לציבור את הפעילות השנתית של יחידת התיאום והפעילות הממשלתית השנתית במאבק בגזענות, כך שהפעילות של משרדי הממשלה השונים, בין אם מכוח חוק או החלטת ממשלה ובין אם באופן וולנטרי, תובא בפני הציבור. יחידת התיאום הוקמה בתחילת שנת 2017 עם מינוי מתאם למאבק בגזענות, עו"ד אווקה זנה. עד כה פורסמו שני דוחות: דוח פעילות לשנת 2017 ודוח פעילות לשנת 2018. זהו הדוח השלישי והוא משקף את הפעילות לשנת 2019.

הפרק הראשון בדוח זה יעסוק ברקע להקמת יחידת התיאום, החזון והתפיסה המקצועית עליה מושתתת יחידת התיאום ופעילותה לשנת 2019: היקף התלונות שהתקבלו, האופן בו מטופלות התלונות והאתגרים העומדים בפני יחידת התיאום בתחום זה; תובא פעילות הממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה השונים ואופן הכשרתם וליוויים על ידי יחידת התיאום; השינוי המערכתי אותו מקדמת יחידת התיאום; והגברת ההנכחה החיובית של יוצאי אתיופיה במרחב הציבורי.

הפרק השני יסקור את הפעילות הנעשית במשרדי הממשלה השונים לרבות המשטרה. משרדי ממשלה שונים פועלים מכוח חוק או מכוח החלטת ממשלה כאמור, במטרה להיאבק בפרקטיקות גזעניות ועשייתם במהלך שנת 2019 תובא בפרק השני לדוח.

Public Advisory Council

A public advisory council headed by Emeritus Supreme Court Judge Prof. Elyakim Rubinstein functions alongside the unit. The council supports and provides advice to the unit regarding sensitive and complex matters regarding its activities.

Governmental Activity to Combat Racism

The second part of the report highlights activities regarding racism and discrimination by various government institutions during 2019. This report provides information especially regarding the Government Unit's partners: The Headquarters for Implementation of the Government Program for Integrating Israelis of Ethiopian Descent, at the Prime-Minister's Office; The Diversity Division and the Disciplinary Division of the Civil Service Commission; Israeli Police; The Commission for Equal Opportunities in Employment of the Ministry of Labor, Social Affairs and Social Services; and Ministry of Justice Departments: the Public Defender's Office, Legal Aid Administration, Pardons Department and the coordinator for Prevention of Juvenile Delinquency.

In Summary

The struggle against racism in the civil service is complex and sensitive. Therefore the Government Unit puts emphasis on providing knowledge and tools to government institutions, while harnessing partnerships and leading systemic actions for prevention of racism and discrimination.

תיאור יחידת התיאום

רקע

אחת ההמלצות העיקריות בדוח הצוות הבין-משרדי, כאמור, היא הקמת יחידת התיאום במשרד המשפטים, שבין שאר תפקידיה, תתאם ותסנכרן את הפעילות הממשלתית במניעת גזענות ואפליה, תהווה כתובת ייעודית לקבלת תלונות בגין גזענות ממסדית ואפליה על רקע גזעני במתן שירות; תנחה מקצועית את הממונים המשרדיים למניעת גזענות במשרדי הממשלה ויחידות הסמך ותעקוב אחר יישום המלצות דוח הצוות הבין-משרדי.

חזון

יחידת התיאום פועלת למניעה ומיגור גזענות ממסדית, במשרדי הממשלה ומוסדות הציבור, על רקע צבע עור, מוצא, לאום ודת כלפי כלל הקבוצות בישראל, באמצעות שינוי מדיניות ופרקטיקות ארגוניות, לקידום שוויון וחוסן חברתי במדינת ישראל.

מהי גזענות?

המושג גזע

“כולם יודעים מה זה גזע, אבל אף אחד לא יכול להגדיר את זה” כך פותח קנן מליק את ספרו ¹The Meaning of Race. על פי מליק, בשפה פופולרית, המושג גזע מקביל למילה צבע. במאה ה-18 וה-19 רווחה תאוריה המבחינה בין “גזעים” של בני אדם, שמאופיינים על ידי תכונות הטבועות בביווגיה שלהן². התאוריה הזו הציגה היררכיה המבוססת על איכות התכונות שייחסה לכל גזע, כשהלבן ממוקם בראש ההיררכיה, השחור בתחתית, ושאר ה”גזעים” (אדום, צהוב, חום) ביניהם.

אחרי מלחמת העולם השנייה, בעקבות הזוועות שהתרחשו בשם תורת הגזע, ביקש האו”ם מגדולי המדענים בתחומי הביווגיה, סוציולוגיה, פסיכולוגיה, ואנתרופולוגיה לגבש עמדה מבוססת בנושא גזע³. ההצהרה הראשונה פורסמה בשנת 1950, ובעקבות ביקורות ודיון סוער בקרב מדענים, תוקנה שלוש פעמים: בשנת 1951, בשנת 1967, ובשנת 1978. ההצהרה האחרונה, המקובלת באופן גורף, קובעת שאין גזעים שונים של בני אדם – ישנו גזע אחד, והוא ההומו סאפיינס ו”גזע הוא לא תופעה ביולוגית אלא מיתוס חברתי”⁴. עפ”י ג’ונס, הגנטיקה המודרנית הוכיחה שאין קבוצות נבדלות בתוך האנושות⁵. בני אדם פיתחו מאפיינים ביולוגיים שונים (כגון צבע עור) כחלק מהתאקלמותם לסביבה ומאפיינים אלה עוברים בתורשה, אך מאפיינים אלו אינם בגדר “גזעים” שונים. הבדלים בצבע עור, שיער וכו’ הינם כתוצאה מהבדלים גאוגרפיים במקורותיהם, אך אלו אינם “סוגים” שונים של בני אדם. ההצהרה קבעה ש”לכל עמי העולם יש כישורים שווים להשגת הרמה הגבוהה ביותר של התפתחות אינטלקטואלית, טכנית, חברתית, כלכלית, תרבותית ופוליטית”, ו”ההבדלים בין הישגי העמים השונים נובעים לחלוטין מהיבטים גאוגרפיים, היסטוריים, פוליטיים, חברתיים ותרבותיים”⁶.

ההפרכה של הבסיס לגזענות הביולוגית פינתה את מקומה ל”גזענות החדשה”⁶, המבוססת על הבדלים תרבותיים. כיום, ביטויים גזעניים כגון “זה בדם שלהם” הוחלפו בביטויים כגון “זה בתרבות שלהם”: ההכללה וייחוס תכונות מהותניות לאנשים על פי מוצאם, נותרו בעינם, וממשיכים לשמש בסיס לשעתוק של היררכיה חברתית, חלוקה

1 Malik, Kenan (1996) The Meaning of Race: Race, History and Culture in Western Society. New York University Press, NY
2 את הניסוחים הראשונים של התאוריה הזו, ושל המושג גזע, מייחסים למדען הגרמני בלומנבאך. ראה שנהב (2008).
3 https://en.wikipedia.org/wiki/The_Race_Question
4 Mondtagu, Ashley (1972) Statement on Race. London: Oxford University Press
5 Jones, Steve (1993) The Language of the Genes: Biology, History and the Evolutionary Future. Harper Collins, London
6 <http://haraayonot.com/idea/newracicism>

פרק א' פעילות היחידה הממשלתית למאבק בגזענות

של כוח, ערך, משאבים, ויצירת יתרונות וחסמים.

למרות שמבחינה ביולוגית אין דבר כזה "גזע", חברות אנושיות מקיימות חלוקות (שמשתנות מחברה לחברה, וגם משתנות לאורך ההיסטוריה) על פי קטגוריות של צבע עור, מוצא, לאום, דת ועוד. הקטגוריות הללו משפיעות על מבנה חברתי, על יחסים בין אנשים, על תרבות ועל התפישות שלנו את עצמנו ואת האחרים. לפעמים משתמשים גם במילה "גזע" כאחת הקטגוריות הללו. על כן, המילה "גזע" קיימת בהרבה מן ההגדרות של גזענות, אך חשוב לזכור שגזע הוא מושג שאינו קיים מבחינה ביולוגית, אלא רק קיים מבחינה חברתית. כפי שאמרה קולט ג'ולמין "גזע אינו ממשי, אך הוא הורג אנשים".

הגדרות של גזענות

קיימות הגדרות שונות למושג גזענות. ישנן הגדרות סוציולוגיות, פסיכולוגיות, משפטיות ועוד.

ההגדרה המשפטית בחוק העונשין הישראלי מצמצמת את הגדרת הגזענות לתופעות קשות ומובהקות:

"רדיפה, השפלה, ביזוי, גילוי איבה, עוינות או אלימות, או גרימת מדנים כלפי ציבור או חלקים של האוכלוסייה, והכל בשל צבע או השתייכות לגזע או למוצא לאומי-אתני".

ישנן הגדרות ששמות את הדגש על **המימד החברתי של גזענות**, כגון הגדרתו של יהודה שנהב, סוציולוג ישראלי ידוע ועורך הספר "גזענות בישראל":

"ייחוס של נחיתות, לאדם או לקבוצה, על בסיס של תכונות סטריאוטיפיות שמנוסחות בשפה ביולוגית, חברתית או תרבותית. בשיח גזעני נתפסות תכונות אילו כנחותות, כבלתי משתנות וכמהותיות לאותה קבוצה".

ההגדרה באמנת האו"ם משנת 1969, שישאל חתומה עליה, שמה דגש על "התוצאה" של גזענות. הגדרה זו חשובה כי היא מכירה בכך שלפעמים קשה לשים את האצבע על אקט גזעני מובהק שמוביל לאפליה, אך במבחן התוצאה יש קבוצות שמקבלות יותר גישה למשאבים וכוח, וקבוצות אחרות שמקבלות פחות:

"כל הבחנה, הוצאה מן הכלל, הגבלה או העדפה המיוסדים על נימוקי גזע, צבע, יחוס משפחתי, מוצא לאומי או אתני, שמגמתם או תוצאתם יש בהן כדי לסכל את ההכרה, ההנאה והשימוש או לפגום בהכרה, בהנאה או בשימוש, על בסיס שווה, של זכויות האדם וחירויות היסוד בחיים המדיניים הכלכליים, החברתיים, התרבותיים או בכל תחום אחר בחיי הציבור".

ההגדרות העדכניות יותר לגזענות, שמות דגש על המבנה החברתי, ועל הפריבילגיות והחסמים שהוא מייצר:

"גזענות היא מערכת של מבנה חברתי - המוטמע בתרבות ובמוסדות המדינה והחברה - שמספקת או מונעת גישה למשאבים וכח על בסיס קטגוריות חברתיות. המערכת הזו מייצרת, משכפלת ומצדיקה אי שוויון על בסיס קטגוריות אלו".¹⁰

ריבוי ההגדרות הינו חלק מהקושי ביצירת שיח בנושא, מכיוון שאנשים שמשתמשים במושג "גזענות", מתכוונים, לעיתים קרובות, לדברים שונים.

קושי נוסף טמון בעובדה שהנושא הוא טעון מבחינה רגשית, היסטורית ופוליטית. עם זאת, אם לא נדבר על זה, לא נוכל לשנות את זה. כפי שאמר ג'יימס בולדווין:

Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed if it is not faced.

תפיסה מקצועית

במהלך שנת 2019 יחידת התיאום גיבשה רשימה של עקרונות המנחים את פעילותה ואת תפישתה לגבי הובלת תהליכי עומק למיגור ומניעת גזענות ממוסדת:

- גזענות היא גזענות היא גזענות:** במאבק בגזענות יש להתחייב לפעול נגד התופעה בכללותה, כלפי כלל הקבוצות שסובלות ממנה, ולא רק כלפי קבוצה מסוימת.

- גזענות אינה גזירת גורל:** גזענות אינה טבעית אלא תוצאה של הבניות חברתיות: תהליכים שנוצרו על ידי בני אדם, ולכן בני אדם יכולים לשנות אותם.

- הגדרה רחבה:** הגדרת הבעיה אינה רק ביטויים קיצוניים של גזענות (כגון אלימות פיזית ומילולית על רקע גזעני גלוי) אלא גם דפוסים של אפליה והדרה, מיקרו-אגרסיות וחלוקה של כוח על פי השתייכות קבוצתית.

- נכונות להקשבה והתבוננות עצמית:** על מנת להבין את התופעה, את ההשלכות שלה וכיצד היא באה לידי ביטוי - במיוחד במופעים היותר מוסווים שלה - יש להקשיב ולהיות מוכנים להתבונן פנימה - ברמה מערכתית וברמה אישית.

- לקיחת אחריות:** יש חשיבות שהמערכת תכיר בבעיות של עצמה כמערכת, ולא תסביר או "תאשים" את האוכלוסיות ותרבותן במצבים של אי-שוויון.

- דגש על פרקטיקות ארגוניות** של אפליה, הדרה וגזענות במקום על הטיות ודעות של אנשים. האחריות של הארגון היא על פעולות, ולא על מחשבות של אנשים. שלא כמו מחשבות - פעולות ניתן לראות, לתעד ולבקר. יתרה מזו, הפגיעות של גזענות הן כתוצאה מפעולות ולא ממחשבות.

- תוכנית כוללת:** טיפול בגזענות מחייב תוכנית כוללת שעוסקת בכל הממדים ולאורך זמן, ובעלת דרכי פעולה מקבילים ומשלימים, ולא פעולה נקודתית או ערוץ פעולה יחיד. בנייה נכונה של תוכנית כזו תכלול את השלבים הבאים:

א. **הכרה** בקיומה של גזענות ממסדית/מוסדית/מבנית.

ב. **למידה -** כינוס בעלי העניין (גורמים מקצועיים, גורמים ממשלתיים רלוונטיים, חברה אזרחית, אנשים/נציגים של קהלים שחווים גזענות וכו'), הקשבה ולמידת התופעות וההשלכות מנקודת מבטם של מי שחווים גזענות.

ג. **תכנון** דרכי פעולה מקבילים ומשלימים (כגון: רתימת בעלי עניין, יצירת נהלים והנחיות ברורים, מנגנון קליטה וטיפול בתלונות, הכשרות מתאימות, מנגנון בקרה ואיסוף נתונים, פעולות לשינוי תרבות ארגונית ועוד).

ד. **יישום והטמעה** - השקעת משאבים ומחויבות הארגון להטמעה לאורך זמן.

ה. **מעקב ובקרה** - הן לגבי יישום התוכנית והן לגבי אימפקט ושינוי בשטח.

חשוב לציין כי לאורך כל השלבים של התוכנית (הכרה, למידת הבעיה, תכנון יישום ובקרה), גזענות פועלת במקביל במימדים שונים, ויש צורך לתת לכולם מענה. מודל שגיבשה ד"ר גליה בונה¹¹, מנהלת תחום הכשרות ופיתוח ידע ביחידת התיאום, השואב השראה ממודל של הארגון Center for Racial Justice in Education הפועל בארצות הברית, פורש את ארבעת המימדים הללו, המזינים זה את זה:

המימד המבני - כיצד ההיררכיה החברתית באה לידי ביטוי בתרבות, בתקשורת, בשפה, בדת, בחוקים וכו'. אילו דמויות נתפשות כ"שוות יותר" או "שוות פחות"? אילו נקודות מבט מקבלות יותר מקום ולגיטימציה בחברה? דרך עיניו של מי אנו לומדים ורואים את העולם?

¹⁰ ד"ר גליה בונה בעלת תואר דוקטור ללימודי תרבות מאוניברסיטת UCLA בארה"ב; בוגרת ב"ס מנדל למנהיגות חינוכית, שם התמחתה בנושא גזענות. ד"ר בונה הנה אחראית על פיתוח הידע וההכשרות ביחידת התיאום.

7 סעיף 144 א לחוק העונשין, התשל"ז-1977.
8 יהודה שנהב (2008) גזענות בישראל. הוצאת הקיבוץ המאוחד
9 סעיף 1 לאמנה הבין-לאומית בדבר ביעורן של כל הצורות של אפליה גזענית, 1966 (CERO); ישראל חתמה על האמנה ביום 7.3.1996 (כתבי אמנה 861, עמ' 547) - לקוח מדוח הצוות הבין-משרדי (עמ' 55).
10 <http://centerracialjustice.org> Center for Racial Justice in Education

המימד הממסדי/מוסדי - תהליכי קבלת החלטות, אופן חלוקת המשאבים, נהלים כתובים, והתנהלות בפועל שמייצרים יחס שונה לאנשים מקבוצות זהות שונות, אפליה (גלויה או סמויה), חסמים, נגישות שונה למשאבים, הפרדה, עצימת עיניים או אקלים שמאפשר יחס פוגעני או מפלה.

המימד הבין אישי - בין אדם לחברו, המושפע מן ההיררכיה החברתית. המימד הזה יכול לכלול התבטאויות והתנהגויות אלימות, אך גם "מיקרו-אגרסיות", שהן הערות, בדיחות, שפת גוף ומבטים שמעבירים מסרים של נחיתות או עליונות.

המימד האישי - הפנמה של ההיררכיה החברתית, והמקום שלנו בתוכו. מימד זה כולל תחושת ערך, תחושת שייכות, תפיסת מסוגלות, תחושת בעלות ועוד.

על מנת להוביל לשינוי ארוך טווח ובר קיימא, יש לפעול בכל ארבעת המימדים הללו. לרוב, אירועים של גזענות מטופלים רק במימד הבין אישי. יש להרחיב את טווח ההתבוננות ולשאול: איזה שינוי תרבותי ניתן לעשות? איזה שינוי ממסדי/מוסדי יכול להבטיח שמקרים כאלה לא יישנו? ואיזו התייחסות ראוי לתת למימד האישי?

גזענות ממסדית

התפיסה המקצועית של יחידת התיאום היא שגזענות ממסדית (מערכות המדינה) ומוסדית (מוסדות וארגונים) מבוססת על פרקטיקות ארגוניות אשר מבחינות בין קבוצות חברתיות ומייצרת מערכת של פריבילגיות, חסמים או חוויות שליליות ומנחיתות עבור אנשים על בסיס צבע עור, מוצא, לאום ודת.

תפיסה זו נבנתה על ידי ד"ר גליה בונה יחד עם ד"ר זאב לרר¹² וקיבלה השראה מהגישה שפיתח ד"ר לרר יחד עם שותפתו הדס בן אליהו, בנושא מגדר. תפיסה זו מזהה את זירת הבעיה וההתערבות בפרקטיקות ארגוניות.

פרקטיקה ארגונית

פרקטיקה ארגונית היא פעולה חוזרת ונשנית שמתקיימת בתוך הארגון, או במגע עם הארגון. על פי גישה זו, הפרקטיקות הארגוניות הן מה שמרכיב את הארגון, והן נשואות בעינין גם כשהאנשים מתחלפים. פרקטיקה ארגונית מפלה, מדירה או גזענית היא פרקטיקה שאנשים מקבוצות אוכלוסייה מודרות חווים אותה כפוגענית, מפלה, מדירה, מטרידה, מבדילה או משפילה. לדוגמה, הגדרת קבוצה שלמה כחשודה או כבעלת יכולות נמוכות יוצרת פרקטיקה של יחס שונה ולעיתים משפיל כלפי אנשים מאותה קבוצה. דוגמה נוספת היא תרבות ארגונית שמאפשרת מיקרו-אגרסיות בצורת בדיחות והערות, ובכך יוצרת פרקטיקות של השפלות והטרדות חוזרות ונשנות של אנשים מקבוצות אוכלוסייה מסוימות. פרקטיקות של הפרדה על פי מוצא יכולות לייצר תחושה של השפלה ואפליה, ועוד. פעמים רבות פרקטיקות אלה לא נוצרות מתוך כוונה להפלות או לפגוע.

גישה זו אינה מבקשת לתייג את האנשים שיצרו את אותן הפרקטיקות כגזענים, ולא מחפשת אשם. היא מחפשת למצוא או לייצר חלופות שיהיו שוויוניות, ולהטמיע אותן במקום הפרקטיקות המפלות.

במסגרת פיתוח התפיסה המקצועית, ד"ר לרר וד"ר בונה מיפו את התלונות שהתקבלו ביחידת התיאום במהלך שנת 2018, וחילקו אותן לשתי קטגוריות עיקריות, כאשר בכל קטגוריה מספר סוגים של מופעים:

גזענות סימבולית	גזענות פרקטית
אינטראקציה מבזה	פעולה מטרידה או פוגענית
ייצוג משפיל	פעולה מדירה או מפלה
פעולה מסמנת	פעולה מפרידה
	פעולה עיוורת

גזענות סימבולית כוללת פעולות שפוגעות בתחושה ובכבוד של האדם: אינטראקציה מבזה (אינטראקציה שיוצרת תחושה של השפלה על רקע מוצאו של אדם, בין אם בצורה בוטה או ב"מיקרו-אגרסיות"); ייצוג משפיל (ייצוג משפיל של קבוצות באוכלוסייה בפרסומים, אמירות פומביות וכו'), פעולה מסמנת (פעולה שמתייגת קבוצה שלמה כחשודה, חסרת מסוגלות וכו').

גזענות פרקטית כוללת פעולות שמשפיעות על הלך חייו של אדם: פעולה מטרידה או פוגענית (פעולה שמפריעה למהלך חייו של אדם או יוצרת פגיעה בגופו או רכושו, על בסיס מוצאו); פעולה מדירה או מפלה (פעולה שחוסמת מאדם שירות, מוצר, מיצוי זכויות, הזדמנות וכו'); פעולה מפרידה (פעולה שיוצרת הפרדה על בסיס שייכות קבוצתית), ופעולה עיוורת (פעולה שעוצמת עיניה לחסמים או קשיים של קבוצות אוכלוסייה מסוימות, בין היתר על ידי הכלת כללים לכאורה אוניברסליים).

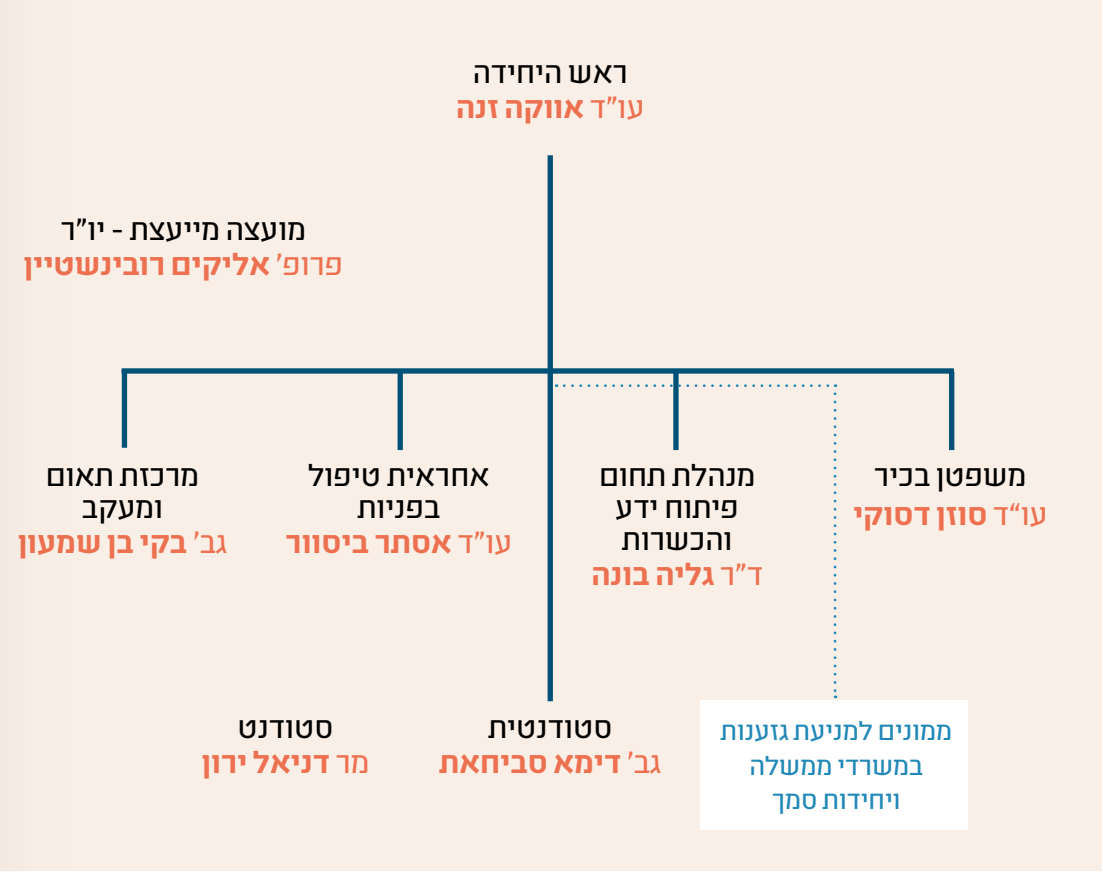
חשוב לציין כי ההפרדה לשתי קטגוריות היא לשם ניתוח והבנת הבעיה שאנו מתמודדים עימה. בפועל, יהיו פעולות השייכות לשתי הקטגוריות, וכל אחת מהקטגוריות תשליך על השנייה. כלומר, גזענות פרקטית - בנוסף להשפעות על מהלך חייו של אדם, לרוב תפגע גם בתחושותיו; וגזענות סימבולית יכולה להשפיע על מהלך חייו של אדם, גם אם לא באופן ישיר. כמו כן, אין במודל זה אמירה שיפוטית לגבי "מה יותר גרוע": ההשלכות של שני סוגי הגזענות הינן קשות ומצריכות התייחסות כוללת. החלוקה לקטגוריות יכולה לסייע בזיהוי פרקטיקות ארגוניות שונות ופיתוח התערבויות ושינויים מערכתיים מסוגים שונים, שייתנו מענה רחב ומקיף.

קהל היעד

רבים משתמשים במושג "גזענות" כדי לדבר על כל אפליה, התבטאות או יחס פוגעני על בסיס זהות חברתית, כולל מגדר, נטייה מינית, גיל, מוגבלות, מבנה גוף ועוד- כפי שתואר בפרק הקודם. במסגרת מתחם הפעילות למניעת גזענות, מתמקדת יחידת התיאום בגזענות על בסיס צבע עור, מוצא, לאום ודת.

12 ד"ר זאב לרר הוא ראש תוכנית הסוציולוגיה בביה"ס למדעי ההתנהגות ומרצה בתוכנית ללימודי מגדר באוניברסיטת ת"א.

מבנה יחידת התיאום



יחידת התיאום מונה 5 אנשי צוות בתקן קבוע ושני סטודנטים. בראש יחידת התיאום עומד עו"ד אווקה זנה. ביחידת התיאום מועסקת משפטנית בכירה, עו"ד סוזן דסוקי שעוסקת בענייני מדיניות, ד"ר גליה בונה, שעוסקת בתחום פיתוח ידע והכשרות, עו"ד אסתר ביסווור שאחראית על הטיפול בתלונות, וגב' בקי בן שמעון, אחראית על תחום התיאום והבקרה.

ביחידת התיאום מועסקים שני סטודנטים אשר מסייעים לצוות בעבודה השוטפת.

ליחידת התיאום כפופים מקצועית ממונים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך.

לצד יחידת התיאום קיימת מועצה ציבורית מייעצת אשר הוקמה עפ"י החלטת הממשלה 1958.

מועצה ציבורית מייעצת

המועצה הציבורית המייעצת ליחידת התיאום מונתה והחלה לפעול בנובמבר 2017. בראש המועצה עומד כבוד המשנה לנשיאת בית המשפט העליון (בדימוס) פרופ' אליקים רובינשטיין. המועצה כוללת בכירים בשירות הציבורי, נציגי ציבור ואנשי אקדמיה. במועצה חברים אנשים מקבוצות זהות שונות בחברה הישראלית אשר מציגים נקודות מבט מגוונות ותורמים לפעילות יחידת התיאום.

חברי המועצה

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

פרופ' יובל אלבשן - דיקן הפקולטה למשפטים בקריה אקדמית "אונו"	עו"ד לימור גולדנברג - מנהלת הסיוע המשפטי (בפועל)
ד"ר שולה מולא - יו"ר אגודת יהודי אתיופיה, לשעבר	תנ"צ יפעת שקלר - ראש היחידה לשוויון מגדרי ומגוון תרבותי במשטרת ישראל
ד"ר יואב ספיר - הסנגור הציבורי הראשי	גב' דניאלה פרידמן - מנהלת המטה לחינוך אזרחי במשרד החינוך
ד"ר עלי ותד - ראש המכון האקדמי הערבי לחינוך במכללה האקדמית בית ברל	גב' ריקי סיטון - מקימת ומנהלת פרויקט "חברותא"
ד"ר יואב הלר - מנכ"ל ארגון "מעוז"	גב' אלכס ריף - משוורת ופעילה חברתית, מנהלת מרכז תרבות יוצאי בריה"מ
עו"ד מרים כבהא - נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה	הרב משה סלומון - יו"ר גרעין "הנני"
עו"ד נורית ליטמן - משנה לפרקליט המדינה (תפקידים מיוחדים)	מר ציון רגב - מנהל תוכנית החומש בחינוך במזרח ירושלים

במהלך שנת 2019 התכנסה המועצה 4 פעמים, דנה וייעצה בנושאים שהובאו בפניה ועקבה אחר פעילות יחידת התיאום. הנושאים שנדונו כללו:

- סמכויות יחידת התיאום
- חסינות לעובדי יחידת התיאום מפני תביעות אזרחיות על רקע ביצוע תפקידם
- תוכנית העבודה השנתית והאבנים הגדולות

מתוך ארבע הפעמים התכנסה המועצה פעמיים כינוסי חידום בעקבות אירוע הירי בסלמון טקה ז"ל והמחאות שאירעו בעקבות אותו אירוע ירי. המועצה נפגשה עם מ"מ המפכ"ל וצוותו במטרה למנוע הישנות מקרים כגון אלה וצמצום שיטור היתר נגד צעירים יוצאי אתיופיה.

תפקיד יחידת התיאום

על פי החלטת הממשלה 1958 ליחידת התיאום יהיו התפקידים הבאים:

- א. תיאום וסנכרון הפעילות הממשלתית במניעת גזענות ואפליה.
- ב. מעקב אחר המלצות הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה (דוח הצוות הבין-משרדי) המפורטות בנספח א' להחלטת הממשלה, לרבות המדדים הקבועים לתוכנית, בתיאום עם מטה היישום במשרד רה"מ וגופי המטה הרלוונטיים.
- ג. קליטת תלונות, הפנייתן לגורמי הטיפול הרלוונטיים, ומעקב אחר הטיפול בהן:
 1. קבלת תלונות, ניתובן לגורמי הטיפול הרלוונטיים וגיבוש נהלים לשם כך.
 2. מעקב ובקרה על הטיפול בתלונות ותוצאותיהן, לרבות עדכון המתלונן.
 3. ניטור ומעקב אחר התלונות, והקמת פלטפורמה מקוונת לשם כך.
- ד. כתיבה ופרסום של דוח שנתי המפרט את פעילות היחידה ומשרדי הממשלה ביחס לטיפול בתלונות בגין גזענות ואפליה, וצעדי מניעה ומדיניות אחרים שנקטו לשם קידום השוויון ומניעת אפליה.
- ה. בחינת הצורך בשינויי חקיקה הדרושים למניעת גזענות ואפליה והעלאת הצעות בנושא בפני שר המשפטים.
- ו. ביצוע פעולות נוספות שעניינן תיאום המאבק בגזענות שיוטלו על ידי הנהלת משרד המשפטים, בתיאום עם גופי המטה הרלוונטיים.
- ז. לפעול להכנה של רשימת מומחים, אנשי מקצוע, שחקנים, יוצרים ובעלי כישורים רלוונטיים אחרים מקרב יוצאי אתיופיה שאפשר לפנות אליהם ולהיעזר בהם לגיוון המומחים המופיעים בתקשורת, באמצעות יצירת שיתוף פעולה עם גורמי מגזר שלישי.
- ח. הפקת שידורים יזומים שיופצו על ידי הממשלה ואשר יקדמו מסרים מתאימים למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה.

פעילות יחידת התיאום לשנת 2019

ממונים למניעת גזענות

רקע

החלטת הממשלה 1958 קבעה כי בכל משרד ממשלתי ימונה גורם משרדי מקצועי למניעת גזענות, שיהיה **בכפיפות מקצועית ליחידת התיאום**. אותו גורם יקרא **"ממונה למניעת גזענות"** ותפקידיו יהיו:

- כתובת משרדית להגשת תלונות בנושא גזענות והעברתן לגורמים המוסמכים.
- לרכז את הפעולות המשרדיות בנושא מניעת גזענות.
- לייעץ למנכ"ל בתחומים המקצועיים של מניעת גזענות.

ליישום החלטה זו, נציב שירות המדינה פרסם שתי הנחיות אשר מנחות את משרדי הממשלה למנות ממונה כאמור, ומסדירות את תחום פעילותו¹³.

פעילות לשנת 2019

כללי

עד סוף שנת 2019 מונו 66 ממונים למניעת גזענות במשרדי ממשלה ויחידות סמך (מתוכם 19 ממונים בבתי חולים), כולל במשטרה ובשב"ס (שאינם כפופים לנציבות שירות המדינה אך חלה עליהם החובה למנות מתוקף החלטת ממשלה 1958¹⁴). רוב הממונים אמונים על גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות, למעט 21 ממונים שאמונים על מניעת גזענות בלבד, מפאת גודל המשרד ומהות עיסוקו¹⁵. הממונים מבצעים את תפקידם כנוסף על תפקידם העיקרי במשרד.

תפקיד הממונה מתבטא בשלושה מישורים:

1. **בניית נוכחות והשפעה/מיצוב:** פרסום פרטי קשר של הממונה בקרב ציבור מקבלי השירות וציבור העובדים, ויצירת מודעות ושיח בקרב עובדי המשרד דרך אירועים, כנסים, ימי עיון, הרצאות, איגרות, מידעונים, מעגלי שיח, יצירת פורומים ועוד.
2. **טיפול בתלונות:** הממונה מהווה כתובת מקצועית של המשרד לטיפול בתלונות בנושא גזענות, בין אם התלונה מוגשת על ידי מקבלי השירות של אותו משרד ממשלתי נגד עובד מדינה ובין אם מדובר בעובד באותו המשרד אשר מתלונן על התנהגות פוגענית על רקע גזעני כלפיו מצד עובדים אחרים במשרד.
- יש לציין כי הממונים כפופים מקצועית ליחידת התיאום** ועליהם לפעול בתיאום מלא עמה, לקבל הנחיות כיצד להתמודד עם התלונות ולדווח ליחידת התיאום על התפתחויות בטיפול בתלונה ועל סיום ותוצאות הטיפול בה. במקרה שהתלונה מתקבלת ישירות ביחידת התיאום, היא תעביר, במקרים המתאימים, את הטיפול בתלונה לממונה באותו משרד ותלווה אותו ככל שקיים צורך בכך.
- ככל שקיים חשד כי התנהגות עובד מדינה כלפי חבר לעבודה או כלפי מקבל שירות הנה התנהגות בלתי הולמת

13 ראה הנחית נציב שירות המדינה "ממונה גיוון תעסוקתי של הון אנושי" מיום כ"ז בשבט התשע"ז, 23 בפברואר 2017, וההבהרה להנחיה מיום י"ג באלול תשע"ז, 4 בספטמבר 2017.

14 במשטרה ובשב"ס מונו ממונים בנובמבר ודצמבר 2019, כך שלא הספיקו עדיין לפעול במסגרת תפקידם.

15 עפ"י הנחיית נציב שירות המדינה.



בתמונה: סיום קורס משותף גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות, דצמבר 2019.

ערכה לממונה למניעת גזענות

בנוסף לקורס ההכשרה, שמהווה בסיס לפעילות הממונים במשרדי הממשלה, יחידת התיאום יצרה "ערכה לממונה למניעת גזענות" הכוללת מידע בסיסי לגבי פעילות יחידת התיאום, הגדרות של גזענות ממסדית, המסגרת הנורמטיבית שבתוכה ניתן לפעול (חוקים, הנחיות ופסיקה), תפקיד הממונה וארגון כלים בסיסי שיסייע לממונה בביצוע תפקידו.



אשר עולה כדי ביצוע עבירה משמעתית, התלונה תועבר לאגף משמעת בנציבות שירות המדינה. במקרים אחרים, התלונות מטופלות תוך התייעצות בין הממונה לבין יחידת התיאום וההתערבות יכולה לבוא לידי ביטוי בדרך של הנחיית הממונה לביצוע הדרכות או סדנאות או כל פעילות אחרת שתביא להעלאת מודעות בדבר התנהגויות פוגעניות על רקע גזעני.

3. **למידה וזיהוי פרקטיקות מדירות/מפלגות והובלת שינוי מערכתי:** לאחר הכשרה וקבלת כלים מקצועיים במסגרת קורס ייעודי, הממונה המשרדי יפעל לזיהוי ושינוי של פרקטיקות ארגוניות גזעניות, מפלות או מדירות, על פי התפיסה המקצועית של יחידת התיאום. פעמים, יחידת התיאום מזהה כי קיימת התנהלות בעייתית במשרד ממשלתי כזה או אחר, אשר נובעת מפרקטיקה ארגונית רחבה או עניין שבמדיניות. במקרים כאלה, יחידת התיאום תפעל בתיאום עם המשרד (הממונה וכל גורם מקצועי נוסף) על מנת לשנות את אותה התנהלות. ככל שיש צורך, יחידת התיאום תערב גורמים נוספים בממשלה על מנת לפעול לשינוי המצב- כגון גורמים מקצועיים במערך הייעוץ המשפטי לממשלה.

הכשרת ממונים למניעת גזענות

יחידת התיאום רואה חשיבות רבה בהכשרת הממונים ובהענקת כלים מקצועיים אשר מסונכרנים עם התפיסה המקצועית של יחידת התיאום, בהתמודדות עם תופעת הגזענות ובמאבק בה. יחידת התיאום פיתחה ידע מקצועי רלוונטי להכשרת הממונים, בשיתוף פעולה עם נציבות שירות המדינה ואגף הדרכה במשרד המשפטים.

קורסי הכשרה

בשנת 2019 התקיימו שני מחזורים של קורס הכשרה לממונים. במחזור הראשון, שהסתיים בחודש מרץ 2019, השתתפו 13 ממונים ובמחזור השני, שהתקיים כקורס מאוחד עם הממונה לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והסתיים בדצמבר 2019, השתתפו 23 ממונים, מתוכם 17 ממונים למניעת גזענות והיתר ממונים לגיוון תעסוקתי. כך שבסך הכל הוכשרו 30 ממונים למניעת גזענות בשנת 2019.

הכשרת הממונים כוללת הרצאות וסדנאות בנושא גזענות ממסדית, כלים משפטיים למאבק בגזענות, נהלי טיפול בתלונות, מיומנויות בין אישיות לטיפול בהן, כלים לזיהוי פרקטיקות ארגוניות מדירות או מפלות, יצירת חלופות מכלילות לאותן פרקטיקות, הטמעה והובלת שינוי במערכת שירות המדינה. ההכשרה כללה יציאה לשטח ומפגש עם אוכלוסיות מגוונות הנפגעות מגזענות.

ימי עיון וכנסים

במהלך חודש מרץ בשנת 2019 ערכה יחידת התיאום כנס שנתי לציון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות. הכנס השנתי עסק בגזענות ממסדית והביטויים שהיא מקבלת על דרך של הצגת מקרים ודיון בהם כגון סוגיית חטיפת ילדי תימן, הקצאת משאבים ממשלתיים לאוכלוסייה הערבית (החלטת הממשלה 922) ועוד.

בנוסף לכך, יחידת התיאום קיימה יום עיון ייעודי לממונים ביום 2.7.19, בשיתוף עם אגף ההדרכה של נציבות שירות המדינה, כדי לייצר השראה ומוטיבציה לכלל הממונים וכן להעניק לממונים החדשים את המידע הבסיסי לתחילת תפקידם; ולממונים הוותיקים יותר את ההזדמנות לעבד את החוויות והאתגרים שלהם בתפקיד עד כה. יום העיון כלל הרצאת אורח של דוד מזרחי, פעיל חברתי נגד גזענות; התקיימו שולחנות עגולים לניתוח אתגרים בתפקיד הממונה ודרכי התמודדות איתם.

הממונים השונים במשרדי הממשלה מהווים רשת מובילי שינוי בכל הקשור למניעת גזענות ממסדית. ההכשרות והמפגשים, מהווים פלטפורמה לשיתוף בהצלחות, באתגרים והעלאת דעיונות. במקביל, יחידת התיאום מלווה באופן אישי את הממונים הן בטיפול בתלונות והן בתכנון וביצוע היוזמות שלהם: תכנון אירועים, הרצאות והכשרות, זיהוי ושינוי של פרקטיקות ארגוניות מפלות או מדירות ועוד.



בתמונה: שולחן עגול לניתוח אתגרים, יום עיון לממונים למניעת גזענות, יולי 2019.

פעילות הממונים

בשנת 2019 שמה יחידת התיאום דגש על הכשרת הממונים לתפקיד והענקת כלים מקצועיים למילוי התפקיד עפ"י תפישתה המקצועית; הנגשת פרטי הקשר שלהם; וטיפול בתלונות. לצד זאת, ביצעו הממונים פעילויות שונות בהתאם לשלושת מרכיבי התפקיד שלהם:

א. בניית נוכחות והשפעה / מיצוב:

על מנת ליידע הן את ציבור מקבלי השירות והן את ציבור העובדים על עצם מינוי הממונה, נקטו הממונים בצעדים מגוונים על מנת להנגיש את עצמם ואת הדרכים להגשת תלונות.

בנוסף לכך, ממונים קיימו פעולות מגוונות על מנת להעלות מודעות ולייצר שיח בסוגיות של גזענות:

- הממונה במשרד הפנים קיימה כנס ייעודי בנושא גזענות
- רשות האוכלוסין וההגירה, משרד הביטחון, משרד התיירות, רשות המסים, הרשות למיפוי ישראל ועוד, קיימו כנסים וימי עיון בשילוב עם הנושא של גיוון תעסוקתי
- משרד הבריאות קיים כנס בנושא אי-שוויון בבריאות

כנסים וימי עיון אלו נועדו לייצר שיח בקרב העובדים על הסוגיות המורכבות של גזענות; להעלות את הנושא למודעות; בכנסי אלו מעבירה הנהלת המשרד מסרים ערכיים שיחלחלו מטה ויסייעו בקידום מדיניות ותרבות ארגונית שוויונית ומכבדת לכל אדם באשר הוא אדם.

בנוסף לימים ייעודיים אלו, חלק מהממונים ארגנו סיורים בבית הנשיא בנושא "תקווה ישראלית"; יצרו מעגלי שיח בנושא של גזענות; הזמינו הרצאות בנושא וקיימו הרצאות בעצמם; שילבו תכנים של מניעת גזענות בהכשרות והשתלמויות משרדיות.

ב. טיפול בתלונות על ידי ממונים למניעת גזענות:

במהלך שנת 2019 הממונים היו מעורבים בטיפול ב-94 תלונות שעניינן גזענות או אפליה על רקע גזעני בשירות הציבורי. ב-75 תלונות הממונים לקחו חלק בטיפול בתלונה:

- 32 מהתלונות התקבלו ישירות על ידי מתלוננים (מקרב הציבור) שפנו ליחידת התיאום
- 34 מהתלונות הופנו ישירות לממונים המשרדיים
- 4 תלונות התקבלו על ידי עובדי מדינה או ארגוני חברה אזרחית
- ב-3 תלונות הממונים היו גורמים מטפלים משניים
- ב-16 תלונות הממונים היו מעורבים לצרכי ייעוץ או ליווי לטיפול בתלונות

ג. זיהוי ושינוי פרקטיקות מדירות או מפלות

המשימה של זיהוי ושינוי פרקטיקות ארגוניות שתוצאתן אפליה או הדרה של קבוצות אוכלוסייה מסוימות היא לרוב עבודה מורכבת וארוכת טווח. ממונים שעברו הכשרה מתבקשים לבחור לפחות פרקטיקה אחת שהם מזהים במשרדיהם- דרך תלונות שקיבלו או דרך פעולות יוזמות לזיהוי פרקטיקות אלו- ולהוביל תהליך של שינוי, בשיתוף כל הגורמים הרלוונטיים בארגון, בשיתוף יחידת התיאום, לאורך השנה. רוב הממונים יבצעו מהלכים מורכבים אלו במהלך השנים הקרובות, מכיוון שחלקם טרם עברו הכשרה וחלקם עברו אותה לקראת סוף שנת 2019. חלק מהממונים הוותיקים יותר הניעו מהלכים משמעותיים במהלך 2019. לדוגמה, הממונה במשרד הבריאות, ד"ר שלומית אבני, הובילה את המהלכים הבאים:

1. **הכשרת מטפלים:** כחלק ממהלך רחב יותר שמטרתו חשיפת מטפלים וסטודנטים במקצועות הבריאות לביטויים של גזענות במערכת הבריאות, המשרד פעל מול מוסדות ההכשרה לסייעוד בישראל. בשותפות עם מינהל הסייעוד במשרד, מונו והוכשרו 26 ממונות שוויון בכל אחד ממוסדות ההכשרה. במקביל, פרסם מינהל הסייעוד במשרד באוקטובר 2019 חוזר מינהל סיעוד (מס' 156/19 מיום 10 באוקטובר 2019), המחייב להכיל בתוכניות הליבה המחייבות של אחיות מוסמכות תכנים בהיקף של לא פחות מ-14 שעות בנושאים של שוויון בבריאות, כשירות תרבותית ומניעת גזענות, אפליה והדרה.

2. **פרקטיקה של היענות לבקשות יולדות לשיבוץ בחדרים מסוימים** בבתי חולים: על רקע טענות נגד היענות לבקשות יולדות לשיבוץ בחדרים מסוימים וכחלק ממחויבות הציבורית של משרד הבריאות לעסוק בסוגייה זו, ובפרט כחלק מהמלצות ועדת משרד הבריאות בנושא גזענות, אפליה והדרה, נערכו 3 ימי הכשרה ל-60 מנהלים ממחלקות יולדות (אחיות/ים ורופאות/ים) מ-19 בתי-חולים ברחבי הארץ- בשותפות עם יחידת התיאום ומרכז מסר לסימולציה רפואית בתל השומר¹⁶.

3. **מתן שירות רפואי בזמן אירועי חירום:** ביוני 2017, בהמשך להנחיה פנימית של משרד הבריאות לצוותי רפואה שלא להגיע לטיפול החלב בכפר קאסם בעקבות אירועי מחאה שהתקיימו בעיר, קיבל משרד הבריאות תלונה המבקרת את ההחלטה בטענה כי התקבלה בקלות דעת, ושהיא עשויה להכיל מניעים גזעניים. משרד הבריאות בחן את התלונה באופן מיידי ונבחן מחדש נוהל עבודה בשעת חירום: התקיימו 3 מפגשים בנושא בשיתוף גורמים רלוונטיים לעניין. כתוצאה מבחינה זו, נוסח נוהל מחודש (חוזר משנה למנהל הכללי מס' 001/19 מהתאריך 06.10.19), המחייב התייעצות בדרג בכיר (משנה למנכ"ל) לפני החלטה על הגבלת שירותים בשעת חירום.

4. **מיפוי סטטוס שימוש בדפו-פרובר¹⁷ בקופות חולים לפי קבוצות אוכלוסייה:** בעקבות תחקיר עיתונאי של העיתונאית גל גבאי ותלונות של ארגונים חברתיים ודיונים שהתקיימו בכנסת בנושא (אירועים שהוצפו בשנת 2013) במסגרתם נטען כי תכשיר "דפו-פרובר", נכפה על נשים עולות מאתיופיה קודם לעלייתן וכן לאחר עלייתן לישראל. זאת, מבלי שהוצעה להן חלופה או מבלי שניתן להן מידע על-אודות תופעות לוואי אפשריות ועל אמצעים חלופיים אפשריים, ומבלי שניתנה הסכמה מדעת. מנגד, מבקר המדינה שבחן את האירועים כתב בדו"ח המסכם של הבדיקה (שגם עליו היתה ביקורת חברתית), כי לא נמצא שהייתה לגופים המעורבים - משרד הבריאות, קופות החולים, טיפות החלב והסוכנות היהודית - מדיניות או פרקטיקה של כפייה או העדפה של אמצעי מניעה זה כאמצעי מועדף לעולות מאתיופיה וכי אי אפשר לקשור בין הירידה בילודה לקבלת דפו-פרובר. עם זאת, ציין מבקר המדינה את תחושת ה"אדנות" של המערכת הרפואית ביחס ליוצאי אתיופיה כגורם מרכזי למשבר האמון על רקע הדפו-פרובר. בהמשך לכך, נערכה על ידי משרד הבריאות פניה לכל קופות החולים במטרה למפות סטטוס שימושים באמצעי מניעה זה בקרב קבוצות אוכלוסייה שונות בישוים שונים (יוצאות אתיופיה, יהודיות שאינן יוצאות אתיופיה וערביות). המיפוי עודנו בתהליך.

להרחבה בנושאים אלו ועוד, אותם מקדם משרד הבריאות ניתן לצפות בדוח בלינק: https://www.health.gov.il/PublicationsFiles/Elimination_of_racism.pdf

יחידת התיאום והממונים פועלים מתוך תפיסה של שותפות, מתוך הבנה שלממונים המשרדיים יש היכרות וידע רב לגבי המשרד עצמו בו הם עובדים, יכולת למפות פרקטיקות ארגוניות מפלות הדרושות שינוי ויכולת לגייס שותפים בתוך המשרד להובלת השינוי הדרוש.

שינוי מערכתי

רקע

במקביל לטיפול פרטני בתלונות וליווי הממונים המשרדיים, יחידת התיאום פועלת לשינויים רוחביים בדרכים אלה:

א. מעקב אחר יישום המלצות דוח הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה והחלטות הממשלה בעניין זה: החלטת הממשלה 1958 מיום 15/8/2016 והחלטת הממשלה 2254 מיום 5.1.2017.

ב. זיהוי של מדיניות או פרקטיקות גזעניות שמחייבות שינוי מערכתי, והובלה של שינויים אלה במשרדי ממשלה ובשירות הציבורי.

כאמור, בדוח הצוות הבין-משרדי, דן הצוות, במסגרת צוות המשנה שעסק באיסוף והנגשת מידע, בחשיבות של הקמת יחידה ממשלתית שתהווה כתובת ייעודית לתלונות אודות מופעי גזענות. אך לצד זאת, ועל מנת שהטיפול בתלונות יהיה יעיל חודד הצורך במיצוי הטיפול בתלונות על ידי זיהוי וטיפול בליקויים מערכתיים בתוך ארגון אשר רלוונטיים לאוכלוסיות בהיקף רחב, מעבר למתלונן הבודד.

הצורך בשינוי מערכתי יכול לעלות על דרך תלונה ליחידת התיאום; על ידי זיהוי הליקוי או הפרקטיקה הארגונית על ידי ממונה משרדי למניעת גזענות, כפי שתואר בפרק לעיל; על ידי עתירה מנהלית; דיון ציבורי או בכל דרך אחרת. תפקיד יחידת התיאום הוא לקדם שינוי בפרקטיקות אלו, בשותפות מלאה עם אותו ארגון ממשלתי, לקידום שוויון והוגנות כלפי עובדיו מבין האוכלוסיות השונות, ולציבור אותו הוא משרת. לעיתים, יש צורך בהתמודדות עם מנגנוני הכחשה ומשטרי הצדקה רבים ומגוונים על מנת לעבור תהליך של שינוי.

הנעת תהליכים מערכתיים הינה משימה מורכבת ותוצאות משמעותיות מושגות לאחר תהליך ארגוני עמוק. יחד עם זאת, ניתן לציין מספר מהלכים אותם הניעה יחידת התיאום במהלך שנת 2019.

פעילות לשנת 2019

א. **חוזר משמעת של נציבות שירות המדינה**

במהלך שנת 2019 מספר ממונים משרדיים למניעת גזענות קיבלו תלונות בגין העברת תכנים גזעניים בקבוצת ווטסאפ של העבודה ופעלו באופן נקודתי במשרדים לטיפול בתופעה. יחידת התיאום זיהתה כי יש צורך בפעולה רוחבית ופנתה לאגף משמעת בנציבות שירות המדינה בבקשה לגבש ולפרסם חוזר משמעת למענה רוחבי לתופעה. בחודש אוקטובר 2019 אגף משמעת בנציבות שירות המדינה פרסם חוזר **משמעת - התבטאויות עובד מדינה ומניעת גזענות:**

"יובהר, כי אגף המשמעת רואה בחומרה יתירה התבטאויות גזעניות ופועל בנושא זה בשיתוף פעולה עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. במקרים המתאימים מעמיד האגף לדין משמעתי את העובדים שנהגו באופן גזעני ועומד על הטלת אמצעי משמעת מחמירים¹⁸.

לאור השימוש הגובר במרחבי המדיה החברתית והמקום המרכזי שהם תופסים בסביבתנו האישית והתעסוקתית, מצאנו לנכון לחדד ולהבהיר כי המגבלות האמורות חלות על עובדי מדינה אף במסגרת השימוש במדיה החברתית¹⁹.

18 בבד"מ 157/16 נציבות שירות המדינה נגד ברוך פינטו (גזר הדין ניתן ביום 31.12.17) הועמד לדין עובר ששימש כמדריך במרכז להכשרה מקצועית של משרד הכלכלה בגין התבטאויות פוגעניות וגזעניות שהשמיע כלפי תלמידים. בית הדין למשמעת הרשיע את הנאשם והטיל עליו ענישה מחמירה

19 ראה נספח ג' לדוח.

16 הרחבה בפרק שעוסק בפיתוח ידע.

17 אמצעי למניעת הריון הניתן באמצעות זריקה.

ב. הנחיית הרבנות בעניין בירור יהדות בכשרות מהדרין

במהלך שנת 2018 התקבלו ביחידת התיאום תלונות לפיהן עובדים ממוצא אתיופי מופלים לרעה על רקע צבע עורם ומוצאם במסגרת עבודתם בעסקים המחזיקים בכשרות מהדרין באופן שנאסר עליהם לעבוד בבישול. התלונות העלו חשש ממשי כי משגיחי כשרות מטילים ספק ביהדותם של עובדים ממוצא אתיופי באופן גורף רק בשל צבע עורם. בעקבות תלונות אלו ובעקבות עתירה שהוגשה לבג"צ על ידי עמותת טבקה וחברת הקייטרינג "לי-בר" גיבשה הרבנות הראשית נוהל המשנה את מדיניות בדיקת יהדות העוסקים בבישול בבתי עסק המחזיקים בכשרות מהדרין:

46.4 בהחלטתה מיום כ"ד סיון תשע"ט, 27.6.19 המליצה הוועדה המיוחדת לכשרות בראשות כב' הראשון לציון, כך:

כעקרון, כל עוד אין לרב נותן הכשר יסוד סביר לחשש כי עובד אינו יהודי, כגון קיומה של זיקה ברורה לדת אחרת וכיוצ"ב, אין הוא מחויב לערוך בירור יהדות לעובדי בית העסק.

יובהר, כי שיוכו של עובד לעדה או ארץ מוצא מסוימת, אינו יכול כשלעצמו להוות הצדקה לעריכת בירור יהדות לאותו עובד באופן ספציפי.

על אף האמור, ככל שרב נותן הכשר, רואה לנכון לקיים הליך בירור יהדות גם לעובדים שלא מתקיים לגביהם חשש ספציפי כאמור, הוא רשאי לעשות כן ובלבד שיקיים הליך זה לכלל עובדי בית העסק העוסקים בבישול ב"פס החם" ולא לעובד זה או אחר, על מנת שלא לפגוע באף עובד.

יודגש, כי האמור לעיל מתייחס לעובדים העוסקים בבישול המזון ("פס חם") בבתי עסק שבכשרות מהדרין בלבד.

מיותר לומר, כי ככל שנדרש בירור יהדות לעובד בית העסק, בנסיבות המתוארות בהחלטת הוועדה כאמור לעיל, יש לעשות זאת ברגישות הראויה ותוך שמירה על כבודו של העובד.

זאת ועוד, בדוח פעילות יחידת התיאום לשנת 2018 צוין כי קיים צורך בשינוי מערכתי בנושא שירותי דת:

"בשל ריבוי פרשות המתייחסות ליחס הממסד הדתי ליהודי אתיופיה, בדקה היחידה ומצאה כי הרקע ליחס זה נעוץ בהחלטה של מועצת הרבנות הראשית משנת 1985 החלטה אשר מטילה ספק ביהדות אתיופיה באופן גורף ודורשת גיור מכל יהודי מאתיופיה".

ביום 31.12.2019 התקבלה החלטה במועצת הרבנות הראשית לפיה:

"מועצת הרבנות הראשית לישראל מאמצת את הכרעתו ההלכתית של מרן הראשון לציון רבנו עובדיה יוסף ז"ל ולפיה בני הקהילה האתיופית "ביתא ישראל" הם יהודים לכל דבר ועניין מבחינה הלכתית".

החלטות חשובות אלו של הרבנות הראשית מקדמות באופן משמעותי את השוויון ומיגור הגזענות בתחום שירותי הדת. יש לברך את הרבנות הראשית על מהלכים אלו ויש לעקוב אחר יישום מהותי שלהן והטמעתן בפועל בקרב כלל נותני שירותי הדת.

ג. הנחיית משרד החינוך למניעת גנים נפרדים על בסיס צבע עור

בתחילת שנת הלימודים תש"פ התקבלו תלונות ביחידת התיאום של הורים מקרינת גת לפיהן קיימים גני ילדים נפרדים לילדים יוצאי אתיופיה, באותו מתחם- גן ילדים. בעקבות פניית יחידת התיאום למשרד החינוך הגן נסגר והילדים שובצו מחדש בגנים מעורבים. מאירוע זה למדנו כי מדובר בנושא בעל השלכות רוחביות. לכן, משרד החינוך הפיץ הנחיה למנהלי אגפי החינוך ברשויות המקומיות למנוע הפרדה בגני הילדים על בסיס גזעני.

ד. הכללת נושא מניעת גזענות במתווה להכשרת מורים

אחת מן ההחלטות המרכזיות של החלטת ממשלה 1958, שטרם יושמה, הינה: **"הכשרה שיטתית ומחייבת**

של מנהלים, מורים ועובדי מטה בנושא גזענות, ליצירת אקלים חיובי במסגרות החינוך ולטיפול בדעות קדומות." (סעיף 22 בהחלטה מספר 1958).

בשנת 2017 הוקם צוות של המל"ג לגיבוש מתווים מנחים בהכשרה להוראה במוסדות להשכלה גבוהה, בראשות ד"ר רבקה ודמני ופרופ' עפרה ענבר. המתווה החדש יגבש את הנושאים שיחייב את המוסדות להכשרת מורים לכלול במסגרת תוכנית ההכשרה שלהם. מוסדות ההכשרה - אוניברסיטאות ומכללות לחינוך - יפתחו בהתאם את תוכניות הלימוד, ואלו יובאו לאישור המל"ג.

ב-2018.3.23 יחידת התיאום הגישה נייר עמדה למל"ג, בו היא ממליצה לשלב במתווה החדש את נושא חינוך למניעת גזענות. יחידת התיאום עודכנה שהמלצתה התקבלה והנושא ישולב במתווה כנושא ליבה, יחד עם נושא "חיים משותפים", כפי שהדברים הוצגו ביום עיון בתאריך 28/5/19 בפני נשיאי מוסדות ההכשרה. יחידת התיאום מברכת על המלצה זו ורואה במהלך זה הזדמנות גדולה להטמעת ערכים של שוויון וכבוד האדם במערכת החינוך.

לאחר אישור המתווה על ידי המל"ג, הצפוי להתקיים בחודשים הקרובים, מוסדות ההכשרה יחלו בקידום הנושא במסגרת תקופת המעבר שתקבע ליישום המתווה.

פיתוח ידע

כגוף הממשלתי המרכזי העוסק בניהול כלל המאבק בגזענות הממסדית, יש חשיבות גדולה בפיתוח והפצה של ידע מקצועי בנושא. פיתוח ידע מאפשר ליחידת התיאום לתת כלים לשותפיה, ובראשם הממונים למניעת גזענות, לזהות פרקטיקות גזעניות, מפלות ומדירות ולהוביל תהליכי שינוי בתוך המשרדים, על מנת למגר ולמנוע גזענות ממסדית. במסגרת זו פותחו התפיסה המקצועית של יחידת התיאום, הכשרות הממונים למניעת גזענות, וערכה לממונה למניעת גזענות 2020. בנוסף לכך, התקיימו שלושה תהליכים של פיתוח ידע, שסייעו למאבק בגזענות: פיתוח יחידת לימוד על גזענות בהיסטוריה, פיתוח הכשרה בנושא היענות לבקשות יולדות לשיבוץ בחדרים מסוימים בבתי חולים, ופיתוח גישה לגבי איסוף נתונים של זהות/השתייכות קבוצתית.

1. **פיתוח יחידת לימוד בהיסטוריה - שיתוף פעולה עם מט"ח ומשרד החינוך**

במהלך שנת 2019 פותחה יחידת לימוד על גזענות בלימודי היסטוריה באמצעות שיתוף פעולה בין יחידת התיאום, מפקחת ראשית של תחום היסטוריה במשרד החינוך, ותחום היסטוריה במט"ח. היחידה מיועדת לחטיבות ביניים, וכוללת יחידת לימוד אחת שמורה יכול ללמד בכיתה (מצגת ומשימה לעבודה בקבוצות), ויחידת לימוד אחת שהתלמיד אמור ללמוד באופן עצמאי (משימות אינטר-אקטיביות וסרטון).

היחידה משתלבת בנושא "הנאורות" שנמצא בתוכנית הלימודים בהיסטוריה והיא מתמודדת עם השאלה: כיצד דווקא בעידן הנאורות, שהעלתה על נס רעיונות של שוויון, קדמה וחירות, החלה צמיחתה של הגזענות המודרנית? דרך בחינה של טקסטים, מפות ואיורים מתקופה זו, התלמידים נחשפים לתהליכים הפוליטיים, כלכליים וחברתיים שקידמו שתי מגמות שעל פניו עומדות בסתירה זו לזו. יחידת הלימוד מלמדת שגזענות אינה תופעה טבעית ואינה טבועה במהותם של בני האדם, אלא נוצרה בתקופה מסוימת, כתוצאה של נסיבות מסוימות.

בהודעתו לחברי הנהלה כתב מר שמואל אבואב, מנכ"ל משרד החינוך: "יחידת הלימוד החדשה מאפשרת להבין לעומק את ההקשר ההיסטורי של תופעת הגזענות, ומכילה היבטים ערכיים וחברתיים. תלמידי החטיבות יילמדו, כבר החל מהשנה, שגזענות אינה דבר טבעי, והיא אינה גזירת גורל. שגזענות היא בעיקר מעשה בני אדם והיא תוצר של תהליכים היסטוריים, חברתיים ופוליטיים."

https://www.youtube.com/watch?v=_Vl1ofE9Wjw&feature=youtu.be: קישור לסרטון:



ההכשרה כללה רקע ונתונים אודות הפרקטיקה הנוהגת לכאורה, הבהרה של עמדת משרד הבריאות בנושא - שמתנגד לכל הפרדה על בסיס מוצא, לאום או דת, ודיון באתגרים בשטח, כגון: כיצד יש להתמודד עם בקשות לשיבוץ או מעבר לחדר אחר מטעמים שונים של מטופלות או בני משפחותיהם במציאות שבה בתי החולים עושים מאמצים גדולים לרצות את היולדות? האם הנהלת בית החולים תיתן גיבוי לצוות שלא יענה לבקשות אלו? האם ישנן בקשות שניתן להגדירן כליגיטימיות כגון: מסיבות רפואיות וכי"ב? דיונים אלו אפשרו למטה להבין טוב יותר את האתגרים בשטח ולהבין אילו מענים מערכתיים נדרשים על מנת לסייע לצוותים להתמודד איתם. כמו כן ההכשרה הקנתה כלים ראשוניים להתמודדות הן ברמה המערכתית והן ברמה

21 הטופס המקוון עודנו מצוי בתהליכי פיתוח.

יחידת התיאום החליטה על ארבעה עקרונות למימוש תהליך איסוף הנתונים בצורה מקצועית ומכבדת:

- דיווח עצמי: יש לאפשר לאדם להגדיר את עצמו ולדווח בעצמו על זהותו/השתייכותו הקבוצתית
- ריבוי זהויות: יש לאפשר לאדם בחירה של יותר מזהות אחת/השתייכות ליותר מקבוצה אחת.
- הזכות לסרב: יש לאפשר לאדם לסרב להגדיר את זהותו
- שקיפות במטרה: יש להסביר מה מטרת איסוף המידע/השאלה

יחידת התיאום הטמיעה עקרונות אלו בטופס המקוון ובאופן קליטת הפניות שלה, והחל משנת 2020 דיווח על נתונים לגבי זהות הפונים יעשה על פי עקרונות אלו.

בגופים מסוימים שאלת איסוף נתונים אלו היא מורכבת ומצריכה למידה וחשיבה נוספת. קיימות שאלות מהותיות שיש לתת עליהן את הדעת, כגון: באיזה שלב יש לאסוף את המידע, באיזה אופן, האם יש להצליב את המידע המדווח עם מאגרי מידע ממשלתיים, האם המידע צריך להיות חסוי, אילו בעיות ואתגרים עלולים לעלות, כיצד לוודא שהמידע אכן משמש למטרות של קידום שוויון, אילו מהלכים משלימים יש לעשות ברמה הציבורית על מנת לייצר אמון ושיתוף פעולה של הציבור ועוד.

טיפול בתלונות

רקע

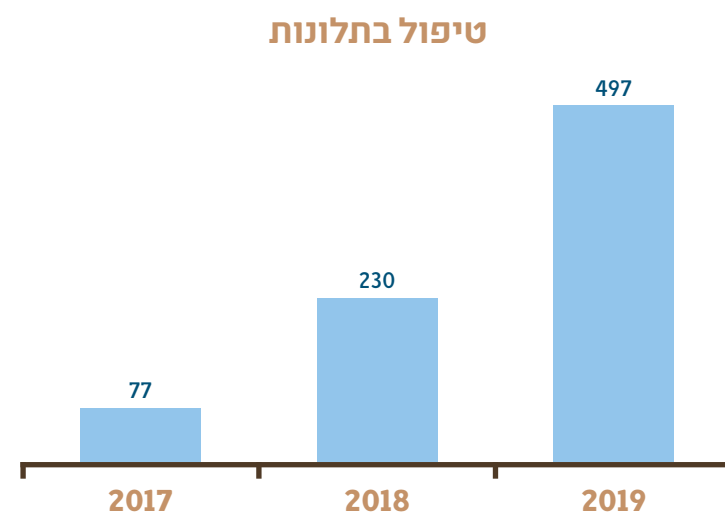
יחידת התיאום עוסקת בקבלה של תלונות מאזרחים וארגוני חברה אזרחית בגין מופעי גזענות ממסדית, מופעי גזענות במרחב הציבורי, לרבות מופעי אפליה על רקע גזעני במתן שירותים. עם קבלת התלונות, יחידת התיאום בוחנת ומגבשת עמדה מקצועית ראשונית ותוך 14 יום מעת קבלת התלונה היא מנותבת לגורמי טיפול רלוונטיים. יחידת התיאום עוקבת אחר הטיפול בהן עד לסיום הטיפול ועדכון המתלונן. יחידת התיאום מוודאת כי ישנו קשר רציף בין גורם הטיפול הרלוונטי לבין המתלונן ומעדכנת את המתלונן על סטאטוס הטיפול מעת לעת עד "סגירת מעגל" בתום הטיפול בתלונה.

הדיווח המובא בדוח זה, מתייחס רק לתלונות שהתקבלו ביחידת התיאום ולא מהווה שיקוף של המציאות הקיימת, זאת מכיוון שטרם התקיים מחקר מקיף בארץ בנושא זה אשר יכול ללמד על מכלול מקרי הגזענות הממסדית בה נתקלות האוכלוסיות השונות בחברה הישראלית. בנוסף לכך, מחקרים²² בעולם מראים שרק מיעוט ממקרי הגזענות מדווחים.

פעילות לשנת 2019

במהלך שנת 2019 התקבלו ביחידת התיאום 497 תלונות מהציבור, לעומת 230 תלונות בשנת 2018 ו-77 תלונות בשנת 2017.

תרשים 1: מספר התלונות שהתקבלו ביחידת התיאום מאז הקמתה, לפי שנים



22 ראו לעניין זה את נספח ט' לדוח הצוות הבין-משרדי המצביע על תת-דיווח ומיעוט תלונות על פי מחקר שנערך באנגליה בשנת 2013 בו נמצא, כי 86% מתופעות הגזענות לא דווחו לשלטונות. הסקירה נערכה על ידי ד"ר ניסן לימור ו"ל, אשר היה חלק מהצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה.

להלן הצגת התלונות על-פי פילוחים שונים:

תרשים 2 - תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום במהלך שנת 2019- חלוקה לפי חודשים

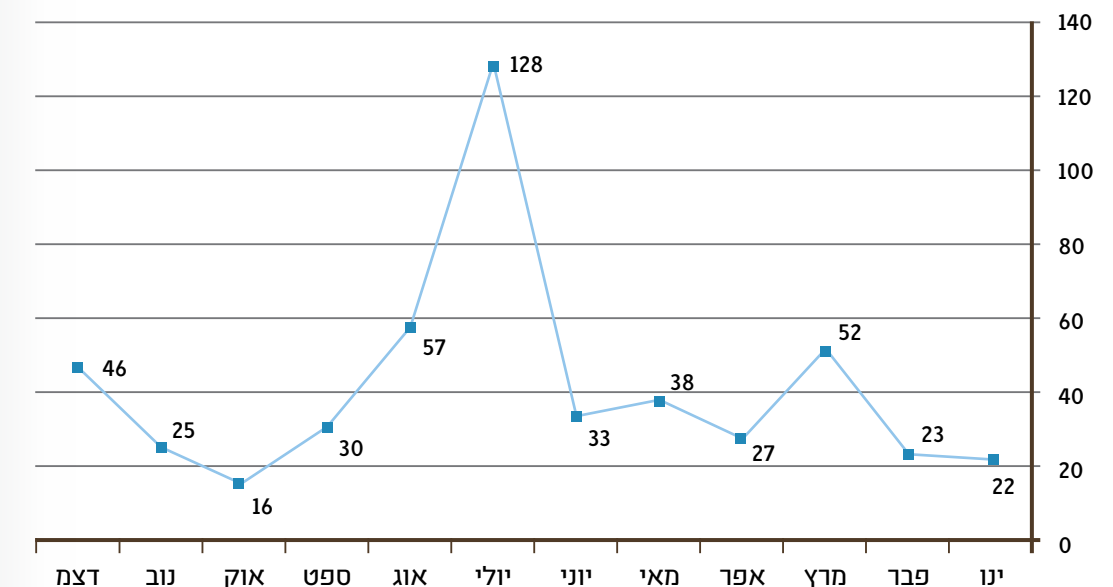
תרשים 2 מציג את התלונות שהתקבלו בשנת 2019 לפי חודשים. בחודש מרץ 2019 היתה עלייה במספר התלונות שהתקבלו ביחידת התיאום וזאת בעקבות פרסום קמפיין "אדם הוא אדם" שהופק על ידי יחידת התיאום לחשיפת יחידת התיאום והשירותים אותם היא מעניקה לציבור, והעלאת המודעות למניעת גזענות ואפליה. כמו כן, פרסום הדוח השנתי המציג את פעילות יחידת התיאום. הקמפיין והדוח פורסמו בחודש מרץ, בסמוך ליום המאבק הבין-לאומי למאבק בגזענות.

במהלך חודש יולי 2019 היתה עלייה משמעותית במספר התלונות שהתקבלו ביחידת התיאום. ניתן לייחס את העלייה החדה במספר התלונות לאירועים רבים של גזענות שחוו ישראלים ממוצא אתיופי לאחר המחאות על הירי בסלמון טקה ז"ל (מתוך 128 תלונות שהוגשו ליחידת התיאום בחודש יולי- 79 מהם הנם של ישראלים ממוצא אתיופי)²³.

תלונות שנפתחו ב-2019

n=497

- נפתחו 497 תלונות
- התפלגות לפי חודשים:



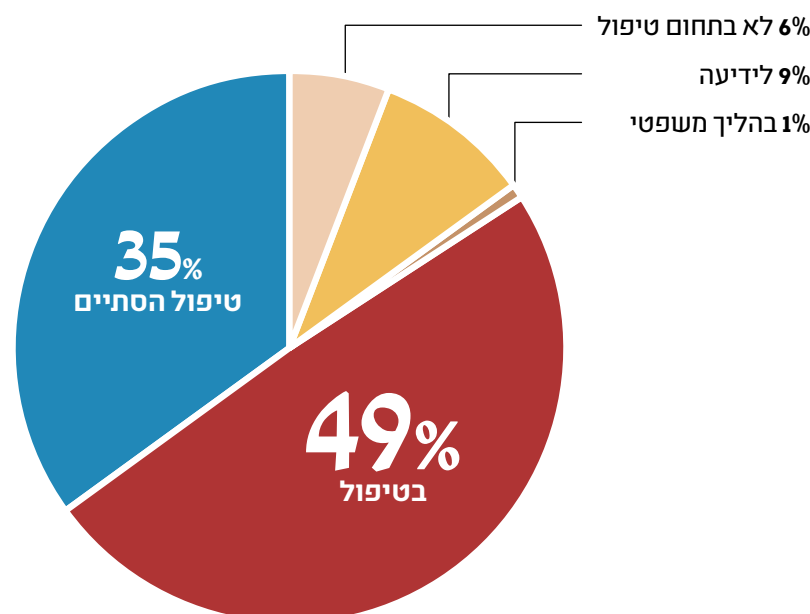
- מתוך 128 תלונות ביולי, כ-79 ממוצא אתיופי.

תרשים 3 - פילוח תלונות לפי סטטוס

תרשים 3 מתאר את הסטטוס של התלונות שהתקבלו בשנת 2019: 49% מהתלונות שהתקבלו ביחידת התיאום מצויות בתהליך טיפול; ב-35% מהתלונות הטיפול הסתיים; 9% מהתלונות הועברו ליחידת התיאום לידיעה לשם מעקב ובקרה; ו-6% אינן בתחום טיפול יחידת התיאום.

הטיפול בתלונות כרוך בבירור פרטים אודות התלונה והעובדות המצריכות התייחסות, העברה לגורם טיפול רלוונטי, טיפול על ידי אותו גורם, קבלת מענה ויידוע המתלונן בתוצאות הטיפול²⁴. תהליך זה משתנה לפי מהות התלונה ומהות הגוף המטפל- ובהתאם לכך, זמן הטיפול בתלונה יכול להשתנות ממקרה למקרה.

סטטוס תלונות נכון ל-23.02.20



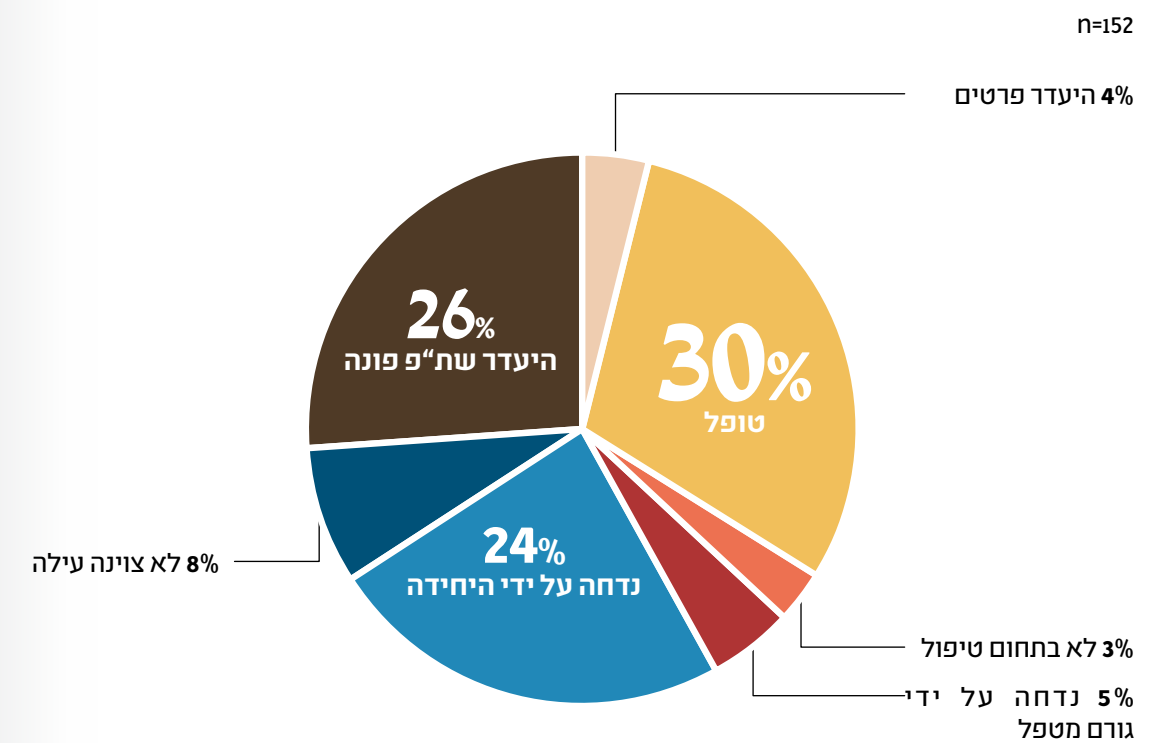
24 תרשים שמתאר את תהליך הטיפול בתלונה בנספח ד' לדוח.

23 חלק מהתלונות מתוארות בפרק שעוסק בתלונות, בהמשך.

תרשים 4 - עילות הסגירה

בתרשים 3 תואר הסטטוס העדכני של התלונות שהתקבלו ביחידת התיאום. כמחצית מהתלונות עודן בטיפול, וב-30% מהתלונות הטיפול הסתיים. תרשים 4 מתאר את עילות הסגירה של התלונות שהטיפול בהן הסתיים: 30% מהתלונות טופלו עד תום; 24% מהתלונות נדחו על ידי יחידת התיאום. העילות בגין נדחות תלונות ביחידה הן: העדר אינדקציה לטענת הפונה לגזענות או דחיית התלונה על ידי גורם מטפל חיצוני. כאמור, שיתוף פעולה של הפונה בטיפול בתלונתו הוא קריטי. קיימים מתלוננים שלא משתפים פעולה בתהליך הן בשל חשש והן בשל חוסר מוטיבציה. בכ-30% מהתלונות המתלוננים לא שיתפו פעולה או לא היו מספיק פרטים על מנת לטפל בתלונה ואחוז קטן של תלונות שהתקבלו ביחידת התיאום לא מצויות בתחום טיפולה (3%) או נדחו על ידי הגורם המטפל (5%).

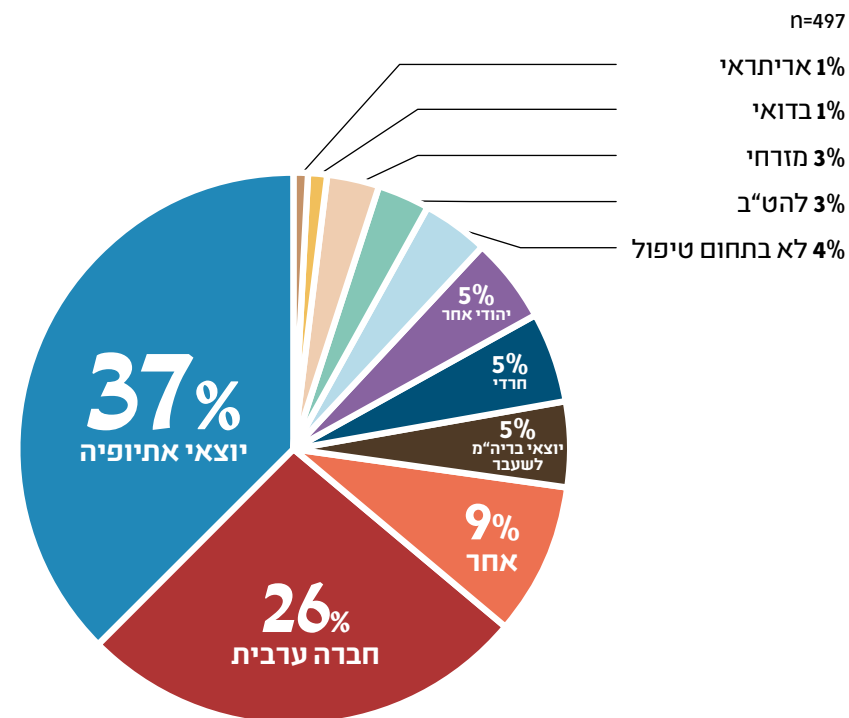
תלונות שנפתחו ב-2019. עלות סגירה



תרשים 5 - זהות/השתייכות קבוצתית של המתלונן

תרשים 5 מציג את התלונות לפי קבוצת השתייכות/זהות המתלוננים. 37% מקרב המתלוננים הם יוצאי אתיופיה, 27% הם בני החברה הערבית, 5% אחוזים חרדים, 5% יוצאי בריה"מ לשעבר, 3% מזרחים, 3% להט"ב וכל היתר משתייכים לקבוצות אחרות (באחוזים קטנים מאוד).

תלונות שנפתחו ב-2019. זהות הפונה

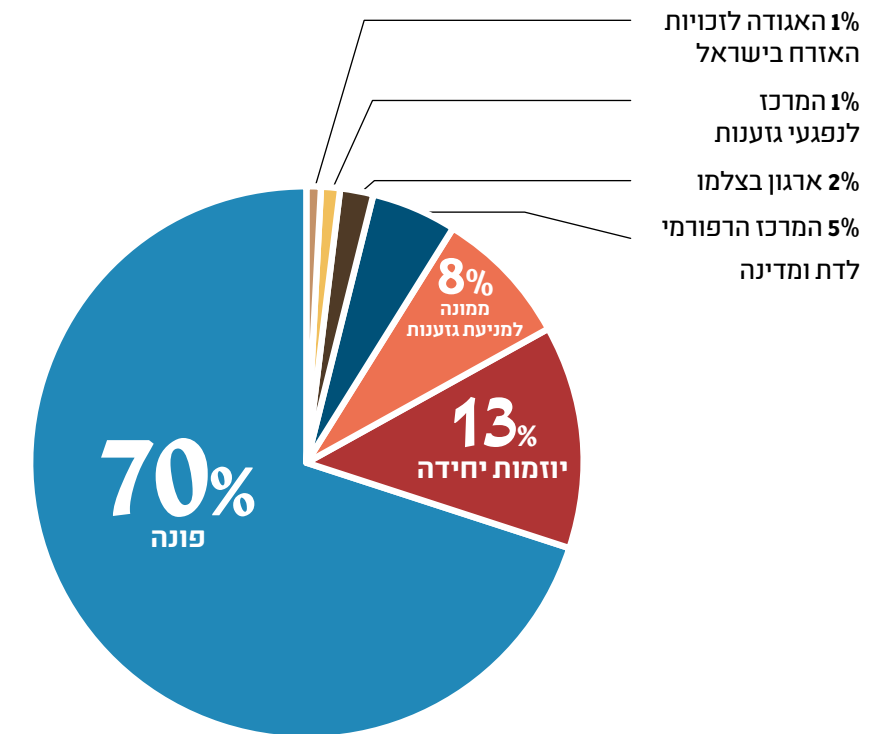


תרשים 6 - אופן הגעת התלונה ליחידת התיאום

תרשים 6 מראה כי 70% מהתלונות מתקבלות על ידי המתלונן באופן ישיר, 13% תלונות יוזמות²⁵ על ידי יחידת התיאום, 8% מהתלונות הופנו על ידי ממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה השונים²⁶ ו-9%, על ידי ארגונים מהחברה האזרחית.

אופן הגעת התלונה

n=497



²⁵ מדובר באירועים אשר מובאים לידיעת יחידת התיאום על ידי התקשורת, פרסומים ברשתות החברתיות או בכל דרך אחרת ומבטאים ליקוי או מופע גזעני אשר מצריך טיפול או מעקב של יחידת התיאום.

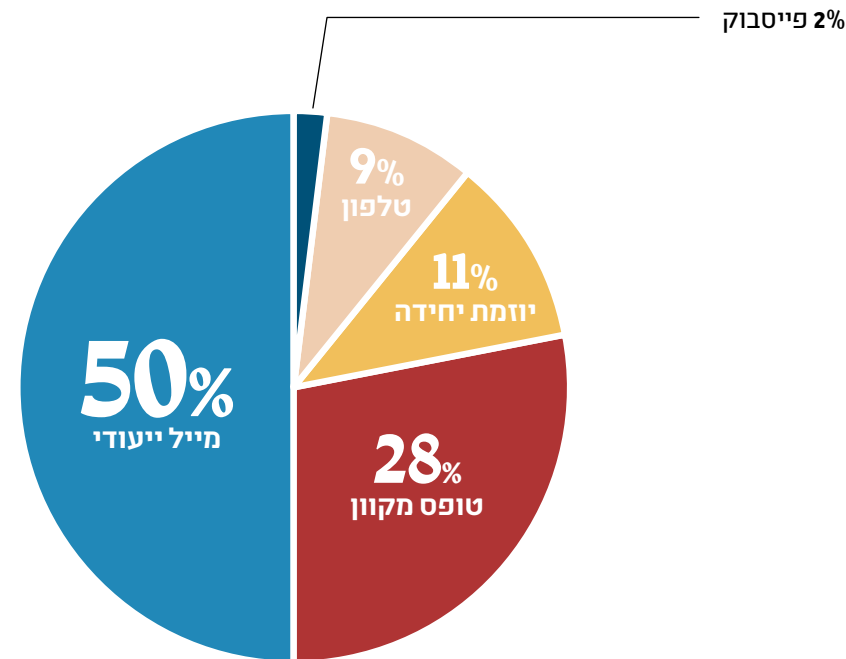
²⁶ ממונה למניעת גזענות הנו עובד במשרד ממשלתי, אשר בנוסף על תפקידו מהווה כתובת ייעודית לקבלת תלונות בגין אירועי גזענות ממסדית וכחלק מתפקידו עליו לזהות פרקטיקות ארגוניות מכלות. פירוט לגבי התפקיד של הממונה ותחום פעילותו - בהמשך.

תרשים 7 - אופן הגשת התלונה

תרשים 7 מציג נתונים לפי הדרך בה התקבלו התלונות ביחידת התיאום: 50% מהתלונות התקבלו במייל הייעודי של יחידת התיאום, 28% בטופס המקוון, 8% דרך הטלפון ו-2% דרך דף הפייסבוק של יחידת התיאום.

התקבל באמצעות

n=497

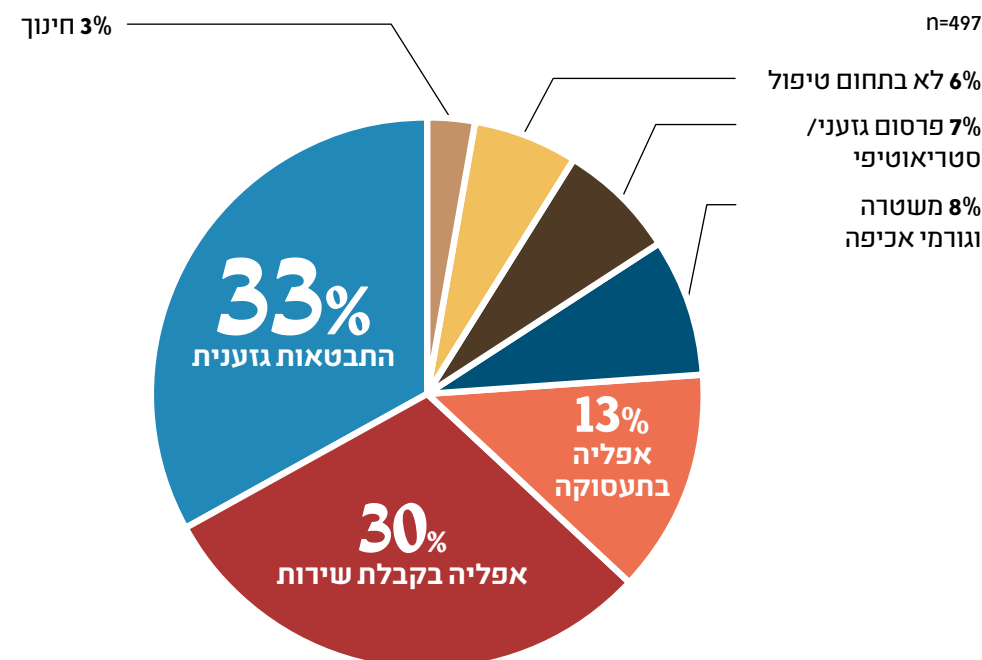


תרשים 8 - נושא התלונה

תרשים 8 מציג את פילוח הנתונים לפי נושא התלונה. 33% מהתלונות הן בגין התבטאות גזענית, 30% מהתלונות בגין אפליה במתן שירות, 13% מהתלונות בגין אפליה בתעסוקה, 8% מהתלונות בנושא משטרה וגורמי אכיפה, 7% מהתלונות בנושא פרסום גזעני או סטראוטיפי, 3% מהתלונות בתחום החינוך ו-6% מהתלונות אינן בתחום טיפול יחידת התיאום.

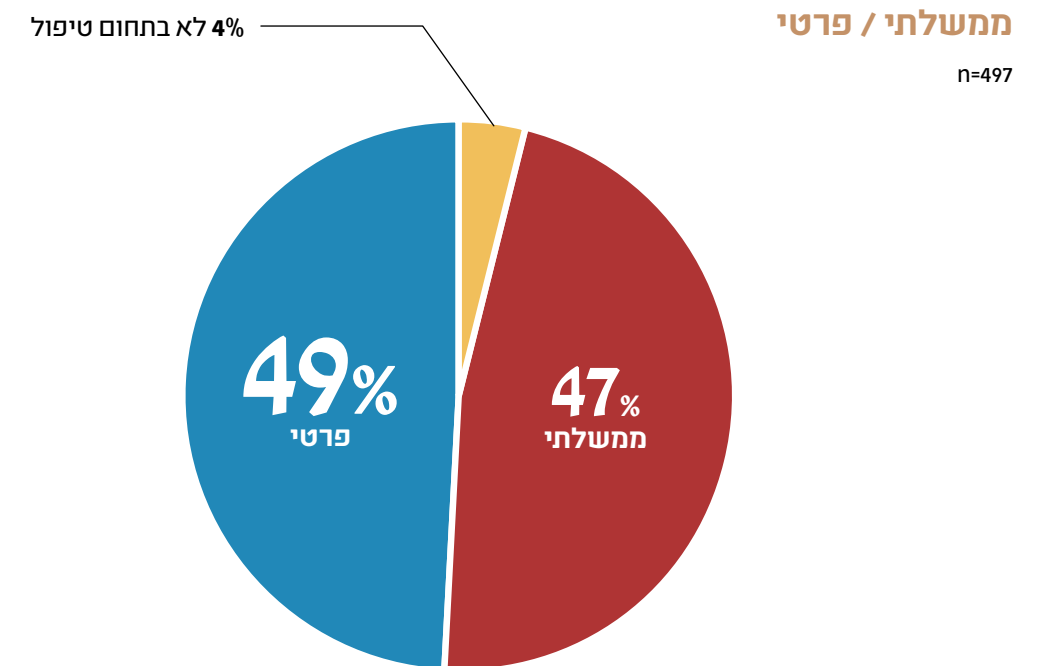
נושא התלונה

n=497



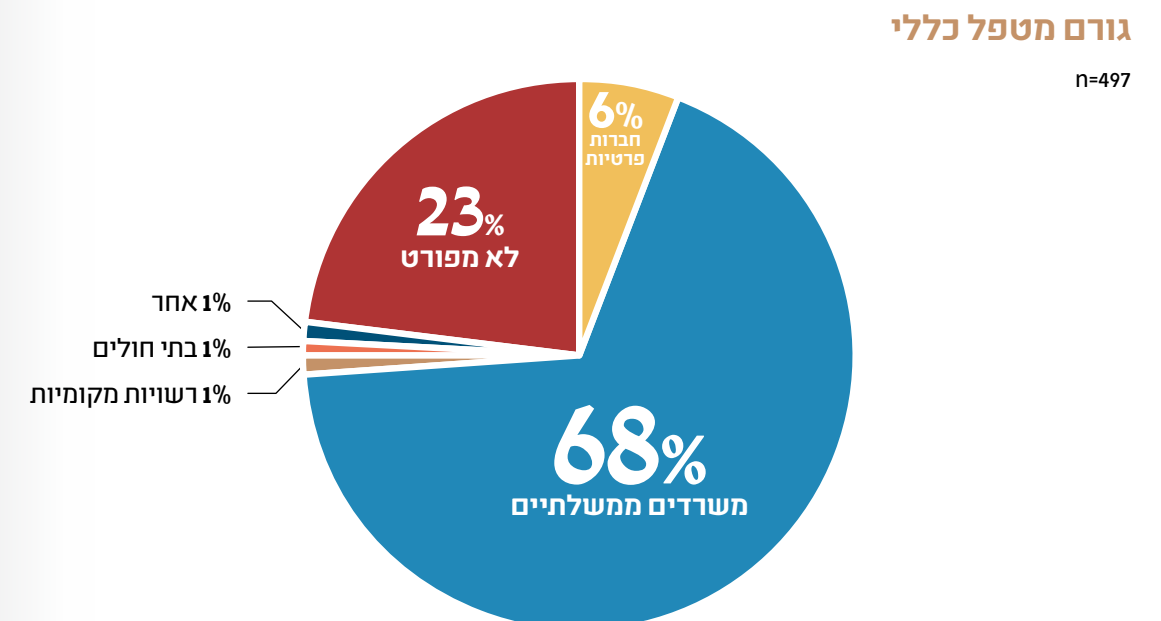
תרשים 9 - זהות הנילון

תרשים 9 מתאר את הפילוח לפי זהות הנילון. 49% מהתלונות הן נגד גופים פרטיים או אדם פרטי (אפליה במתן שירות, אפליה בתעסוקה, או גורמים פרטיים אחרים שנטען לגביהם כי התנהגו באופן גזעני או מפלה) ו-47% מתלונות הן נגד גופים ממשלתיים.



תרשים 10 - גורם מטפל

יחידת התיאום מפנה את הטיפול לגורם מטפל על פי נושא הפניה ועוקבת אחר הטיפול. תרשים 10 מתאר את הפילוח של התלונות לפי הגורם המטפל. ב-68% מהתלונות הגורם המטפל הוא גוף ממשלתי (סיוע משפטי, נציבות שירות המדינה, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ועוד).



אופן הטיפול בתלונות

התלונות מטופלות ביחידת התיאום על פי נוהל טיפול בתלונות²⁷. לאחר הגשת התלונה, זו נבדקת באופן ראשוני. ככל שהיא מעוררת חשד להתנהלות גזענית של מוסד ממשלתי או ציבורי, או ככל שיש אינדיקציה לביצוע עבירה פלילית ממניע גזעני, הסתה לגזענות או אפליה במתן שירות - נפתחת תלונה. לאחר בחינת התלונה וסיווגה, היא מועברת לגורם בעל הסמכות והרלוונטיות לטיפול בה²⁸. כל תלונה מתועדת במערכת "DocCenter" ומתבצע מעקב אחר הטיפול בתלונה על ידי הגורם המטפל האחראי.

יחידת התיאום בודקת כל תלונה באופן מקצועי ועוקבת אחר הטיפול באמצעות שמירה על קשר רציף עם כלל הגורמים הרלוונטיים ועדכון המתלונן אודות התקדמות הטיפול עד ל"סגירת מעגל", קרי עד לסיום הטיפול בתלונה על ידי הגורם המוסמך ועדכון המתלונן.

כאמור, אחת מדרכי הטיפול של יחידת התיאום בתלונות המתקבלות אצלה נעשית באמצעות גורמי טיפול בשירות הציבורי, להם הסמכויות הרלוונטיות לטיפול בתלונה. כך למשל, תלונות הנוגעות להתנהלות שיש בה חשד לעבירה משמעתית על רקע גזעני או מפלה של עובד בשירות הציבורי, תופנה לטיפול אגף משמעת בנציבות שירות המדינה. תלונות בנושא גזענות ואפליה בתעסוקה, יופנו לטיפול נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה והרווחה, תלונות בנושא אפליה במתן שירות יועברו לטיפול המשטרה במישור הפלילי ולסיוע המשפטי במישור האזרחי.

האתגרים שעומדים בפני יחידת התיאום:

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים היא יחידת תיאום שמנתבת את התלונות המתקבלות אצלה לטיפול הגורמים המוסמכים. מאז הקמתה של יחידת התיאום, היא צוברת ניסיון ומומחיות בתחום תיאום המאבק בגזענות הממסדית בכלל ובטיפול בתלונות בנושא גזענות בפרט. לצד זאת עולים אתגרים שונים במהלך הפעילות השוטפת של יחידת התיאום:

1. **אתגר משפטי -** ההגדרה המשפטית לגזענות בחוק העונשין²⁹ מצומצמת לצבע עור, גזע ומוצא לאומי אתני³⁰. מלבד הבעייתיות של המושג "גזע"³¹ תופעות או התבטאויות גזעניות ומכלילות בהתייחס לאוכלוסיות שונות בחברה הישראלית, למשל, חרדים או עולים מבריה"מ, לא נכללות בהגדרת החוק, דבר המקשה על אכיפה במסגרת החוק הפלילי. יתרה מזאת, האתגר המשמעותי של הוכחת עבירה ביטוי גזעני או מניע גזעני מורכבת וקשה להוכחה, שכן קיימת דרישה לכוונה מיוחדת מבחינת היסוד הנפשי של מבצע העבירה. זאת ועוד, אין חוק האוסר ומטיל סנקציות על ביטוי גזענות באשר היא בספר החוקים של מדינת ישראל, וחוק העונשין מתייחס רק לביצוע עבירות ממניע גזעני או הסתה לגזענות. משכך, היכולת של יחידת התיאום לתת מענה לתלונות אשר עניינן ביטוי גזעני בין אדם לחברו, או ביצוע עבירות פליליות שעניינן גזענות כלפי אוכלוסיות מסוימות שאינן מוגדרות בסעיף 144 א' לחוק העונשין- הנה מוגבלת מאוד.

27 נוהל טיפול בתלונות הופץ ומופיע באתר האינטרנט של יחידת התיאום.

28 תרשים טיפול בתלונות מופיע בנספח ד' לדוח.

29 ראה סעיף 144 א' לחוק העונשין-התשל"ז-1977.

30 על פי הפרשנות המשפטית הנוהגת, מתייחסת בעיקר לערבים- יהודים ולא לקבוצות שונות בתוך החברה היהודית.

31 ראה הסבר בפרק שעוסק בתפיסה המקצועית והגדרת המושג גזענות".

2. **אתגר ראייתי** - בנוסף לכך, מתקבלות תלונות אשר נעדרות פרטים מספקים ונדרש בירור ראשוני על מנת לגבש תשתית ראייתית ראשונית בטרם תנוחב התלונה לגורם המטפל. בהיות יחידת התיאום יחידה אשר תפקידה לתאם ולסנכרן את הפעילות הממשלתית במאבק בגזענות ולהוות כתובת ייעודית לקבלת תלונות- היא נעדרת סמכות בירור וחקירת התלונה, ולעיתים נוצר מצב שהתלונה מועברת לגורמים המוסמכים בהעדר תשתית ראייתית מספקת- דבר הגורם לסגירת התלונה על ידי הגורם המטפל "בהעדר תשתית ראייתית", ואי מיצוי הטיפול בתלונה.

3. **הימשכות הליך הטיפול בתלונה:** מרגע שמתקבלת תלונה ביחידת התיאום, עושה יחידת התיאום את מירב המאמצים לקלוט, לסווג ולנתב אותה לגורם הטיפול הרלוונטי בפרק הזמן הקצר ביותר, שלא יעלה על 14 ימים³². מרגע שהועברה תלונה לטיפול גורם חיצוני ממשיכה יחידת התיאום לעקוב אחר התפתחות הטיפול ומיצוי הטיפול עד ל"סגירת מעגל" עם המתלונן והגורם המטפל, כפי שתואר לעיל, בפרק שעסק באופן הטיפול בתלונה. מטבע הדברים, עבודה מול מספר גורמי טיפול, אשר לכל אחד אופי ונהלי עבודה אחרים, משפיעים על משך זמן הטיפול הכולל. לכן, יש שונות במשך זמן טיפול בתלונה- תלונה אחת מטופלת בזמן קצר ובאופן ממוקד ואילו תלונות אחרות מטופלות במשך תקופה ארוכה יותר.

4. **מורכבות פעולת התיאום:** כפי שצוין לעיל, לכל גורם מטפל עקרונות עבודה ונהלי עבודה שונים. עם חלק מגורמי הטיפול, הצליחה יחידת התיאום לגבש שפה משותפת בכל הנוגע לתפיסה המקצועית שיש להחיל במאבק בגזענות ומכוח כך שיתוף הפעולה בעת הטיפול בתלונות מוכיח עצמו כיעיל ומוצלח. יחד עם זאת, במקרים אחרים קיים פער בין התפישות המקצועיות השונות- דבר אשר גורם לטיפול שונה או לא מספק, בתלונות. למשל בתחום התעסוקה קיימות תפישות מקצועיות שונות: תפישת יחידת התיאום כי אפליה בתעסוקה, במקרים מסוימים, היא חלק מפרקטיקה גזענית ומנגד- תפישת גורמי מקצוע אחרים הרואים אפליה בתעסוקה חלק מאתגר של גיוון תעסוקתי על בסיס תפיסה מקצועית של פרקטיקה "כשירות תרבותית".

5. **תלונות אנונימיות והעדר שיתוף פעולה מצד פונים:** חלק מהתלונות המתקבלות ביחידת התיאום הן אנונימיות וללא פרטים מזהים של המתלונן. יחידת התיאום עושה את מירב המאמצים לטפל גם בתלונות אנונימיות שיש בהן מידע מפורט ומספק לבדיקה יזומה. עם זאת, לעיתים העדר פרטים של המתלונן לצד העדר פירוט בתלונה באשר לזהות הגורם הפוגע (הנילון) או פרטים אחרים, עלול לעכב את הטיפול בתלונה ואת מיצוי הטיפול בה. כמו כן, במקרים מסוימים, מתלוננים אינם משתפים פעולה בשלב של בירור פרטי התלונה, לאחר הגשתה. שיתוף פעולה של המתלונן לבירור פרטי התלונה הכרחי לצורך טיפול ראוי, ובהעדר שיתוף פעולה שכזה, מתקשה יחידת התיאום לטפל באופן מיטבי בתלונות.

דוגמאות לתלונות בטיפול יחידת התיאום

לצורך שיקוף הפעילות הנעשית ביחידת התיאום בתחום הטיפול בתלונות, נביא להלן מספר דוגמאות מגוונות להמחשת סוגי תלונות שהתקבלו. הדוגמאות כוללות תלונות שהטיפול בהן הסתיים, כאלו שהטיפול בהן מצוי בהליך משפטי או כאלו שהטיפול בהן טרם הסתיים אך נעשו פעולות משמעותיות במסגרת הטיפול בהן.

- בנושא התנהלות גזענית או מפלה על רקע גזעני בשירות הציבורי -

תלונות 106/19 | 120/19 | 127/19

טענות להתנהלות על רקע גזעני ומפלה בקופת חולים

תיאור האירוע: במשרדי יחידת התיאום התקבלו מספר תלונות, חלקן באמצעות הממונה למניעת גזענות במשרד הבריאות, במסגרתן עלו טענות להתנהלות על רקע גזעני ומפלה, לכאורה, של עובדים באותה קופ"ח, כמפורט להלן:

- עובדת ממוצא ערבי שחובשת כיסוי ראש על רקע אמונתה הדתית, נדרשה להסירו על ידי אחת הרופאות במרפאה.
- בתה של מטופלת מקהילת העבריים כונתה במסמך רפואי על ידי רופאה במילת הגנאי "ניגר".
- תלונה על שיחה פוגענית וסטריאוטיפית כלפי האוכלוסייה הרוסית.

אופן הטיפול: הממונה למניעת גזענות במשרד הבריאות פנתה מספר פעמים לאותה קופ"ח, בבקשה שיטפלו בטענות שעלו בתלונות. בהמשך, בשל צבר התלונות, פנתה יחידת התיאום להנהלת הקופה ודרשה התייחסות לטענות ולאופן הטיפול.

סטטוס טיפול: לאחר בדיקת הטענות על ידי הקופה נמצא כי האירועים הנטענים אכן התרחשו. ביחס להתבטאויות כלפי לקוחה דוברת רוסית, נטען על ידי קופת החולים כי חלה אי הבנה.

עוד נמסר כי קופת החולים נערכת לקיים "שולחנות עגולים" למיפוי בעיות וצרכים של כלל העובדים והלקוחות. כמו כן, תופק לומדה בנושא "כשירות תרבותית" שתהא מוכנה עד סוף שנת 2019 ותופץ לעובדים בשנת 2020. בתחילת שנת 2020 מתוכנן יום של פורום החברה הערבית במסגרתו ידון הנושא נשוא התלונה; בקוד האתי שהושק והוטמע בשנים האחרונות על ידי הקופה מודגשים הערכים הרלוונטיים (כבוד האדם, יושרה, וכד') וכך גם באסטרטגיה החדשה של הקופה לקידום מניעת גזענות ואפליה.

תלונה 206/19

טענה להתבטאות גזענית מצד עובד בבית המכס נהר הירדן כלפי עובד ממוצא אתיופי

תיאור האירוע: לטענת המתלונן, מספר ימים לאחר אירוע מותו של הצעיר סלמון טקה ז"ל והמחאות שפרצו בעקבותיו, התבטאה ממונה צוות כלפי העובד, בפני עובדים נוספים, והטיחה בו: "חבל שלא ירו בכם, היו צריכים להוריד מכם עוד 100".

אופן הטיפול: התלונה הועברה לטיפול אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה ופרטי המקרה הועברו לידיעת הממונה למניעת גזענות ברשות המסים. בהנחיית אגף המשמעת נפתחה חקירת משמעת.

סטטוס טיפול: החקירה המשמעתית הסתיימה והתיק הועבר לאגף המשמעת לבחינת הגשת תובענה משמעתית.

32 על פי נוהל העבודה הפנימי של יחידת התיאום אשר מצטרף כנספח ה'.

תלונה 271/19

טענה להתבטאות גזענית מצד עובד במינהל מקרקעי ישראל כלפי עובדת ממוצא אתיופי

תיאור האירוע: המתלוננת טענה כי חוותה שתי תקריות גזעניות קשות מצדו של עובד מינהל מקרקעי ישראל. לטענתה, במקרה אחד התבטא כלפיה באופן הבא: "הסתכלת על עצמך במראה", "איך את חיה עם עצמך", "גועל נפש מי שהביא אותך לעולם" ובתקריט אחרת אמר לחברו: "תראה את הקופה".

אופן הטיפול: פרטי התלונה הועברו לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.

סטטוס טיפול: אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה הנחה לקיים לנילון שימוע משמעת. בעקבות השימוע הנילון ננזף משמעתית.

תלונה 347/19

טענה כי פקח במשרד האוכלוסין וההגירה התבטא בצורה גזענית כנגד אם ובנה במתקן משמורת

תיאור האירוע: תלונה של עובדת שב"ס נגד עובד ברשות האוכלוסין וההגירה שמשמש כפקח הגירה. המתלוננת, שהייתה נוכחת באירוע, טענה כי פקח ההגירה התבטא באופן אלים וגזעני כלפי אם ובנה במתקן משמורת בשל צבע עורם.

אופן הטיפול: התלונה הועברה לטיפול אגף משמעת בנציבות שירות המדינה על ידי הממונה למניעת גזענות ברשות האוכלוסין וההגירה. בהנחיית אגף המשמעת נפתחה כנגד הנילון חקירה.

סטטוס טיפול: החקירה המשמעתית הסתיימה והתיק הועבר לאגף המשמעת לבחינת הגשת תובענה משמעתית.

תלונה 455/19

טענה כי עובד ברשות לפיתוח התיישבות הבדואים במשרד החקלאות התבטא בצורה גזענית כלפי מרצה ערבייה

תיאור האירוע: במשרדי יחידת התיאום התקבלה תלונה על עובד ברשות לפיתוח התיישבות הבדואים. לפי התלונה, אחד העובדים, נכנס לקורס בערבית שהתקיים במשרד ושאל "מי כאן ערבי?" המרצה השיבה כי היא ערבייה והעובד הטיח בה: "אתם מבינים רק כוח".

אופן הטיפול: פרטי התלונה הועברו לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה אשר הורה על פתיחה בחקירה.

סטטוס טיפול: התיק מצוי בחקירת משמעת.

- בנושא מערכת החינוך -

תלונות 386/19 | 387/19 | 388/19

הפרדה בין ילדים בגנים בקרית גת

תיאור האירוע: עם פתיחת שנת הלימודים התקבלו ביחידת התיאום מספר תלונות בנוגע להפרדה בגני עירייה בקרית גת בין תלמידים ממוצא אתיופי. לטענת הורים שנרשמו לגנים בסיוע גורמים בעירייה, גילו כשהגיעו ליום הראשון של שנת הלימודים כי באותו המבנה מתקיימים שני גנים נפרדים: גן אחד לילדים ממוצא אתיופי וגן אחר לכל השאר.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למשרד החינוך ועיריית קריית גת. הממונה למניעת גזענות במשרד החינוך טיפל באירוע.

סטטוס טיפול: הוחלט על ידי משרד החינוך לסגור את גן הילדים ולמצוא שיבוץ חלופי לכל הילדים. במטרה למנוע הישנות אירועי סגרגציה ברישום תלמידים למוסדות חינוך, הפיץ משרד החינוך הנחיה לרשויות המקומיות לפיה גנים שאינם הטרוגניים - ייסגרו.

- בנושא משטרה וגורמי אכיפה -

תלונה 19/19

פרופיילינג כלפי קטין ממוצא אתיופי

תיאור האירוע: במשרדי יחידת התיאום התקבלה תלונה מאחיו של קטין ממוצא אתיופי המתגורר בעיר חולון. לטענתו, במספר הזדמנויות נדרש להזדהות ללא שום סיבה, ואף עבר חיפוש על גופו ובחפציו. לטענתו, אירועים אלה השפיעו בצורה קשה על הקטין.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למשטרת ישראל עם תיאור האירועים. ממשטרת ישראל נמסר תחילה כי זהות השוטרים אינה ידועה למשטרה למרות הקלטה קצרה בה נשמע אחד השוטרים דורש מהקטין להזדהות.

סטטוס טיפול: הקטין, באמצעות האגודה לזכויות האזרח, הגיש תביעה אזרחית כנגד משטרת ישראל בעקבות אירועי הפרופיילינג. ליחידת התיאום נמסר כי במסגרת ההליך האזרחי התגלתה זהות השוטרים המעורבים. יחידת התיאום פנתה למשטרת ישראל וביקשה לקבל עדכון מה ההליכים שננקטו נגדם. גם לאחר זיהוי פרטי השוטרים המעורבים, עמדת משטרת ישראל כי לא נפל פגם בדרישת הזדהות.

תלונה 128/19

טענה לפרופיילינג בתחנה מרכזית בירושלים

תיאור האירוע: המתלוננת הוזמנה למפגש במשרד הבריאות וכחלק מהסדר שקיים בין המשרד והתחנה המרכזית, היא הופנתה, כמו יתר האורחים, לחנות בחניון התחנה המרכזית. כלל האורחים במפגש המדובר השתמשו בחניון לפי ההסדר, ללא שום תקלה, למעט המתלוננת אשר חבשה לראשה כיסוי ראש ולבשה לבוש מסורתי מוסלמי. המאבטח בכניסה לחניון סירב לאפשר לה לחנות את רכבה בחניון כמו יתר המוזמנים שלא היה בהם סממן "ערבי".

אופן הטיפול: הועבר לטיפול הממונה למניעת גזענות במשרד הבריאות.

סטטוס טיפול: לאחר בירור התלונה, זומן המאבטח בפעם נוספת לשיחת בירור יחד עם מנהל מערך האבטחה, חודדו נהלי העבודה בנוגע למיגור תופעת הגזענות וחשיבות ערכי הצדק והשוויון וחולק לעובדים מסמך ברוח הדברים. כמוכן, הועבר מכתב התנצלות למתלוננת על האירוע.

תלונה 194/18

טענה להעלבת עובד ציבור ממניע גזעני

תיאור האירוע: בתאריך 17.11.2018 התפרסם אודות אדם שהתבטא באופן גזעני, לכאורה, כלפי שוטר ממוצא אתיופי על רקע מוצאו וצבע עורו.

אופן הטיפול: נעשתה תלונה לגורמי האכיפה לוודא כי האירוע ייחקר, לרבות המניע הגזעני, בהתאם לסעיף 144' לחוק העונשין, תשל"ז-1977.

סטטוס טיפול: נושא המניע הגזעני שעמד בבסיס ביצוע העבירה לכאורה נחקר והוגש כתב אישום בגין העלבת עובד ציבור על רקע מניע גזעני. האירוע מצוי בהליך משפטי פלילי.

- תלונות בנושא אפליה במתן שירות -

תלונה 454/19

טענה לאפליה במתן שירות בצימר

תיאור האירוע: ביחידה התקבלה תלונה לפיה במהלך חודש אוגוסט ביקש המתלונן להזמין חופשה משפחתית לו ולאחיו בצימר בצפון הארץ. לטענת המתלונן, לאחר שסיכם עם בעל הצימר על מחיר ומועד, בשלב רישום פרטי ההזמנה שאל בעלי הצימר את המתלונן מה מוצאו וכשזה ענה כי מוצאו אתיופי, סירב בעל הצימר להעניק לו ולאחיו שירות בשל מוצאם האתיופי.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה, הועבר המשך הטיפול לבחינת אפשרות הגשת תביעה לסיוע המשפטי במשרד המשפטים, אשר מעניק, לאחר בחינת היתכנות משפטית, סיוע משפטי ללא תשלום בתביעה אזרחית לפי חוק איסור הפליה בשירותים וכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000.

סטטוס טיפול: מצוי בהליך משפטי- הוגשה תביעה אזרחית נגד בעל הצימר.

תלונה 352/19

טענה לאפליה במתן שירות בכניסה למועדון בבאר שבע

תיאור האירוע: ביחידה התקבלה תלונה של מתלונן ממוצא ערבי שלטענתו הופלה בכניסה למועדון ה"פורום" בבאר שבע. המתלונן ציין שהמתין כשעתיים וחצי מחוץ למועדון עם חבריו ובזמן זה הבחין כי כניסתם של מבלים ממוצא אתיופי וערבי נמנעה.

אופן טיפול: יחידת התיאום פנתה למשטרה בבקשה לפתיחה בחקירה בגין חשד לעבירה לפי חוק איסור הפליה בשירותים ובמקביל העבירה את הטיפול בתלונה לסיוע המשפטי במשרד המשפטים.

סטטוס טיפול: יחידת התיאום קיבלה עדכון ממשטרת ישראל כי התלונה הועברה לבדיקת מחוז דרום במשטרה; מהסיוע המשפטי נמסר כי ההליך מצוי בשלב טרום תביעה.

- בנושא התבטאות גזענית -

תלונה 215/19

טענה להתבטאות גזענית בבדיקת קיבוץ "נגבה"

תיאור האירוע: בזמן מחאות ישראלים יוצאי אתיופיה על רקע מותו של סלמון טקה ז"ל, המתלונן, קטין ממוצא אתיופי שמתגורר בקיבוץ "נגבה" הגיע לבדיקת הקיבוץ יחד עם חבריו. לטענתו, במספר הזדמנויות התבטא כלפיו מנהל הבדיקה באופן גזעני. לטענת המתלונן, ההתבטאויות כללו איומים ואמירות גזעניות קשות, לכאורה.

אופן הטיפול: לאחר בחינת התלונה, הועבר המשך הטיפול לבחינת אפשרות הגשת תביעה לסיוע המשפטי במשרד המשפטים, אשר מעניק, לאחר בחינת היתכנות משפטית, סיוע משפטי ללא תשלום בתביעה אזרחית לפי חוק איסור הפליה בשירותים וכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000.

סטטוס טיפול: התלונה מצויה בהליך משפטי.

תלונה 142/19

טענות להתבטאות גזענית מצד עובד בתחנת כיבוי והצלה

תיאור האירוע: המתלונן, כבאי ממוצא רוסי, טען כי עמית לעבודה התבטא כלפיו על רקע גזעני ומשפיל אותו לצד עובדים אחרים.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למערך הכבאות וההצלה וביקשה לטפל באירוע.

סטטוס הטיפול: העובד התנצל בפני המתלונן ונרשמה הערה בתיקו האישי.

תלונה 452/19

טענה להתבטאויות גזעניות של שוטרים בקבוצת פייסבוק

תיאור האירוע: ביחידה התקבלו צילומי מסך של התבטאויות של שוטרים בקבוצת פייסבוק סגורה המכונים נגד ישראלים ממוצא אתיופי.

אופן הטיפול: הטיפול הועבר למשטרת ישראל בצירוף תיעוד הביטויים.

סטטוס טיפול: ממשטרת ישראל נמסר כי לאחר בירור האירוע, נגרעו מתנדבים שהיו מעורבים באירוע נגרעו ממצבת המתנדבים של משטרת ישראל. כמו כן, נערכו שיחות בירור עם הגמלאים המעורבים במסגרתן הוסברה להן חומרת מעשיהם.

- בנושא פרסום גזעני/סטראוטיפי -

תלונות 430/19 | 431/19 | 432/19

טענות לפרסום סטריאוטיפי כלפי חרדים בקמפיין של חברת "איגודן"

תיאור האירוע: ביחידה התקבלו מספר תלונות בעניין באנר פרסומי באתר חברת "איגודן" (תאגיד סטטוטורי) במסגרת קמפיין למניעת צריכה לא נכונה של מגבונים שבמסגרתו, נראה תרשים וזימה בו נכתב כי 459 מיליון מגבונים נצרכים ע"י האוכלוסייה החרדית.

אופן הטיפול: יחידת התיאום שלחה מכתב לחברת "איגודן", במסגרתו הדגשנו כי בהתאם לקווים מנחים למניעת פרסום סטראוטיפי שגיבשה יחידת התיאום, פרסום כזה עלול ליצור דעות קדומות וסטריאוטיפים כלפי חרדים ולתייג אותם כמי שאחראים על סתירות בצנרת כתוצאה משימוש במגבונים.

סטטוס טיפול: חברת "איגודן" נענתה לבקשת יחידת התיאום והסירה את הפרסום והתחייבה לא לפרסם עוד פרסומים כגון אלה בעתיד.

תלונות 434/19 | 435/19 | 436/19

טענות לפרסום סטראוטיפי כלפי ישראלים ממוצא אתיופי במקומן B106

תיאור האירוע: במשרדי יחידת התיאום התקבלו מספר תלונות בעניין פרסום נתונים במקומן הדיגיטלי B106 לגבי שכונות שונות בעיר ראשון לציון. כחלק מהנתונים שפורסמו בכתבה הוצגו נתונים שונים על כל שכונה, ביניהם מספר תושבים יוצאי אתיופיה בכל שכונה ודירוג סוציו-אקונומי של אותה שכונה בהתאם, באופן המרמז, לכאורה, על מוחלשות השכונה בשל מגוריהם של ישראלים ממוצא אתיופי.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למפרסם והודגש כי פרסום כזה עלול ליצור דעות קדומות וסטריאוטיפים כלפי מי שמשתייכים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה וביקשנו להסיר את הפרסום ולמנוע הישנות פרסומים כגון אלו בעתיד.

סטטוס טיפול: המפרסם נענה לבקשתנו, והפרסום הוסר. המפרסם טען כי השתמש בנתונים שפורסמו על ידי רשויות המדינה וכן טען כי גם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מפרסמת נתונים שונים הנוגעים לישראלים ממוצא אתיופי. משכך, ולאור תלונות נוספות נפגשנו עם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ושיקפנו את הבעייתיות בסוג כזה של פרסומים. סוכם על המשך עבודה משותפת בנושא.

- בנושא ביצוע עבירות ממניע גזעני -

תלונה 344/19

חשד לביצוע עבירה ממניע גזעני כלפי מציל ממוצא ערבי

תיאור האירוע: לקוח בברירת שחייה השפיל וגידף מציל ממוצא ערבי באמירות גזעניות לכאורה, שמתייחסות למוצאו.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למשטרת ישראל באמצעות הממונה לגזענות במשרד המשפטים.

סטטוס: היחידה החוקרת והתובעת שליוותה את התיק לא שמו לב לסעיף 144' לחוק העונשין. בשל העובדה כי במקרה זה הוגש כתב אישום נגד המתרחץ, עובר לפניית משרד המשפטים ליחידה החוקרת, וכי במסגרת החקירה לא ניתנה לנאשם זכות להתגונן ביחס למניע הגזעני, **ולאור העובדה כי המניע הגזעני לא חודד כדבעי במהלך החקירה ואינו מספיק במבחן הראייתי לצורך הגשת כתב אישום**, ולאור חלוף הזמן הוחלט שלא לתקן את כתב האישום ולייחס לנאשם את המניע הגזעני. יצוין כי חומר הראיות אינו מלמד בבירור כי אכן היה מניע גזעני לביצוע העבירה, אך אין ספק שחומר הראיות היה מחייב את חקירת המניע הגזעני.

לשכת המשנה לפרקליט המדינה (תפקידים מיוחדים) הוציאה מכתב ריענון וחדידו הטיפול בתיקים בהם עולה חשד למניע גזעני, מכתב זה הועבר לכלל פרקליטי המחוזות וראש חטיבת החקירות וראש חטיבת התביעות במשטרת ישראל.

מעבר למכתב זה, במסגרת הישיבה הארצית של פורום ההסתה בפרקליטות המדינה, הנושא הובא לידיעת הפורום תוך חידוד ההנחיות והנהלים, בנוסף הוציאה לשכת המשנה לפרקליט המדינה מכתב נוסף ובו התייחסות מפורשת לתיק ולמחדל המשטרתי והודגשה במכתב זה החשיבות המיוחדת לחקירת המניע הגזעני וההשלכות מעבר לאירוע נקודתי. במכתב זה התבקשו המחוזות לעשות הפקת לקחים ולדענן את הנהלים.

- בנושא התבטאות גזענית במגרשים -

תלונה 1/19

קריאות גזעניות של אוהדים במהלך משחק כדורסל כנגד שחקנית על רקע צבע עורה

תיאור האירוע: במהלך משחק כדורסל בין קבוצת בני יהודה לקבוצת רמת חן, נטען כי נשמעו קריאות גזעניות של אוהדים התומכים בקבוצת בני יהודה כלפי שחקנית רמת חן על רקע צבע עורה.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למנכ"ל איגוד הכדורסל בישראל בבקשה לפתוח בהליך משמעותי נגד קבוצת בני יהודה בשל התנהגות גזענית לכאורה של אוהדיה במהלך המשחק. כמו כן, הנושא הועבר למשטרת ישראל בבקשה לפתוח בחקירה פלילית של האירוע, בהתאם לחוק איסור אלימות בספורט.

סטטוס טיפול: הקבוצה הועמדה לדין משמעתי וביה"ד המשמעתי של איגוד הכדורסל גזר על קבוצת בני יהודה עונש של קיום עריכת שישה משחקים ביתיים ללא קהל, וקנס כספי בסך 20,000 ₪ בפועל והפסד טכני במשחק.

- תלונות שבמקביל הוגשו בגין עתירות מנהליות בבימ"ש מחוזי ובבג"צ -

תלונה 152/18

טענה לאפליה בתעסוקה עקב דרישות כשרות של רב העיר בקייטרינג "לי-בר" קריית גת

תיאור האירוע: התקבלו מספק תלונות בטענה כי עובדים ממוצא אתיופי נדרשו לעבוד בירור יהדות משפיל כתנאי להעסקתם בעסק בעל כשרות מהדרין.

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה למועצת הרבנות הראשית לכנס את מועצת הרבנות הראשית ולפעול לשינוי המצב. בד בבד, הוגשה עתירה לבג"צ במסגרת זו דרשו בית העסק ועובדים להפסיק את הפרקטיקה של בירור יהדות על בסיס מוצא/צבע עור.

סטטוס טיפול: הרבנות הראשית הפיצה הנחיה חדשה בעקבות תלונות אלה. הנחיה זו אוסרת לבצע בירור יהדות לאדם רק בשל מוצאו או צבע עורו, בכשרות מהדרין.

- תלונות אודות אירועים גזעניים בצה"ל -

תלונה 178/19

מ"פ בצנחנים התבטא באופן גזעני כלפי חייל ממוצא אתיופי

תיאור האירוע: מ"פ בצנחנים התבטא באופן גזעני כלפי חייל ממוצא אתיופי: "כושי מסריח".

אופן הטיפול: יחידת התיאום פנתה לרמטכ"ל בגין אירוע זה ואירועי גזענות נוספים שהתרחשו בצה"ל.

סטטוס טיפול: לאחר תחקור האירוע המ"פ הודח מתפקידו ובהמשך גם שוחרר מצה"ל.

- להלן עדכון אודות תלונה אשר הובאה בדוח הפעילות הקודם לשנת 2018 והטיפול בה נמשך במהלך שנת 2019 -

תלונה 208/18

חשד לתקיפה והתעמדות על רקע גזעני נגד כבאי ממוצא אתיופי

תיאור האירוע: עובד ממוצא אתיופי במערך הכבאות וההצלה התלונן על אירועי תקיפה על רקע גזעני והתבטאויות גזעניות כלפיו מצד בכיר בתחנת רחובות. לטענתו, גורמי ההנהלה לא טיפלו בנושא כראוי ואף פעלו כדי למנוע טיפול באירוע על ידי גורמים מוסמכים. הכבאי הגיש תלונה במשטרה ומבירור שערכנו עלה כי גורמי החקירה המליצו לגנוז התיק בהסדר מותנה. בעקבות תלונה נוספת בנושא, הוחזר התיק לבחינה נוספת.

אופן הטיפול:

1. יחידת התיאום העבירה את פרטי האירוע לאגף משמעת בנציבות שירות המדינה, פרקליטות המדינה, ראש חטיבת תביעות במשטרת ישראל ומשטרת ישראל. בד בבד, הגיש הכבאי תלונה במשטרה בגין תקיפה ממניע גזעני וכן שיבוש מהלכי משפט והדחה.

2. בעקבות פניית יחידת התיאום הקצין החשוד בביצוע עבירה ממניע גזעני הוצא לחופשה ללא תשלום. פרקליטות המדינה המליצה לנציבות שירות המדינה להאריך את השעייתו של הקצין החשוד.

סטטוס טיפול: בתאריך 5.3.19, קיבל נציב שירות המדינה את המלצת המחלקה הכלכלית בפרקליטות המדינה והודיע לסגן מפקד תחנת הכיבוי ברחובות, כי הוא מושעה מתפקידו. הגורמים הרלוונטיים בפרקליטות החליטו לגנוז את המניע הגזעני מסעיפי העבירה בהן הואשם סגן מפקד התחנה וכן חשד לשיבוש מהלכי משפט שיוחסה למפקד התחנה. ביום 18.9.19 הוגש כתב אישום נגד סגן מפקד התחנה בגין תקיפה סתם ונטען, בין השאר, כי המפקד השליך ביצה על ראשו של הכבאי ממוצא אתיופי והטיח בו "תגידו תודה שהביאו אתכם מהג'ונגל בספק אם אתם יהודים". התיק מצוי בהליך משפטי.

לסיכום, תיאור זה של התלונות משקף את מגוון הנושאים בהם מטפלת יחידת התיאום, האופן בו מטופלות התלונות, והשינוי אשר יחידת התיאום מקדמת, על ידי הטיפול בתלונות. העובדה כי יחידת התיאום הנה כתובת ייעודית לטיפול בתלונות מקנה לה את היכולת לזהות אירועים פרטניים ותופעות רוחביות המצריכות טיפול והתערבות ברמה המערכתית.

הנכחה חיובית במרחב הציבורי

דוח הוועדה הבין-משרדית למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, התייחס בהרחבה לנושא "הנכחה חיובית" של ישראלים יוצאי אתיופיה כחלק מהמאבק בגזענות. חברי הוועדה ציינו כי "תנאי הכרחי לשינוי עמדות הציבור כלפי יוצאי אתיופיה הוא יצירת אקלים ציבורי, המאפשר יחס שווה ליוצאי אתיופיה ומנכיח אותם בקרב האוכלוסייה הכללית באופן חיובי. לשם כך גובשו המלצות, אשר יקדמו, בטווח הקצר, את ייצוגם של יוצאי אתיופיה במקומות עבודה איכותיים, וכן את ייצוגם החיובי בכלי התקשורת, התרבות והאמנות."

הנכחה חיובית בתקשורת

הצוות הבין משרדי מצא כי אחד הכלים למימוש הנכחה חיובית, הינו ביצירת "מאגר מומחים" מקרב יוצאי אתיופיה, המאפשר גיוון המומחים המופיעים בתקשורת.

בטרם היציאה לדרך למימוש אתגר זה, הזמינה יחידת התיאום מחקר תקשורת מחברת "יפעת מחקרי מדיה" לבחינת נוכחות ישראלים יוצאי אתיופיה בתקשורת המיינסטרים. על פי ממצאי המחקר שהוגשו בשנת 2017, ישראלים יוצאי אתיופיה זוכים לייצוג חסר בתקשורת הישראלית, וגם כאשר הם מופיעים בה, מדובר בסוגיות הקשורות לפלילים או בסוגיות בהן הם מוצגים כקורבנות או כאוכלוסייה מוחלשת. ובאופן כללי, יוצאי אתיופיה הודרו מהתקשורת ורק 0.68% מכלל הדמויות שנראו או הוזכרו בתקשורת בתקופת המחקר היו יוצאי אתיופיה, בעוד חלקם באוכלוסייה בתקופת המחקר עמד על 1.67%.

במסגרת יישום המלצות הצוות הבין-משרדי והחלטת ממשלה, וההבנה כי התקשורת היא אחד האמצעים המרכזיים המשפיעים על המרחב הציבורי הישראלי, יצרה יחידת התיאום שיתוף פעולה עם ארגון "אנו" ובמסגרת מיזם משותף הושק במאי 2018 מאגר שנקרא toplist ואשר כולל כ-70 מומחים ודוברים יוצאי אתיופיה מתחומי עיסוק שונים כגון: כלכלה, רווחה, תרבות, אמנות, מדע, רפואה, היי טק ועוד. מדובר במאגר מקוון אשר משמש תחקירנים ואנשי תקשורת לצורך בחירת מומחים רלוונטיים לאייטמים מגוונים.

חברי המאגר עוברים הכשרות ממוקדות להופעה בתקשורת, על מנת שיוכלו להתראיין באופן מקצועי בנושאים רלוונטיים.

פעילות לשנת 2019

במהלך שנת 2019 התקיימו שתי סדנאות הכשרה למומחים ודוברים, בחודשים פברואר ויוני.

בשנת 2019 התקיימו 36 אייטמים במסגרת מאגר המומחים (ב-2018 התקיימו 44 אייטמים). בזכות הקמת Toplist ופעילות תחום ההנכחה החיובית, הצליחה יחידת התיאום להעשיר ולגוון את השיח הציבורי ולהביא ישראלים יוצאי אתיופיה בתחומים מגוונים לקדמת הבמה התקשורתית, במגוון נושאים אקטואליים המעסיקים את החברה בישראל³³.

בכדי למקסם את ההנכחה החיובית של יוצאי אתיופיה בתקשורת על ידי הופעות מקצועיות של חברי המאגר, התקיימו מספר פגישות חשיבה בסופן הוחלט להתמקד בשלושה נושאים: המשך קיום אייטמים איכותיים ומקצועיים בהשתתפות חברי המאגר; השתתפות חברי המאגר בכנסים מקצועיים; הובלת קמפיין פרסומי מנפץ סטריאוטיפים ודעות קדומות.

לצורך מימוש יעדים אלה, נבנתה תוכנית עבודה מסודרת עם מדדים להצלחה. בשנת 2020, נבחן את יישום התוכנית ומידת הצלחת המיזם ונעדכן את הציבור במסגרת דוח הפעילות השנתי הבא.

הרחבת מעגל השותפים להנכחה חיובית:

יחידת התיאום רואה חשיבות רבה בשיתוף פעולה עם ארגוני החברה האזרחית בקידום ערכים משותפים למיגור גזענות ואפליה וקידום השוויון.

במסגרת הרחבת מעגל השותפים, מצאה יחידת התיאום חשיבות לשיתוף פעולה עם עמותת "עולים ביחד" הפועלת: "בחזיתות שונות כדי לקדם את שילובם המוצלח של בני נוער, סטודנטים ואקדמאים מצטיינים יוצאי אתיופיה בעמדות מפתח בעולם התעסוקה הישראלי באמצעות תכניות לימוד חדשניות ושותפויות אסטרטגיות עם מעסיקים במגזר העסקי, הציבורי והחברתי" – כך עפ"י הגדרתם.

בנוסף לליבת פעילותה בתחום קידום התעסוקה האזרחית לישראלים יוצאי אתיופיה, ראתה עמותת עולים ביחד צורך גם בעיסוק בתחום ההנכחה החיובית ולכן היא "החליטה להתמודד עם תת הייצוג של בני הקהילה בתקשורת הישראלית, על ידי הקמת מאגר מומחים המונה עשרות אנשי מקצוע ופעילים חברתיים יוצאי אתיופיה – כולם דוברי עברית שוטפת, בעלי ידע ומומחיות בעשרות תחומים, המסוגלים לעמוד בהצלחה בפני מצלמה ומיקרופון". במקביל להקמת מאגר TOPLIST, הוקם על ידי "עולים ביחד" מאגר מומחים יוצאי אתיופיה "מחשבא".

עמותת "עולים ביחד" מהווה שותפה חשובה לקידום הנכחה חיובית בתעסוקה איכותית ובמדיה התקשורתית. לאחר פעילות של שנה בתחום התקשורת, ולאחר בחינת האתגרים העומדים לפנינו, מצאנו צורך משותף להידברות ויצירת שיתוף פעולה. במסגרת זו, החלטנו במשותף לאחד בין שני מאגרי המומחים, כך שהמאגר הכולל יהיה תחת TOPLIST וינהל על ידי ארגון "אנו". במקביל, יחידת התיאום תבחן אפשרויות שיתופי פעולה להצלחת מיזם "הנכחה חיובית" הן בתעסוקה איכותית והן בתחום התקשורת.

תודה והערכה רבה למנכ"לית "עולים ביחד", גב' גנט אייך, על העבודה המשותפת ועל מנהיגותה בהובלת שיתוף פעולה זה, תוך ראיית המטרה הכוללת והרחבת מעגל השותפים.

פעילות נוספת לחשיפת יחידת התיאום

לצד העשייה המתוארת בדוח עד כה, יחידת התיאום פועלת על מנת להעלות את המודעות בקרב הציבור ולשקף את העשייה שלה בעמוד הפייסבוק שלה. עמוד הפייסבוק של היחידה לתיאום המאבק בגזענות הושק בחודש מרץ 2019, ועומד כיום על מספר של כ-3,500 עוקבים.

פעילות יחידת התיאום בפייסבוק תורמת לקידום מטרותיה בכמה מישורים חשובים:

- א. **היכרות עם היחידה ופעילותה בקרב הציבור** - היחידה פרסמה בין היתר, פוסטים אודות צוות היחידה ופעילותיה השוטפות, אודות הממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה השונים וקורסי ההכשרה שעברו, ומעת לעת, התפרסמו דוגמאות לתלונות שהתקבלו ביחידה, אופן הטיפול בהן, סטטוס הטיפול בהן ותוצאותיהן.
 - ב. **הנגשת יחידת התיאום על ידי סיוע בהגשת תלונה** - בפוסטים רבים שפרסמנו, קראנו לעוקבים לפנות אלינו במקרי גזענות שחוו, מתוך מטרה לסייע לנפגעים מגילויי גזענות ואפליה לממש את זכויותיהם באמצעות הגשת תלונה מהירה וקלה יותר דרך הפייסבוק.
 - ג. **העלאת מודעות בקרב כלל הציבור והרתעה מפני מתן יחס גזעני ומפלה** - כחלק ממטרות יחידת התיאום, להרתיע עובדי ציבורי ונותני שירותים ממתן יחס גזעני ומפלה, הבאנו לידיעת הציבור אודות נהלים שפורסמו ונועדו למגר תופעה זו - בין היתר פרסמנו פוסטים בנושאים שונים כגון, חוזר משמעת של שירות המדינה בעניין התבטאויות גזעניות של עובדי מדינה³⁴, על קיומו של נוהל החדש להצגת תעודת זהות והזדהות בפני שוטר³⁵ (באופן ממומן), על הוראת החשב הכללי בעניין חוזה התקשרות עם ספק³⁶ כמו-כן, מעת לעת פרסמנו על פסיקה רלוונטית בנושא המאבק בגזענות.
 - ד. **חינוך וידע** - עמוד הפייסבוק שימש גם כפלטפורמה להגדלת המודעות הציבורית בנושאי קבלת האחר וקידום סובלנות, שחשובים למניעת בורות המעודדת גזענות- השקנו פרויקט שנקרא "היסטוריה נגד גזענות" בו ציינו אירועים היסטוריים חשובים בנושאי גזענות, והמאבק בה, ציינו ימים בין-לאומיים בנושא גזענות, התייחסנו לאירועים אקטואליים בנושא גזענות ועוד.
- בנוסף, חשוב לציין את הקמפיין "אדם הוא אדם", אשר יצא לאוויר בחודש מרץ 2019 מיד לאחר השקת עמוד הפייסבוק, והגיע לתפוצה של כ-800 אלף איש עד סוף שנת 2019.



פרק ב' פעילות הממשלה במאבק בגזענות

34 ליתר פירוט ראה את הפרק שעוסק בשינוי מערכתי.

35 ליתר פירוט ראה את הפרק שעוסק ביישום החלטת הממשלה.

36 כנ"ל.

מעקב אחרי יישום החלטות הממשלה שמספרן 1958 ו-2254

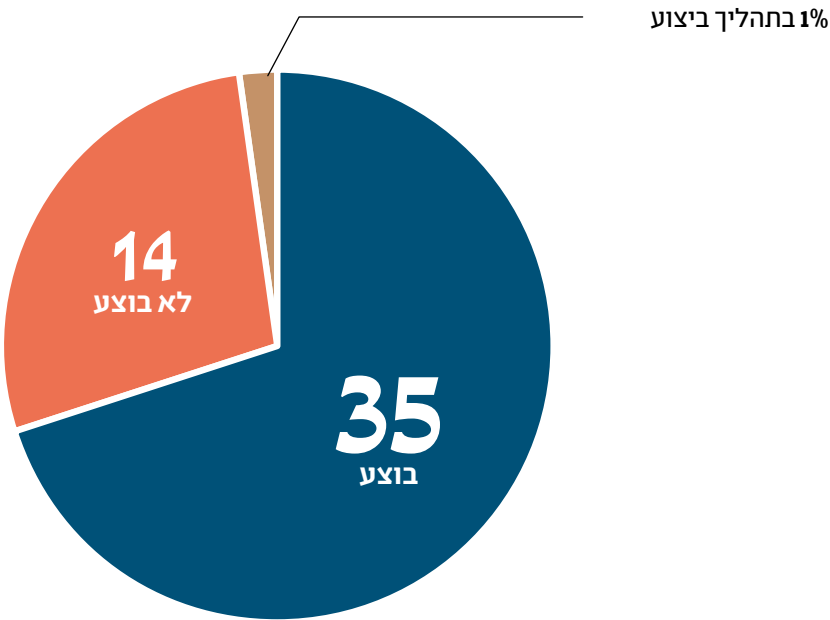
על-פי החלטת הממשלה 1958 אחד מתפקידיה המרכזיים של יחידת התיאום הינו לעקוב ולוודא יישום החלטות הממשלה. בדוח לשנת 2017 דיווחנו על 31 החלטות שבוצעו, 16 החלטות שמצויים בתהליך ביצוע ו-4 החלטות שטרם בוצעו.

בדוח הפעילות לשנת 2018 דיווחנו כי 34 החלטות בוצעו, 8 מצויים בהליך ביצוע, ו-9 טרם בוצעו.

נכון לסוף שנת 2019, 35 החלטות ממשלה בוצעו, 1 מצוייה בתהליך ביצוע ו-14 טרם בוצעו.

עוגת פילוח

50 החלטות ממשלה בסך הכל, מתוכן:



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

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
1	משרד המשפטים		הקמת יחידת תיאום ממשלתית	הקמת יחידה במשרד המשפטים שתתאם ותסנכרן את הפעילות 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 ותהווה לה גוף מייעץ.	בוצע
3	משרד המשפטים	הנהלת בתי משפט	ביטול אגרת בית משפט - בתביעות לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התש"ס-2000.	תיקון (הוראת שעה) לתקנות בית המשפט (אגרות), תשס"ז 2007, לקביעת תביעות - וערעורים המוגשות 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	ייצוג על ידי הסניגוריה הציבורית	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' 18ג) לחוק הסניגוריה הציבורית תשנ"ו 1995.	בוצע
5	משרד המשפטים	בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת	ייצוג על ידי הסיוע המשפטי	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 משפט	בתי משפט קהילתיים	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

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
15	נציבות שירות המדינה		סקר אקלים וגיוון במשרדי ממשלה	עריכת סקר עמדות בקרב עובדי המדינה, אשר יבדוק הכלה ולכידות שהעובדים חשים בארגון, תפישות 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 יוצאי אתיופיה אקדמאיים למשרות אקדמאיות מיועדות בכפוף להוראות חוק המינויים. מועמדים שיעברו בהצלחה את הליכי המיון יכללו 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 מצויינים לשם הקמת עתודה ניהולית ייעודית לעידוד יוצאי אתיופיה להשתלבות במערכת החינוך תפקידי ניהול.	בוצע
20	משרד החינוך		בניית תוכניות עבודה שיכללו השתלמויות חובה בנושא שוויוניות וטיפול ומניעת גזענות ואפליה	בניית תוכניות עבודה ליצירת אקלים חיובי ולטיפול בדעות קדומות, ומופעי גזענות באמצעות השתלמויות חובה לכלל המורים.	לא 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

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
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 במשטרה ישראל (לפי העניין) על כל חשד להתנהלות גזענית או להתנהגות פסולה, המתעורר אגב עבודתם במהלך טיפול או בדיקת תיק.	בוצע
10	היועץ משפטי לממשלה		חידוד נהלים שימוש בס' - 144' לחוק העונשין	בחינת הצורך בחידוד ורענון נהלים בקשר לשימוש בס' 144' לחוק העונשין, תשל"ז 1977 לאישום בסעיף זה במקרים המתאימים ולמתן דגש למניע הגזעני במקרים המתאימים.	לא בוצע
11	היועץ משפטי לממשלה	נציבות שירות המדינה	הליכים משמעתיים בשירות המדינה, במשטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וצה"ל	בחינת אפשרות לגיבוש הנחייה המפרשת את עבירת המשמעת של "התנהגות שאינה הולמת" בדיני 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. מהדין הפלילי.	בוצע
12	היועץ משפטי 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", ולהביאה 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	מינוי גורם משרדי מקצועי בכל משרד ממשלתי למניעת גזענות, שיבצע תפקיד זה נוסף על תפקידו. הממונה יהיה כפוף מקצועית ליחידת התיאום.	בוצע
14	נציבות שירות המדינה		מנכ"ל/סמנכ"ל בכל משרד ממשלתי	עריכת סדנאות למשרדי הממשלה ויחידות הסמך ולעובדים להפחתת הסטריאוטיפים ולהגדלת הפתיחות לגיוון תעסוקתי.	בוצע

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
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	משרד הכלכלה והתעשייה		מפגשים בין מעסיקים למועסקים פוטנציאלים	הגדלת מספר היוזמות מול מעסיקים אשר יובילו לאיוש/השמה בתפקידים משמעותיים בהתאם לפיזור גיאוגרפי, כך שיקנה עדיפות למועמדים יוצאי אתיופיה.	בוצע
29	משרד 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	משרד 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
31	משרד התקשורת	המועצה לשידורי כבלים ולוויין ומשרד התרבות והספורט	ערוץ שידורים להנכחה ישראלית אתיופית	הנחיית המועצה לשידורי כבלים ולוויין לתמוך בערוץ או ברצועת שידורים מסחריים בעברית, שיהוו במה להצגת תכנים טלוויזיוניים - מגוונים המנכיחים את החוויה הישראלית אתיופית, לתקופה מוגדרת - שתיבחן מעת לעת.	לא בוצע
32	משרד התקשורת	מועצת הרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו והמועצה לשידורי כבלים ולוויין	בחינה מחקרית של ייצוג מגוון	עריכת מחקר, אחת לשנתיים, הבוחן באופן תקופתי את מידת הנוכחות של קבוצות שונות בחברה הישראלית ואיכותה ברבדים ובסוגים שונים של עשייה תקשורתית.	לא בוצע
33	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	תרגום		נוכחות מתורגמן לאמהרית גם בשיבות שנוכחים בהם הורים של חשוד שאינם דוברי עברית בפגישות עם שירות המבחן לנוער.	בוצע

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
22	משרד החינוך		תכני 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 החיובית של תרומת יוצאי אתיופיה	בוצע
23	משרד החינוך	משרד התרבות והספורט	פיתוח מנגנונים לתמרוץ בתי ספר לעידוד יצירה של בני נוער, במסגרת לימודיהם בתיכון במגמות קולנוע ותיאטרון	פיתח מנגנונים לתמרוץ בתי ספר עליונות, באמצעות תקציב - ייעודי, יעודד יצירה של בני נוער, במסגרת לימודיהם בתיכון במגמות קולנוע ותיאטרון.	לא בוצע
24	משרד החינוך		תמרוץ לתכני 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

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
40	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל		לעניין תיעוד בווידאו 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 בווידאו חקירת קטינים חשודים בעבירות מסוג פשע, תורחב בהדרגה חובת התיעוד החזותי גם לחקירות קטינים החשודים בעבירות נגד שוטרים מסוג עוון, בכפוף להקצאת המקורות התקציביים הדרושים לנושא ולסדר עדיפויות תקציבי.	לא בוצע
41	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	רענון 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 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 (בנוסף להליכים פיקודיים).	בוצע

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
34	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים		תרגום	תרגום לאמהרית של כלל המסמכים הרשמיים המוצאים על ידי גורמי - שירות המבחן לנוער שבמשרדו, המופנים לחשודים יוצאי אתיופיה או לבני משפחותיהם.	בוצע
35	משרד התרבות והספורט		הקמת "חממת קולנוע"	יציאה במכרז להקמת חממת הקולנוע אשר תבטא את קולותיהם הייחודיים של בנות ובני העדה ותהווה היצע לרשתות הטלוויזיה והמדרשת השונות. זאת לצורך הנכחתם של בנות ובני העדה במדיה.	לא בוצע
36	משרד התרבות והספורט		הקמת קרן להכשרה ראשונית לכל תחומי האמנויות לעידוד יוצרים יוצאי אתיופיה	עידוד הכשרה של יוצרים ויוצרות בגירים יוצאי אתיופיה בתחומי כתיבה, הפקה ובימוי.	לא בוצע
37	משרד התרבות והספורט		הקמת קרן לייזום פרויקטים על ידי - אמנים, יוצרות ויוצרים יוצאי אתיופיה	סיוע בייזום פרויקטים על ידי אמנים ויוצרים יוצאי אתיופיה.	לא בוצע
38	משרד המשפטים		הכרעת היועמ"ש לעניין הגורם שיוסמך לקיים חקירה משמעתית באירועים שאינם עולים לכדי עבירה פלילית	הממשלה רושמת לפניה את הודעת היועץ המשפטי לממשלה כי בכוונתו לקיים דיון ולהכריע בעניין שאלת הגורם שיוסמך לקיים חקירה במישור המשמעתי באירועים בהם התעורר חשד לשימוש בכוח שלא כדין על ידי שוטר, כאשר לפי קביעת מח"ש האירוע אינו עולה כדי עבירה פלילית. תיבחן גם שאלת העברת התלונות שעניינן התנהגות גזענית או פסולה של שוטר ממח"ש לאגף המשמעת במשטרת ישראל.	בוצע
39	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	נהלים לשימוש בטייזר ובקרה ארצית	לעניין נהלים לשימוש בטייזר - הממשלה רושמת לתלונה את דיווח המשטרה כי היא בוחנת את הסוגיות שעלו בנוגע לשימוש בטייזר בעקבות דוח הצוות הבין-משרדי.	בוצע

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
50	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	הסדרת סמכות שוטרים לפנות לאזרחים בבקשה להזדהות ואופן מימוש הסמכות כאשר לא מוצגת 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 במבוקש.	בוצע

סיכום: **בוצע**: 35 **בתהליך ביצוע**: 1 **לא בוצע**: 14

*הסימון בכוכבית משמעו כי קיים קושי משפטי ביישום ההמלצה ולכן יישומה עומד בסימן שאלה.

מהטבלה ניתן לדאות כי 70% מההחלטות בוצעו. להלן תגובת משרדי הממשלה ביחס להמלצות שלא יושמו:

1. **משרד המשפטים -**

א. **לעניין סעיף 3 בטבלה** - ממשרד המשפטים נמסר כי ביום 4.11.2018 הופץ להערות הציבור תזכיר חוק לתיקון תקנות בתי משפט (אגרות- הוראת שעה). התקבלו מספר הערות אשר דרשו את הכרעת שרת המשפטים דאז, איילת שקד. הנושא הוכרע אך תיקון התקנות מצריך אישור בוועדת חוקה. כידוע, הכנסת ה-21 התפזרה, הכנסת ה-22 לא בחרה ועדת חוקה חוק ומשפט וממילא על הפרק כרגע כנסת חדשה.

ב. **לעניין סעיף 10 בטבלה** - בדוח לשנת 2018 ציינו כי קיימת טיוטת הנחייה שהועברה לעיון ואישור פרקליט המדינה. במהלך שנת 2019 לא התקבל עדכון אודות ביצוע המלצה זו.

ג. **לעניין סעיף 12 בטבלה** - התקיים דיון בעניין זה עם המשנה ליועץ המשפטי לממשלה במהלכה עלו קשיים ליישום החלטה זו מכיוון שאין מדובר בגופים ממשלתיים.

2. **נציבות שירות המדינה** - לעניין סעיף 17 בטבלה - מאגף גיוון תעסוקתי נמסר כי ההמלצה בדבר הקמת מאגר של מועמדים יוצאי אתיופיה אקדמאיים למשרות אקדמאיות מיועדות בכפוף להוראות חוק המינויים - לא תבוצע וזאת "לאור בחינה וחשיבה מעמיקה של האגף לא מצאו לנכון להקים מאגר ייעודי ליוצאי אתיופיה שכן הנזק מפרקטיקה זו יעלה על התועלת. בימים אלו בוחנים הקמת מאגר לכלל האוכלוסייה ובכלל זה יוצאי אתיופיה".

3. **משרד החינוך** - ממשרד החינוך לא התקבלה תגובה. נציין כי תגובת משרד החינוך הובאה בדוח הקודם לשנת 2018.

4. **משרד התקשורת -**

א. **לעניין סעיף 31 בטבלה** - ממשרד התקשורת נמסר: "המועצה קידמה הצעת חוק שתאפשר תמיכה בהפקות של הקהילה האתיופית בערוצים חינוכיים. הצעת החוק התקבלה אך בהמשך בוטלה. כיום המועצה מעניקה, על פי החוק, תמיכות להפקות באמהרית וטיגרינית המשודרות בערוץ האתיופי. בעבר עלה הרעיון להעביר את כספי התמיכה לתאגיד השידור הציבורי אך הוא לא קודם".

מ. ס.	גורם אחראי	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	סטטוס
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	משטרת ישראל תפרסם דוח שנתי ובו פירוט התלונות וההליכים המשמעתיים שננקטו נגד שוטרים בגין אלימות או מעשים פסולים על רקע גזעני, להגברת השקיפות והאמון.	בוצע
46	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	בקרה רחבה בנושא עילות הסגירה, בדגש על סגירת תיקי קטינים	המפק"ל ינחה לבצע בקרה נושאית רחבה בנושא עילות הסגירה של תיקים בדגש על סגירת תיקי קטינים. בוצע סעיף ו-בכל שנה, לאור ממצאי הבקרה, תיערך הפקת לקחים וירועננו הנהלים וההנחיות בנושא. בתום 3 שנים, ייבחן בנוסף האופן היעיל ביותר לפיקוח ובקרה על עילות הסגירה.	בוצע
47	משרד לביטחון פנים	משטרת ישראל	תדרכים לתובעים	ייערכו תדרכים לתובעים במשטרה להעלאת מודעות לנחונים 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 בתיאום עם משרד המשפטים, יגבשו טופס תלונה ייעודי למח"ש שיימסר למתלונן על עבירה פלילית נגד שוטר במעמד החקירה, ושיועבר למח"ש לצורך בירור התלונה.	בוצע

פעילות ממשלתית

משרד ראש הממשלה - המטה לשילוב יוצאי אתיופיה

דוח הצוות הבין-משרדי הציג את התהליך שעברה הממשלה במדיניות שהחילה בקשר לשילוב יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית³⁷. במהלך שנת 2014 הוביל משרד העלייה והקליטה תהליך תכנון רב משרדי והיוועצות נרחבת שלקחו בה חלק נציגי ציבור, אנשי אקדמיה נציגי משרדי הממשלה השונים ועוד. תהליך זה מוכר בשם "דרך חדשה"³⁸. במהלך שנת 2015 עבר הנושא למשרד ראש הממשלה, אשר קיים עבודת מטה מואצת להכנת תוכניות עבודה מותאמות ובתוך כך הובאה לאישור הממשלה החלטת הממשלה מס' 324 אשר מהווה הבסיס לתוכנית לשילוב יוצאי אתיופיה.

התוכנית לשילוב יוצאי אתיופיה מציינת שינוי במדיניות הממשלה כלפי אזרחי ישראל ממוצא אתיופי. המדיניות אותה מייצגת התוכנית מתבססת על שלושה עקרונות, שגובשו באמצעות תהליך מעמיק של שיתוף ציבור שהוביל המשרד לעלייה ולקליטה 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 (הווחקים שבהם נמצאים בארץ מעל 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 מהמשרד לקליטת העליה.
- המדיניות כלפי יוצאי אתיופיה תתבסס על שש אבני יסוד הנותנות ביטוי לערכים החברתיים העומדים בבסיס המדיניות: השתלבות מיטבית, הדרכה בגיוון בקרב יוצאי אתיופיה, סגירת הפערים בין יוצאי אתיופיה לכלל האוכלוסייה, טיפוח מנהיגות ומצויינות, חיזוק המשפחה והקהילה, ופעולה בחברה הישראלית להכרות עם תרבות יוצאי אתיופיה ומורשתם לצד מיגור תופעות של אפליה וגזענות.
- הפעולה הממשלתית למען יוצאי אתיופיה תלווה בבקרה קפדנית על יישום הפעולות והשגת היעדים, תעשה 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).

ב. **לעניין סעיף 32 בטבלה** - ממשרד התקשורת נמסר: "ההחלטה הנוגעת למועצת הרשות השנייה לטלוויזיה ורדיו ולמועצה לשידורי כבלים ולוויין היא לערוך מחקר אחת לשנתיים שיבדוק את הייצוגיות של קבוצות שונות במדיה כפי שהן משתקפות בנוכחות ואיכות הייצוג. המועצה מעריכה את החשיבות שבקיום מחקר שכזה, שאף ייתכן ויסייע לנו בתפקידנו במסגרת חלוקת התמיכות לשידורים באמהרית וטיגרינית עליה אנחנו אמונים על פי חוק. ואולם, המועצה לא קיבלה תקציב לעריכת מחקר כאמור. עוד אוסיף כי הרשות השנייה עורכת מחקרים מעת לעת לביצוע תפקידה, למשל "הנעדרים והנוכחים בזמן צפיית שיא" שהוא מחקר מקיף ומתמשך על ייצוג של קבוצות בערוצים שנמצאים תחת פיקוחה, כך שלרשות השנייה יש את הניסיון המקצועי והמשאבים לבצע את המחקר בתחומה. יש להדגיש כי ביצוע המחקר חשוב הרבה יותר בערוצים שנמצאים תחת פיקוח הרשות השנייה, מאחר ומספר הצופים בהם גדול יותר בהשוואה לערוצים שנמצאים בפיקוחה המועצה לשידורי כבלים ולוויין".

5. משרד התרבות והספורט -

א. **לעניין סעיף 35 בטבלה** - ממשרד התרבות והספורט נמסר כי "המשרד ביצע איפיון למכרז להקמת חממת קולנוע. עם זאת, הדרישות של היוצרים מקרב בני העדה הן לקרן ייעודית לתמיכה ביוצרים בתחום הקולנוע. בתקופה הקרובה תתקיים בדיקת היתכנות לנושא זה".

ב. **לעניין סעיף 36 בטבלה** - לא נמסרה תגובה ממשרד התרבות.

ג. **לעניין סעיף 37 בטבלה** - ממשרד התרבות נמסר כי "משרד התרבות השיק בשנת 2019, אחרי עבודת מטה ארוכה, קרן ליוצרות וליוצרים עצמאיים. במסגרת הקרן קיבלו מענקים 4 מתוך 7 יוצרים יוצאי אתיופיה, שהגישו בקשות למענק. התובנות מתפעול הקרן התקדימית הזאת אמורה להוות הבסיס לתוכניות ייעודיות עבור יוצרות ויוצרים יוצאי אתיופיה. המשרד קיים רב שיח עם אמניות ואמנים יוצאי אתיופיה וגובש מתווה פעולה עדכני, שנדרש, בראש ובראשונה, לבדוק התכנותו המשפטי. ממצאי הבדיקה ותוכנית פעולה קונקרטית עם תקציב ייעודי (בכפוף לאישור החש"ל, בהעדר תקציב מדינה בשלב זה) יוצגו על ידי המשרד עד תחילת מאי 2020.

יחידת התיאום רואה חשיבות רבה ביישום מהותי של כלל סעיפי החלטות הממשלה שהוצגו לעיל ותפעל בשנים הקרובות למעקב אחר הטמעה ויישום ההחלטות במשרדי הממשלה השונים. נציין שקיימות החלטות שטרם בוצעו בגלל שינוי במדיניות משרדית, תקציב או חסמים אחרים, כפי שתואר לעיל. במהלך השנה הקרובה, שמה לה יחידת התיאום למטרה לאבחן קשיים אלה ולמצוא את הדרך להשיג את המטרות שעמדו בבסיס החלטות הממשלה על ידי בניית אלטרנטיבות, ביחד עם המשרדים הרלוונטיים.

37 ראה לעניין זה הפרק שכותרתו "מ"דרך חדשה" למדיניות הממשלה".

38 ראה לעניין זה החלטת הממשלה שמספרה 1300.

המטה לשילוב יוצאי אתיופיה עוסק בתחומים הבאים:

- סיוע ביישום, הסרת חסמים וביצוע בקרה על היישום, השימוש בתקציב והתוצאות של הפעולות שהוטלו על משרדי הממשלה והובלת עבודה בין משרדית
- הבניית העבודה ברשויות המקומיות כדי לוודא יישום איכותי והגעה "עד הקצה"
- תמיכה בהמשך שיתוף הציבור בתוכנית, יצירת שקיפות והנגשת המידע אודות התוכנית ותוצאותיה לציבור
- ריכוז ועדת השרים לקידום שילובם של יוצאי אתיופיה, דיווח לוועדה, גיבוש והעלאה בוועדה של הצעות החלטה בסוגיות שעולות תוך כדי הפעלת התוכנית ומעקב אחר ביצוען

סיוע ביישום, הסרת חסמים וביצוע בקרה

מטה היישום מבצע בקרה חצי שנתי על יישום ההחלטות ב- 10 המשרדים והסוכנויות הממשלתיות עליהם הוטל יישום ההחלטות, ובוחן יחד עם המשרדים את תפוקות היישום והתוצאות:

- לצורך הבקרה הוקם מערך מידע בין משרדי המעודכן על ידי המשרדים בכל מחצית שנה, בו נאסף מידע אודות יישום התוכניות, השימוש בתקציב ותוצאות כאשר אלה מבשילות
- נכון לשנת 2018 90% מהתקציב שהוקצה למשרדים מומש (63%) או חוייב לפעילות עתידית, ואילו 10% לא נוצלו. מבחינת היקף הפעולות 71% בוצעו, 10% בוצעו חלקית ו- 19% לא בוצעו.
- בהתאם לתוצאות הבקרה, מסייע המטה למשרדים בקידום היישום והסרת חסמים אדמיניסטרטיביים ומקצועיים על מנת לקדם את יישומה המוצלח של התוכנית: לדוגמה, סיוע למשרד השיכון בהתקשרות עם גורם שילווה את המשפחות שזכו בהגדרות לקניית הדירה, סיוע למשרד החינוך לגבש תוכנית תגבור לימודי נוספת לניצול מיטבי של התקציב
- 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. בשנת 2019 הושם דגש על סיכום ולמידת התוצאות של התוכניות שייושמו עד כה, וגיבוש מתווה להטמעת פעולות התוכנית ויעדיה במדיניות המשרדים לשנים הבאות.

יצירת שקיפות ושיתוף ציבור

קידום השקיפות של התוכנית ויישומה באמצעות פרסום תוצרי הבקרה לציבור, ליווי ועדות המעקב שהוקמו בכל משרד וקיום מסגרות לשיתוף ציבור יוצאי אתיופיה בהתקדמות התוכנית והאתגרים בפניהם היא ניצבת.

- פותח אתר אינטרנט המנגיש מידע אודות יישום התוכנית ופעולותיה ואודות מטה היישום לציבור.
- צוות המטה מלווה ומחזק את ועדות המעקב המשרדיות - הכוללות מחצית נציגי משרד ומחצית נציגי קהילה - פועל יחד עם המשרדים לגיבוש נהלי עבודה לוועדות. אחת לשנה מתקיים כנס לכל חברי ועדות המעקב: נציגי ממשלה ורשויות מקומיות. בשנת 2019 התקיים הכנס בסוף חודש פברואר בנושא: המעבר מתוכנית למדיניות - הפקת לקחים וגיבוש המשך הפעילות לשנים הבאות.
- מטה היישום והמשרדים השותפים מקיימים מפגשים לשיתוף ציבור הצעירים יוצאי אתיופיה - עד כה התקיימו שלושה מפגשים: מפגש הכרות עם המטה ופעולות המשרדים, מפגש שהתמקד בנושאי תעסוקה ומשטרה, ומפגש שהתמקד בנושא הטיות והסללה של אנשי מקצוע.

הבניית דרכי העבודה ברשויות המקומיות

לצורך הבטחת שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה ב- 35 הרשויות המקומיות בהן מתגוררים מעל 900 אזרחים יוצאי אתיופיה, ועל מנת להבטיח מימוש איכותי של אבני היסוד והגעה "עד הקצה", פועל מטה היישום להבניית העבודה ברשויות המקומיות:

- על פי הנחיית המטה מונו ברשויות מתכללים (מבין עובדי הרשות המקומית) והוקמו ועדות וצוותי עבודה.
- הרשויות ביצעו מיפוי חברתי של צרכיהם של יוצאי אתיופיה ברשות אל מול דפוסי מתן וצריכת השירות 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 וכד').
- על בסיס המיפוי ותוך כדי לקיחה בחשבון של פעולות הממשלה הגדירו הרשויות צרכים שלא ניתן להם מענה על מנת לקדם את אבני היסוד וגיבשו תוכניות ייחודיות לרשות.
- הרשויות מחויבות לביצוע מעקב אחר פעולות הממשלה והתוכניות הרשותיות הייחודיות ומהוות משאב נוסף לוודא שהתוכניות ממומשות, מגיעות ליעדן ומשיגות תוצאות.

למידע נוסף על התוכנית הממשלתית לשילוב יוצאי אתיופיה ניתן להיכנס לאתר בכתובת:

https://www.gov.il/he/departments/integration_program

נציבות שירות המדינה

אגף משמעת

אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה אמון על הטמעתם, שמירתם ואכיפתם של ערכי המשמעת וטוהר המידות של עובדי המדינה במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והתאגידים הסטטוטוריים, מתוך מטרה לשמור על אמון הציבור בעובדי המדינה ועל שמו הטוב של שירות המדינה, רמתו ותדמיתו.

התוקף החוקי ממנו שואב אגף המשמעת את סמכותו, מצוי, בין היתר, בחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963, תקנות שירות המדינה (משמעת); תקנות שירות המדינה (התקשי"ד); כללי האתיקה של עובדי המדינה; הודעות נציב שירות המדינה; חוזרים ונהלים המפורסמים מעת לעת על ידי אגף המשמעת³⁹.

התנהגות גזענית כעבירת משמעת

בדוח הפעילות הראשון של יחידת התיאום דווח כי, במסגרת יישום החלטת הממשלה 1958, היועץ המשפטי לממשלה, ד"ר אביחי מנדלבליט, פנה לנציב שירות המדינה בנושא קביעת התנהגות או התבטאות גזענית של עובד מדינה כעבירות משמעת והגברת האכיפה ביחס לעבירות מסוג זה. היועץ המשפטי הבהיר כי עמדתו היא שעבירת המשמעת בדבר "התנהגות שאינה הולמת" שבסעיף 17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963 כוללת כבר כיום את ההתנהגויות לא ראויות ממניע גזעני פכי שתוארו בדוח הצוות הבין-משרדי. עוד ציין היועץ המשפטי לממשלה כי אין חולק שתפקידו ומעמדו של עובד ציבור אינו יכול להלום כל התנהגות או התבטאות מפלה או גזענית, וכי התנהגויות או התבטאויות מסוג זה פוגעות בצורה חמורה בתדמיתו של שירות המדינה ובאמון הציבור בו.

עוד קבע היועץ המשפטי לממשלה כי הגם שהדברים הם בבחינת מושכלות יסוד, הוא רואה תועלת רבה, ולו מבחינה ציבורית, בחידוד הדברים על ידי נציבות שירות המדינה לכלל עובדי שירות המדינה. בנוסף, הציע היועץ המשפטי לממשלה לשקול את הגברת האכיפה המשמעתית ביחס להתנהגויות או התבטאויות אלו במקרים המתאימים לכך, וזאת לצד נקיטת צעדים מנהליים נוספים המתחייבים לפי העניין. בסוף דבריו הוסיף היועץ המשפטי לממשלה כי הוא רואה חשיבות גדולה במאבק נחוש ובלתי מתפשר בתופעת הגזענות והאפליה בחברה הישראלית וכי בהקשר זה, ראוי לו לשירות הציבורי להיות "נושא הדגל" ו- "ראש המחנה" במאבק זה.

ואכן, ניכר כי אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה מתייחס בכובד ראש לתלונות המופנות אליו שעניינן חשד להתנהגות שאינה הולמת על רקע גזעני ובשנים האחרונות הועמדו לדין משמעתי עובדי מדינה בגין ביצוע עבירה זו.

בהתאם לנוהל העבודה של יחידת התיאום, תלונות בגין התנהלות עובדים בשירות הציבורי יכולות להיות מוגשות ישירות ליחידת התיאום או לממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה השונים.

כדי לייעל את תהליכי הטיפול במקרים כאלו, יצרה יחידת התיאום, יחד עם אגף המשמעת, נוהל עבודה ייחודי לטיפול בתלונות על רקע התנהגות בלתי הולמת של עובדים כלפי עמיתיהם לעבודה או כלפי ציבור מקבלי השירות.

לפי נוהל זה, כל תלונה שמתקבלת ביחידת התיאום או אצל ממונה למניעת גזענות תיבחן על ידי יחידת התיאום והממונה הרלוונטי למניעת גזענות בכדי לקבל החלטה על אופן הטיפול. מקרים בהם עובדות האירוע מגלות התנהגות בלתי הולמת ברף הגבוה מבחינת חומרתה, יועברו ישירות לבדיקת אגף המשמעת. מקרים אחרים בהם העובדות יצביעו על התנהגות בלתי הולמת המצויה ברף הנמוך מבחינת חומרתה, יועברו לטיפול ממונה המשמעת במשרד הממשלתי הרלוונטי. לרוב מי שמאייש תפקיד זה הוא סמנכ"ל משאבי אנוש, אשר כפוף בפעילותו לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. ככל שיוחלט כי התלונה אינה מעלה חשש לאירוע משמעתי, הוא יטופל על ידי הממונה למניעת גזענות בכלים "רכים" של העלאת מודעות והסברה למניעת הישנות של מקרים כגון אלו.

39 לקוח מתוך אתר האינטרנט של משרד ראש הממשלה.

במהלך שנת 2019, התקבלו ביחידת התיאום 8 תלונות שעסקו בהתנהלות לא הולמת של עובדי מדינה על רקע גזעני. דוגמאות לטיפול בתלונות כאלו שהתקבלו ביחידת התיאום הובאו בפרק שעסק בתלונות.

כפי שצוין בפרק העוסק בשינוי מערכתי, במסגרת שיתוף הפעולה בין יחידת התיאום לבין אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, פורסם לאחרונה על ידי אגף המשמעת חוזר בנושא התבטאויות עובדי מדינה ומניעת גזענות העוסק, בין השאר בהתבטאויות עובדי מדינה ברשתות החברתיות ומבהיר את ההוראות המשמעטיות בנושא בדגש על מניעת התבטאויות גזעניות.

<https://www.gov.il/BlobFolder/policy/directive-32-2019/he/directive-32-2019.pdf>

רקע

דוח הצוות הבין-משרדי עסק בסוגיית ההנכחה החיובית של יוצאי אתיופיה במרחב הציבורי והדבר כלל את תחום התקשורת⁴⁰, החינוך והתעסוקה. עד שנת 2016 הנתונים הראו כי שיעור המועסקים בקרב יוצאי אתיופיה הוא אמנם גבוה אולם רבים מהם מועסקים בעבודות שאינן דורשות מיומנויות מורכבות וידע מקצועי אקדמי. עוד צוין בדוח הצוות הבין-משרדי כי גיוון בתעסוקה לא נמצא בתודעה של רוב מקבלי ההחלטות בתחום התעסוקה ורבים מעדיפים להעסיק את הדומים להם⁴¹. על מנת להתמודד עם סוגיה זו הצוות הבין-משרדי המליץ על הגדלת הפתיחות לגיוון תעסוקתי כך שעובדים בכל משרד ממשלתי יוכשרו לגיוון תעסוקתי וכי נציבות שירות המדינה תנחה ותדאג ליישום המלצה זו בשירות המדינה. כמו כן, בין יתר ההמלצות, המליץ דוח הצוות הבין-משרדי על פרסום דוח גיוון תעסוקתי ומדד הכלה שנתי לכל ארגון בשירות הציבורי.

על כן, יחידת התיאום רואה באגף הגיוון בנציבות שירות המדינה שותף מרכזי להגברת ההנכחה החיובית של יוצאי אתיופיה ואוכלוסיות מיעוט נוספות בשירות המדינה.

להלן פירוט אודות פעילות האגף כפי שהובא על ידו:

עיקרי פעילות

לאורך שנים הוצבו יעדי חקיקה שונים לייצוג הולם בשירות המדינה. למרות מאמצים שהושקעו בנושא, שירות המדינה עדיין לא עמד ביעדים הממשלתיים שהוצבו לו. כחלק אסטרטגי ממאמציה של נציבות שירות המדינה לקידום ולהטמעת הגיוון והכשירות התרבותית בשירות המדינה, הקימה במרץ 2018 את האגף לגיוון תעסוקתי.

לאגף הגיוון ארבעה תפקידים מרכזיים, להלן פירוט קצר באשר לעשייה בשנת 2019 ביחס 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 ביחס לכל אוכלוסייה.
- שנה שנייה ברציפות למעלה מ-50 יחידות הגישו תוכנית עבודה לגיוון ולכשירות תרבותית.
- בניית מדד הגיוון ליחידות שירות המדינה בשותפות אגף בקרה. המדד יפורסם לראשונה בדוח הגיוון והייצוג השנתי שצפוי להתפרסם בחודש מאי 2020.

2. הנחיה וליווי לגיוון ולכשירות תרבותית

- מינוי והכשרה של למעלה מ-40 ממוני גיוון תעסוקתי בשני מחזורי הסמכה אשר מצטרפים לקהילת ממוני הגיוון המונה למעלה מ-70 ממונים. במהלך שנת 2020 ייפתח מחזור הסמכה רביעי אשר ישלים את מינויים והכשרתם של ממוני הגיוון בכל יחידות שירות המדינה.
- למעלה מ-40 הנהלות של יחידות שירות המדינה עברו יום עיון בנושא "גיוון בשירות המדינה", בשיתוף מיזם הדגל של בית הנשיא "תקווה ישראלית".
- עשרות יחידות שירות המדינה ציינו בפעם הראשונה את יום הגיוון הבינלאומי והגישו לנציב שירות המדינה דוח גיוון וייצוג.
- נערכו שמונה ימי עיון לממוני הגיוון התעסוקתי ולסמנכ"לי הון אנושי ביחידות שירות המדינה אשר עסקו במשימה הלאומית של גיוון שוק העבודה בישראל ובתוך כך גיוון שירות המדינה.

40 ראה את הפרק שעוסק בהנכחה חיובית של יוצאי אתיופיה כחלק מפעילות יחידת התיאום.

41 ראה את הדוח המסכם של הצוות למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, יולי 2016.

- השתתפות של למעלה מ-30 יחידות בירידי תעסוקה ברחבי הארץ בהובלת ממוני הגיוון ביחידות.
- כתיבת ספר כלים יישומיים לגיוון תעסוקתי בשירות הציבורי.

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. כך למשל: מרכזי הכוון תעסוקתי, עמותות המקדמות תעסוקה מגוונת, מכוני מחקר, מוסדות אקדמיים, נציבויות מקבילות בעולם, גופים מהמגזר הפרטי ונוספים.
- האגף בשיתוף המכון הישראלי לדמוקרטיה ביצע מחקר הבוחן את יכולתו של שירות המדינה להעניק שירותים רלוונטיים לאזרחי ישראל, בהינתן דרגי ביניים ודרגים בכירים שאינם מגוונים. המחקר צפוי להתפרסם במאי 2020.
- מכינה לכניסה לשירות הציבורי עבור האוכלוסייה הבדואית בשיתוף אגף עתודות לישראל במשרד ראש הממשלה.
- פיתוח קשרי חוץ - השתתפות בפורום "Leadership for a Diverse and Inclusive Public Service", מטעם ה-OECD. במפגש האחרון שנערך בקנדה, ישראל הצליחה להציג מודלים חדשניים ופורצי דרך.
- השתתפות בפורום "גיוון וייצוג" של "תקווה ישראלית באקדמיה" העוסק בהגברת הגיוון, והכשירות התרבותית במוסדות ההשכלה הגבוהה.

4. נציבות פניות הגיוון

- האגף משיב לפניות מגורמים במגזר הפרטי, הציבורי והשלישי, באשר לאופני הפעולה בתחום הגיוון התעסוקתי והכשירות התרבותית וגא להוביל פעילות פורצת דרך בנושאים אלו.

דוח אגף גיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה לשנת 2019 עתיד להתפרסם בחודש מאי 2020.

הסניגוריה הציבורית

בדוח הצוות הבין-משרדי הוצגו ממצאים מטרידים אודות אכיפה בדרנית ושיטור יתר נגד יוצאי אתיופיה, בעיקר נגד קטינים⁴². לשם כך, הצוות המליץ על מעורבות של הסניגוריה הציבורית ויידועה על כל תלונה נגד מערכת אכיפת החוק⁴³.

לשם פרסום דוח זה פנינו לסניגוריה הציבורית לקבלת מידע עדכני אודות יישום דוח הצוות הבין-משרדי ושיקוף הפעילות הכוללת של הסניגוריה הציבורית במאבק בגזענות. להלן הפעילות של הסניגוריה הציבורית כפי שהדברים הובאו על ידה:

מאז פרסום המלצות דוח הצוות הבין-משרדי, הסניגוריה הציבורית מנהלת פעילות ענפה בסוגיות הרלוונטיות ליישום דוח הצוות הבין-משרדי, הן באופן פרטני בתיקים ספציפיים והן באופן מוסדי. פעילות זו מתמקדת, בין היתר, בהתמודדות עם תופעות של שיטור יתר או אכיפה בדרנית, כאשר ממצאי דוח הצוות הבין-משרדי ומסקנותיו הופצו לעורכי הדין המייצגים מטעם הסניגוריה הציבורית ואלה הונחו להעלות טיעונים רלוונטיים בפני בתי המשפט השונים, במקרים המתאימים. בהקשר זה, מדובר, בטענות מקדמיות או משפטיות שהן חלק אינהרנטי מהייצוג בהליכים הפליליים הרלוונטיים, וקיימות דוגמאות קונקרטיות לטענות מסוג זה שזכו להתייחסות ולהכרה בהחלטות שיפוטיות שונות. לצד זאת, הדברים הועלו גם במסגרת טענות עקרוניות בהליכים בפני בית המשפט העליון, ראו, למשל פסק הדין שניתן ביום 20.12.18 ברע"פ 3829/15 קסאי נ' מ", במקרה בו ייצגה הסניגוריה הציבורית בהליך עקרוני שעניינו שימוש בסמכות הדרישה להזדהות וחיפוש על גופו של אדם בנסיבות בהן עולה חשש שהדבר נעשה על רקע מוצאו של הנאשם. בעניין זה ראוי לציין את הערתה של כב' השופטת ברק-ארז בפסקה 27 לחוות דעתה, לפיה:

“תיאור השתלשלותו של האירוע מעורר תחושה לא נוחה באשר ל”קלות הבלתי נסבלת” של הפיכת אדם לחשוד, ולא כל שכן כאשר אחד המאפיינים שנמסרו לגביו לפקחים הוא זיהוי כאדם ממוצא אתיופי”.

הערה דומה, המאזכרת גם את דוח הצוות הבין-משרדי, העיר שם גם כב' השופט פוגלמן (בפיסקה 3 לחוות דעתו).

בעקבות המהלכים ליישום דוח הצוות הבין-משרדי תוקנו תקנות שכר הטרחה של הסניגוריה הציבורית⁴⁴ באופן שמקנה לסניגורים 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 הסניגוריה 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 הסניגוריה הציבורית בתלונות אלה, ואת היכולת להביא למיצוי בירורן. בהתאם לכך, כחלק מהייצוג בתיקים הפרטניים הונחו עורכי הדין המייצגים מטעם הסניגוריה הציבורית לפעול להגשת תלונות למח"ש במקרים המצדיקים זאת וללוות מקצועית את הליך הטיפול בתלונות. הסניגוריה הציבורית עוקבת אחר כלל התלונות שהוגשו על ידה למח"ש, ובשנת 2019 טופלו על ידי הסניגוריה הציבורית 276 תלונות למח"ש⁴⁵ (מתוכן 51 תלונות שהוגשו בשנת 2018 והטיפול בהן נמשך גם בשנת 2019). מתוך כלל התלונות נגזו על ידי מח"ש 193 תלונות, רובן מבלי שנערכה לגביהן חקירה שמוצתה עד תום. רק בתלונה אחת התקיימה חקירה שבסיומה הוחלט להעמיד את השוטרים המעורבים לדין פלילי או

משמעת. להשלמת הנתונים יצוין כי בסוף שנת 2019, 61 תלונות היו מצויות עדיין בשלבי טיפול במח"ש, וב-22 תלונות נוספות הופסק המעקב מסיבות שונות (מעבר לייצוג פרטי, משיכת התלונה ע"י הלקוח וכד').

במקביל לפעילות הסניגוריה הציבורית בתיקים הפרטניים, היא נוקטת פעולות במישור המוסדי על מנת להביא לטיפול יעיל יותר בתופעות של אכיפה בדרנית או שיטור יתר כלפי אוכלוסיות מוחלשות או מיעוטים. בתוך כך, בחודש אוגוסט 2018 פנה הסניגור הציבורי הארצי לפרקליט המדינה ולמנהלת מח"ש והציג בפניהם את הקשיים העיקריים העולים מעבודתה השוטפת של הסניגוריה הציבורית לגבי מיצוי הטיפול בתלונות המוגשות למח"ש. בתלונה הודגשו מספר קשיים העולים מנוסחה הנוכחי של הנחיית פרקליט המדינה המסדירה את מדיניות הטיפול בתלונות הדדיות 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"). פרקליט המדינה העביר את התלונה לבחינת הגורמים המקצועיים בפרקליטות, והסניגוריה הציבורית מייחלת לכך שבחינה זו תביא להבהרות הנדרשות בהנחיית פרקליט המדינה האמורה ולתיקונה באופן שיסייע למיצוי הטיפול הראוי בתלונות אלה.

לנוכח העובדה שחלק ניכר מפעולות שיטור היתר מסתיימות בתיקי חקירה שנפתחים כנגד אזרחים הנמנים עם אוכלוסיות מוחלשות כאמור, יזם הסניגור הציבורי הארצי, במקביל, גם תלונה למשנה ליועץ המשפטי לממשלה (פלילי) בבקשה לקדם תיקון חקיקה לפיו הטיפול בתיקים הכוללים עבירות שעניינן תקיפת שוטר, הפרעה לשוטר והעלבת עובד ציבור שהינו שוטר, יהא בסמכותה הייחודית של פרקליטות המדינה, וזאת 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, וזאת כאשר ישנה עבירה אחרת, המצויה בסמכות התביעות המשטרתיות, שהיא העבירה המרכזית. בתלונה זו עמד הסניגור הציבורי הארצי 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. בתלונה הודגש 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 הסניגוריה 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.

כידוע, בעקבות מחאה ציבורית של יוצאי אתיופיה, החליט בחודש יולי האחרון היועץ המשפטי לממשלה על הקמת צוות מיוחד לבחינת שיפור המענה של משטרת ישראל ומח"ש לתלונות על שוטרים. נציגי הסניגוריה הציבורית הופיעו בפני הצוות המיוחד שמונה, בראשות המשנה ליועץ המשפטי לממשלה (ציבורי-חוקתי) וסגן מפכ"ל המשטרה, והציגו בפני הצוות באופן מפורט ונרחב את עמדתה של הסניגוריה הציבורית באשר לשינויים ולשיפורים שראוי לקדם, לדעת הסניגוריה הציבורית, בתחומים הנוגעים למשטרת ישראל ומח"ש, על מנת לצמצם ככל הניתן תופעות של שיטור יתר, אכיפה בדרנית והתנהלות פסולה של שוטרים בכלל, וכלפי אוכלוסיות מוחלשות בפרט. כמו כן, הסניגוריה הציבורית השתתפה גם בדיון שהתקיים אצל המשנה ליועץ המשפטי לממשלה, בנוגע ל"נוהל דרישת ההזדהות", בין היתר, לנוכח קשיים מהותיים העולים, מהנוסח הקיים של הנוהל.

הסיוע המשפטי

דוח הצוות הבין-משרדי ציין כי קשה לאמוד את מספר התביעות שמוגשות לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התש"ס-2000 (להלן: "חוק הפליה במוצרים ושירותים"). כמו כן, צוין כי החסם הכלכלי הוא חסם משמעותי בהגשת תביעות אזרחיות לפי חוק זה. לשם כך, המליץ הדוח על הענקת סיוע משפטי ללא מבחן כלכלי לכל מי שהופלה לפי חוק זה, מאחר שחוק זה מבטא ערכים חשובים לקידום על ידי

42 ליתר פירוט ראה את הפרק שעוסק בכלים לטיפול בתחום הפלילי, בדוח הצוות הבין-משרדי.

43 לפירוט ניתן לעיין גם בהחלטת הממשלה 1958.

44 ראו לעניין זה את החלטת הממשלה 1958.

45 יוער, כי נתונים אלה מתייחסים לסך כל התלונות למח"ש שטופלו על ידי הסניגוריה הציבורית, ולא רק לתלונות הנוגעות לסוגיות הרלוונטיות לדוח הצוות הבין-משרדי.

המדינה ועל מנת לקדם פסיקה משנה תודעה.

בפרק שעסק בטיפול בתלונות ציינו את הסיוע המשפטי כאחד השותפים המרכזיים במאבק בגזענות שכן תלונות שעניינן הפליה במתן שירות מופנות לטיפול הסיוע המשפטי⁴⁶.

ביקשנו מהסיוע המשפטי לתאר את הפעילות שלו לשנת 2019 ואלו הדברים כפי שהתקבלו על ידם:

הסיוע המשפטי רואה חשיבות חברתית גדולה ושליחות באחריות ובתפקיד שניתנו לו בעקבות המלצות דוח הצוות הבין-משרדי, 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 18.11.21). תלונות בנושא הפליה במוצרים ושירותים מתקבלות הן בעקבות הפניות מיחידת התיאום, והן בעקבות פניות ישירות למחוזות הסיוע המשפטי ולמוקד הסיוע המשפטי. לצורך ייעול הטיפול בתיקים אלה והפיקוח עליהם, מרוכזים התיקים 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. להלן מספר דוגמאות:

1. תביעה נגד חברת דן על הפליית קבוצת קטינים יוצאי אתיופיה שהסתיימה בהסכם פשרה ותשלום כספי משמעותי לתובעים: תביעה שהוגשה נגד חברת דן בעקבות אירוע שבו נהגת של החברה סירבה להעלות קבוצת נערים ממוצא אתיופי. התביעה הסתיימה על ידי אישור הסכם פשרה לפיו החברה תשלם פיצוי של 115,000 ש"ל ל-7 קטינים ממוצא אתיופי ותתנצל בפניהם בשל האירוע ועוגמת הנפש שנגרמה להם.
 2. תביעה נגד קיבוץ נגבה בנוגע להפליה בכניסה לבריכה: בזמן מחאות ישראלים יוצאי אתיופיה על רקע מותו של סלמון טקה ז"ל על ידי קצין משטרה, המתלונן, קטין ממוצא אתיופי שמתגורר בקיבוץ "נגבה" הגיע לבריכת הקיבוץ יחד עם חבריו. לטענתו, במספר הזדמנויות התבטא כלפיו מנהל הבריכה באופן גזעני. לטענת המתלונן, ההתבטאויות כללו איומים ואמירות גזעניות קשות. הוגשה תביעה אזרחית על ידי הסיוע המשפטי.
 3. עתירה נגד תלמודי תורה, עיריית ירושלים ומשרד החינוך בנוגע לרישום ילדים שנדחו על רקע עדתי: משפחות חרדיות יוצאות אתיופיה טענו כי הן מופלות ברישום ילדיהן לתלמודי תורה חרדיים בירושלים. הוגשה עתירה מינהלית מטעם הסיוע המשפטי נגד משרד החינוך, עיריית ירושלים וארבעה תלמודי תורה חרדיים. בעקבות העתירה הופנו המשפחות לוועדת ערר של משרד החינוך, שבה ניתן פתרון לשניים מבין שלושת הילדים באחד מן המוסדות המשיבים. הסיוע המשפטי אף סייע לאחת מן המשפחות העותרות במציאת פתרון חינוכי לשני ילדים נוספים, שגם הם נתקלו בקשיי קבלה למוסדות חרדיים. לאחד מן הילדים שבעתירה מן המנהלית לא נמצא פתרון במוסדות המבוקשים. בהמלצת בית המשפט העתירה המקורית נמחקה ותוגש עתירה מתוקנת שתידון בפני אותה שופטת. בינתיים הילד נרשם באופן זמני למוסד חרדי, שלמדה הצער אינו מתאים לו.
- מאז שנת 2018 עם תחילת הוראת השעה נפתחו 45 תיקים וניתנו 14 מינויים לייצוג הסיוע המשפטי בתיקים אלה.

מחלקת חנינות

לאור הממצאים שתיאר דוח הצוות הבין-משרדי אודות תופעות של יחס מפלה כלפי יוצאי אתיופיה מטעם הממסד במספר תחומים, ביניהם אכיפת החוק והתיאור לפיו מספר התיקים הפליליים וכתבי האישום שהוגשו כנגד יוצאי אתיופיה גבוהים באופן משמעותי משיעורם באוכלוסייה, וכי פעולות שיטוד סטנדרטיות הובילו פעמים רבות לפתיחת תיקים כנגד צעירים יוצאי אתיופיה והכנסתם למעגל העבריינות, ומתוך רצון להשלים תהליך של תיקון ואיחוי קרעים; ביום 07.11.2018 יצאו נשיא המדינה ושרת המשפטים לשעבר 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.

להלן הפעילות של מחלקת חנינות כפי שהובאה על ידה:

מחלקת חנינות במשרד המשפטים פנתה לגורמים שונים, ביניהם ליחידת התיאום, הסגוריה הציבורית, קליניקות משפטיות, עמותות שונות, וכלי תקשורת שונים בניסיון להעלות את החשיפה למתווה חנינות זה, שאיננו מוגבל בזמן.

עד סוף שנת 2019 הוגשו כ-87 בקשות למחיקת רישום פלילי במסגרת הקריאה המיוחדת, מתוכן כ-27 בקשות רלוונטיות לקריאה זו. ביחס לכל בקשה למחיקת רישום פלילי נבדקות מספר העבירות וחומרתן, העונש שהוטל בגינן, חלוף הזמן, נסיבות אישיות, תהליכי שיקום ועוד, הכל כמקובל בטיפול בבקשות חנינה מסוג זה.

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 מן העניין- או בקשות ביחס לנדונים שהוטל עליהם עונש מאסר בפועל. יודגש כי בקשות אלו מטופלות ככל בקשת חנינה רגילה שמוגשת על ידי הציבור הכללי.

מחלקת חנינות במשרד המשפטים עושה מאמץ לקצר את משך הטיפול בבקשות מהסוג הנדון.

עד כה ניתנו חנינות וקוצרו תקופות התיישנות ומחיקה ב- 15 מקרים, בהם 6 חיילים.

יצוין כי השיעור הנמוך של הגשת הבקשות נובע, ככל הנראה, מחוסר אמון ברשויות הציבוריות וברצון לתקן את האפליה עליה לקחו אחריות בדוח הצוות הבין-משרדי ובהחלטת הממשלה 1958 שאימצה את מסקנות הדוח.

מחלקת חנינות, בשיתוף עם בית הנשיא, עושה מאמצים רבים ליידע הציבור הרלוונטי ולעודד הגשת בקשות מתאימות. בין הפעולות שננקטו לקידום מטרה זו:

- פרסום באתרי חדשות וברשתות החברתיות בקבוצות ייעודיות;
 - פרסום סרטון על הקריאה עם תרגום לאמהרית בדף הפייסבוק של נשיא המדינה;
 - פרסום באתר מחלקת חנינות בבית הנשיא;
 - פרסום באתר מחלקת חנינות במשרד המשפטים;
 - הרצאות בקהלים רלבנטיים שונים, לרבות באקדמיה;
 - ראיונות בכלי תקשורת שונים, לרבות ראיון בשפה האמהרית של עו"ד אווקה זנה, ראש יחידת התיאום ברדיו ברשת קליטת עליה "רקע". הראיון כוון להורי צעירי העדה;
 - פגישה עם קצינת מבחן ראשית לנוער וצוות הנהלת שירות המבחן לנוער בנושא חנינות ומחיקת רישום פלילי;
 - שיתוף פעולה עם קצין החינוך הראשי בצה"ל, העומד בראש ועדה הממליצה על מחיקת רישום פלילי לחיילים.
 - שיחות עם עמותות שעוסקות בתחום;
 - תלונה לסגוריה הציבורית לשיתוף פעולה להגשת בקשות חנינה לנדונים שיוצגו על ידה בעבר;
 - תלונה לאנשי מפתח בקהילה האתיופית;
 - פגישה עם 35 נציגי הקליניקות המשפטיות במוסדות האקדמיים לקידום הגשת בקשות, ויצירת שיתופי פעולה בעקבותיה בנושא זה.
 - קיום ישיבה עם גורמי משטרה העוסקים במידע פלילי ובעבריינות נוער.
- בשלב זה נבחנת האפשרות לבחינה יזומה של מחיקת הרשעות בתיקים מתאימים.

46 לפירוט רחב יותר ראה את הפרק שעוסק בטיפול בתלונות.

יחידת התיאום למניעת עבריינות נוער

- לאור העובדה כי הנתונים בדוח הצוות הבין-משרדי אודות אכיפת יתר כלפי קטינים יוצאי אתיופיה היו גבוהים יותר מאלו כלפי הבגירים וכי ההשלכות של אכיפת יתר כלפי קטינים רחבות והרסניות יותר, ציין דוח הצוות הבין-משרדי כי קיימת חשיבות לקדם תפיסה של מניעה בקרב גורמי אכיפת החוק, כך שלנגד עיניהם יעמוד עתידו של הקטין, שיקומו והשתלבותו בחברה. לאור זאת, והעובדה כי במחלקת ייעוץ וחקיקה (פלילי) במשרד המשפטים כבר החלה עבודה להגברת התיאום הבין-משרדי בין הגופים האמונים על מניעת עבריינות נוער, המליץ דוח הצוות הבין-משרדי על מינוי מתאם בין-משרדי למניעת עבריינות נוער. המלצה כזו קיימת גם בהחלטת ממשלה מספר 1840 בנושא "ייעול מדיניות הענישה ושיקום האסירים בישראל" מיום 11.8.16.

מינוי מתאם כמומלץ בדוח הצוות הבין-משרדי אשר קבל תוקף של החלטת ממשלה יצא לפועל ולהלן סיכום הפעילות מאז הקמת היחידה לתיאום מניעת עבריינות נוער, כפי שהובא בפנינו על ידם:

ייעוד תפקיד המתאמת הוא חיזוק התיאום בין הגופים העוסקים במניעה, וקידום תהליכים משותפים לשם צמצום עבריינות בקרב בני נוער, באמצעות יצירת שיתופי פעולה בין הגורמים הממשלתיים ובין גורמי הממשלה לגופי החברה האזרחית לשם הבטחת רצף טיפולי, ובנוסף פיתוח תפיסה של מניעה בראיה רב מערכתית.

פעילות יחידת התיאום בשנת 2019 התפרשה על מספר תחומים:

- הקמת אתר יחידת התיאום -** האתר מרכז תחתיו סיקור של פעילות יחידת התיאום, ולצד סיקור זה גם מכיל מידע רב הנוגע לתחום הנוער, נוער בסיכון ונוער עובר חוק. בין דפי האתר ניתן למצוא: החלטות ממשלה; מידע על ועדות שונות; נהלים והנחיות פרקליט; חקיקה; מאמרים; שאלות ותשובות נפוצות; ומידע על מענים נוספים הנוגעים לנוער בסיכון, ונוער עובר חוק.

ניתן לצפות באתר בקישור:

<https://www.gov.il/he/departments/Units/prevention-of-juvenile-crime-unit>

- מיפוי כלל הגורמים העוסקים בנוער עובר חוק -** לאור העובדה שהמענים לבני נוער בסיכון ובקצה הרצף, ניתנים על ידי משרדים שונים, ומחשיבה ששילוב הידיים יביא בהכרח, לתוצאה מיטיבה, נבנתה בשנה החולפת 'מפת השירותים לנוער בסיכון במשרדי הממשלה'. מטרת המפה היא הצגת היחידות הרלוונטיות לתחום הנוער בכל אחד מן המשרדים הממשלתיים. ניתן למצוא את המפה באתר יחידת התיאום:

<https://www.gov.il/he/Departments/General/map-of-services-for-youth-at-risk>

- שחרור קטינים ממאסר -** בשנה החולפת קודם פרויקט ליווי והטמעה בשטח של יישום החלטת הממשלה בעניין שחרור קטינים ממאסר. לאחר שהתכנסו ועדת היגוי וצוותי משנה ונערכה חשיבה רבה בנושא, מונתה אחראית פרויקט בנושא - עו"ד נטע פת, וגובש 'פיילוט אסירים קטינים', שעומד להתחיל בתקופה הקרובה.

- גיבוש מודל ליצירת מעטפת טיפולית לקטינים שהוצאו נגדם צווים מנהליים -** בסדרת ישיבות עם גורמים שונים הנוגעים לטיפול בנערים עם צווים מנהליים, גובש פיילוט בהובלת שירות מבחן לקטינים בעלי צו מנהלי שמתנהל בעניינים הליך פלילי מקביל. מטרת הפיילוט היא טיוב הממשקים בין כל הגורמים הרלוונטיים להליך הטיפול בקטין, על מנת לנצל את הפלטפורמה של ההליך הפלילי כך שתיתן מענה גם לנסיבות שהובילו להוצאת הצו המנהלי.

במקביל להפעלת הפיילוט, מלווה יחידת התיאום למניעת עבריינות נוער סדרת ישיבות נוספות הנוגעת לטיפול בקטינים שלא מתנהל נגדם הליך פלילי או שטרם הוצא נגדם צו מנהלי, ועל כן נדרש לתפור עבורם מענה טיפולי - חינוכי שלא במסגרת שירות המבחן.

- מפגשי פורום הנוער המשרדי -** פורום הנוער המשרדי הוקם ביוזמת יחידת התיאום למניעת עבריינות נוער מתוך הבנה שיש לקדם היכרות מעמיקה של המטפלים בתיקי נוער עם עבודת היחידות השונות, ולקדם חשיבה משותפת שתוביל לשיתופי פעולה וטיפול הוליסטי בתיקי נוער בהיבטיו השונים. בשנה החולפת התקיימו שני מפגשים של פורום הנוער הבין משרדי, ובו נכחו נציגי פרקליטות המדינה (פלילי ואזרחי), יחידת התיאום למאבק בגזענות, המחלקה לעיכוב הליכים, מחלקת חנינות, הסניגוריה הציבורית, הסיוע המשפטי ויעוץ וחקיקה (פלילי, חוקתי ובינלאומי).

- גיוס לצה"ל -** נושא זה עלה לסדר היום ביחידה כתוצאה מתלונה של נציגי מכינות קדם צבאיות שונות בהם משולבים צעירים בסיכון, חלקם בעלי הרשעות עבר כקטינים. לאור קשיי צעירים אלו בגיוס לצה"ל יחידת התיאום למניעת עבריינות נוער יזמה ישיבה שעסקה ב'תיקים פתוחים במשטרה וברשויות התביעה המשפיעים על גיוס נוער לצה"ל'. הישיבה כונסה במטרה לשפר את הליך בידור האפשרויות העומדות בפני הקטינים, ולקדם שיח בין הגורמים הנוגעים בהליך.

לצד הנושאים שהוזכרו עומדת היחידה בקשר רציף עם גורמים שונים האמונים על נוער בכלל ועל נוער עובר חוק בפרט.

משטרת ישראל

החל משנת 2015 החלה משטרת ישראל לפעול לחיזוק האמון בין המשטרה לקהילת יוצאי אתיופיה. הצוות, בראשות ניצב (דימוס) גילה גזיאל, פעל בשלושה מישורים: פעילות בתחנות עם הקהילה, פעילות בתחום החקירה והמשפט, ופעילות פנים ארגונית בתחום הכשרות, גיוס, קידום ושיבוץ. בדו"ח הצוות הבין משרדי, אשר פורסם בשנת 2016, נכללו שורה ארוכה של המלצות למשרדי הממשלה ובכללם למשטרת ישראל הנוגעת לנתוני אכיפה גבוהים ביחס ליוצאי אתיופיה. דו"ח זה קיבל תוקף של החלטת ממשלה⁴⁷. המלצות הדו"ח יושמו ע"י משטרת ישראל (מלבד המלצה בנוגע לתיעוד חקירת קטינים בעבירות פשע).

במהלך חודש אוקטובר 2019 הרחיבה המשטרה את פעילותה לחיזוק האמון, והקימה את היחידה ל-"שוויון מגדרי וגיוון תרבותי" בראשות תת-ניצב יפעת שקלר. כמו כן, מונתה ראש היחידה לממונה למניעת גזענות במשטרת ישראל, כמתחייב בהחלטת הממשלה 1958 והיא מהווה כתובת ליחידת התיאום ולקידום הנושא.

בהתאם לאמור לעיל, פנתה יחידת התיאום למשטרת ישראל ע"מ לקבל נתונים האומדים את אפקטיביות יישום החלטת הממשלה. בין הנתונים שנתבקשה המשטרה להציג היו הנתונים הבאים: פתיחת תיקים כנגד יוצאי אתיופיה ותיקים בהם הוגשו כתבי אישום. כמו כן, התבקשה לקבל נתונים אודות שימוש במצלמות כתף, שימוש באקדחי טייזר, תלונות אודות התנהלות גזענית ועוד.

להלן יובאו הנתונים כפי שהתקבלו ממשטרת ישראל:

תלונות שעניינן התנהלות גזענית

ממשטרת ישראל נמסר כי במהלך שנת 2019 התקבלו במערך תלונות הציבור 19 תלונות הקשורות לגזענות. להלן הפירוט:

טבלה מס' 1: תלונות בנושא גזענות וממצאי הברור

מ. ס.	תאריך האירוע	תיאור תמציתי של התלונה	ממצאי הברור + צעד משמעותי
1	18.11.2018	המתלונן טען כי ניתן לו דוח תנועה בגין תמרור 206 רק בגין היותו ממוצא אתיופי, מאחר, ולנהג השני שנסע אחריו וביצע את אותו העבירה לא ניתן לו דוח. (לא ממוצא אתיופי)	- תלונה לא מוצדקת. - התנהלות השוטט הייתה עניינית.
2	16.11.2018	המתלונן התלונן כי שוטט הגיע אליו לטרמינל 3, שאל אם הוא בדווי, החל לחפש סמים בחפציו. השוטט ביצע בו חיפוש גוף פנימי והרס לו את הטיול בהתנהגותו	- בבירור. - תלונה נמצאה בלתי מוצדקת.
3	20.02.19	מתמחה בפמ"מ טענה כי שני המתנדבים שהעבירו לה תיק חקירה ביקשו ממנה להזדהות והביכו אותה ליד בני משפחה וזאת על רקע מוצאה.	- התלונה נמצאה בלתי מוצדקת.
4	10.04.19	טוענת כי הפגינה מול תחנת רחובות. נהדפה על גופו של שוטט יס"מ שחסם בגופו ונפלה אל הקרקע. הנ"ל לא סייע לה לקום, היא הכתה אותו וגידפה ואח"כ ביקשה שיזדהה בתלונה. הוא בתגובה, ביקש ממנה להגיע מאוחר יותר לתחנה ושם מסר לה את פרטיו.	- התלונה נמצאה מוצדקת באופן חלקי בלבד - בכל הקשור לשיהוי בהזדהות השוטט. - לשוטט נערך ראיון. יוער, כי השוטט הכיל את התנהגותה הפרועה, האגרופים והקללות כלפיו.
5	19.2.19	המתלונן תושב יוקנעם שנהג ברכבו ושמע בקול מוסיקה בשפה הערבית. עוכב ע"י השוטט בגין הקמת רעש. לטענתו השוטט התבטא כלפיו באמירות פוגעניות בעלות אופי גזעני (כגון אתה דומה לערבי, תקנה שטיח ותתפלל כמו ערבי, מוגבל). וכן ערך חיפוש ברכבו ועל גופו ללא סמכות.	- הטענה לגבי האמירות הגזעניות המיוחסות לשוטט - נמצאה לא מוכחת. - הטענה לגבי החיפוש ברכב ועל גוף - נמצאה מוצדקת. - צעד משמעותי - ראיון הדרכה.
6	07/2019	אמירות פוגעניות וגזעניות בפייסבוק בקשר לזכייה במכרז מנהל מקרקעי ישראל לחלוקות בניה בכפר כמא. טענות לגזענות והתנהלות לא ראויה של הקצין ברשת בדברים נוספים. קהילה קטנה וייחודית בכפר כמא צרקסית. והקצין ביקש לשמור על התמהיל ולא לייבא (כלשונו) מבחוץ.	תלונה מוצדקת חלקית צעד ראיון הדרכה פיקודי לקצין

מ. ס.	תאריך האירוע	תיאור תמציתי של התלונה	ממצאי הברור+ צעד משמעתי
19	30.05.19	הופץ ברשתות החברתיות סרטון של הנילון בעודו מדבר בצורה קולנית עם נוסע ממוצא אתיופי ונראה כי הוא מציג את נשקו במהלך נסיעה באוטובוס.	- התלונה לא מוצדקת. - הנוסע ואזרח שצילם לא היו מעוניינים לשתף פעולה. - נהג האוטובוס מסר כי הנוסע התפרע עוד טרם עליית השוטר נילון לאוטובוס וכי הוא הפריע למהלך הנסיעה. -ההתבטאות לא קשורה למוצא שכן השוטר הזדהה ופעל לשמירת סדר ציבורי.

טבלה מס' 2 – תלונות בנושא דרישה להצגת תעודת זהות מיום 01/01/18 עד 31/12/2019

מ. ס.	מקום הארוע ותאריך הארוע	תיאור תמציתי של התלונה	ממצאי הברור+ צעד משמעתי
1	28/11/18	בעת שהמתינה בתחנת אוטובוס ביקשו הנילונים מהמתלוננת להזדהות באמצעות תעודת זהות. לציין כי משום שהשוטרים בדקו בסמוך שניים אחרים שעמדו עם אופניים חשמליים על הכביש בסמוך לתחנה והפריעו לתנועה והיו בעלי עבר פלילי התעורר החשד הסביר שהמתלוננת קשורה אליהם וביקשו אף ממנה להזדהות.	לא מוצדק
22	13.01.19	קטין ממוצא אתיופי מלין על אכיפה משטרתית בגלל מוצאו	הקטין תבע את המשטרה ומתנהלת תביעה בימים אלו ממש סומנה גם כתלונה הקשורה לגזענות)

מ. ס.	תאריך האירוע	תיאור תמציתי של התלונה	ממצאי הברור+ צעד משמעתי
7	6/6/19	המתלוננת הגיעה למש"ל על מנת להגיש תלונה ופגשה בנילון. לשאלתה מי מטפל ב? השיב "תשאלי את השחורה" בהתייחס ליומנאית ארבל שרעבי.	התלונה נמצאה מוצדקת . הוחלט לנקוט בצעד משמעתי מסוג דן יחיד. עדכון מיום 15.12.19 - הקצין הגיש ערר שנדחה.
8	13.01.19	המתלונן, קטין ממוצא אתיופי, הלין כי שוטרי מרחב איילון מתנכלים לו ללא סיבה מוצדקת וזאת בשל מוצאו	על אף נסיונות שנעשו לא אותר באיזה שוטר מדובר וכן לא אותרו חומרים המעידים על ההתנהלות הנטענת. עדכון אוקט 2019: הקטין הגיש תביעת נזיקין ומתנהל הליך משפטי בעניין. במסגרת התביעה הלין על 3 אירועים במרוצת השנים. מתוך האירועים אותר אירוע אחד.
9	19.4.19	במהלך אירוע הגאווה, פנו השוטרים לסדרן ממוצא ערבי ששתה בירה והתייחסו אליו לטענת המלינים באופן משפיל ומבזה	טרם הסתיים הליך הברור וקבלת ההחלטה
10	10.4.19	המתלונן מלין כי במהלך אכיפה קיבל דוח והשוטר אמר לו: אתה חתיכת ערבי עברין.	- בבירור
11	15.10.19	מתלונן כי הגיע לתפילה בירושלים וכי שוטרים זלזלו בו ע"ד היותו אתיופי	נשלח מענה לנ"ל, כי לשם בירור מקיף נדרשים פרטים נוספים, הנ"ל טרם העביר אליו מענה חוזר
12	25.11.19	-מלין על כך שקיבל דוח ושוטרים עצרו אותו ע"ד היותו אתיופי	הנ"ל חצה קו הפרדה רצוף, אין שחר לטענה.
13	5.11.18	המתלונן הלין כי במהלך אכיפה פנה אליו השוטר באמירה גזענית: "למה הביאו את כל הרוסים פה לארץ, רוסי מסריח".	- תלונה בלתי מוכחת
14	9.12.18	המתלונן הלין כי במהלך אכיפה פנה אליו השוטר ואמר לו: "איזה כיף לתת דוח לנוצרי בתקופת החגים, קוראים לי מרעי תיימור, זאת מתנת חג המולד שתקבל".	- תלונה בלתי מוכחת
15	14.3.19	השוטר אמר: "יהודי מסריח תלך מפה"	- תלונה בלתי מוכחת
16	21.3.19	אמירה כנגד חרדים: "האנשים האלה מעלים לי את העצבים, תן לי לטפל בזה"	- תלונה בלתי מוכחת
17	8.8.18	השוטר אמר לו: "אתה לא מפחיד אותי אני אוכל ירושלמים כמון בלי מלח, או מאיפה שאתה!" (כאשר הכוונה לחרדים)	- התלונה לא בורר עד תום (פנה באופן בוטה מאוד, עודכן כי לכשייסתיים ההליך בבימ"ש לגבי הדוח הוא יכול לפנות בשנית באופן מכבד. (לא הגיב ועל כן הודע לו על סיום טיפול).
18	15.4.19	השוטר הבהיר כי הדוח הוא עונש על אמונתו הדתית	- תלונה בלתי מוכחת

נתונים בנושא פעילות המשטרה במאבק בגזענות - כפי שהתקבלו ממשטרת ישראל

1. נוהל הזדהות - הצגת תעודת זהות:

- הנוהל פורסם לכלל משטרת ישראל במרץ 2019.
- בחדש דצמבר 2019 הנוהל הופץ לכלל מערכי השיטור הפרוסים במחוזות נערכו פעולות פיקוח ובקרה על ההטמעה בקרב השוטרים.
- בתוכנית העבודה לשנת 2020 מתוכנן ריענון נוסף לכלל מערכי השיטור.
- הוכנה לומדה ע"י המכללה הלאומית לשוטרים, בשיתוף עם מחלקת הסיור באגף המבצעים. הלומדה תופץ לכלל השוטרים בארגון.

2. מכשירי טייזר-

כפי שהובהר בעבר, השימוש המשטירי במכשירי טייזר נוגע לפעילותם המבצעית השוטפת של השוטרים, ללא קשר לסוגיות בהן עוסקת היחידה למאבק בגזענות.

3. מצלמות גוף -

- בשנת 2019 הסתיים שלב א' בפרויקט מצלמות הגוף, בו הוסמכו 5,269 שוטרים לשימוש במצלמות גוף.
- להלן פירוט כמות המצלמות שחולקו במחוזות

מחוז	כמות נושאי המצלמות
ת"א	854
מרכז	815
ירושלים	675
דרום	751
את"ן	529
צפון	637
חוף	693
ש"י	315
סה"כ	5,269

4. מתווה ליכט⁴⁸ -

מתווה ליכט לא מומש בהעדר תקציב מתאים, עם זאת ראוי לציין שכיום, מצוי המתווה בבחינה מחדש בצוות שמונה ע"י היועמ"ש לממשלה בנושא הטיפול בתלונות של יוצאי אתיופיה.

5. נתוני השיטור הקהילתי -

במשטרת ישראל הוגדרו 26 תחנות ליבה, שממוקמות בערים בהן ריכוז גבוה של יוצאי אתיופיה. בתחנות אלו נערכות פעולות משמעותיות להעמקת שיתוף הפעולה עם קהילת יוצאי אתיופיה ולהנגשת שירותי המשטרה לקהילה. כך למשל: בניית מנהיגות משותפת, שולחנות עגולים, ועדות היגוי ברמה הארצית, שילוב מתנדבים ומחויבות אישית מקרב בני הקהילה, סיירת הורים.

- בנוסף נערכים בתחנות אלה, פרויקטים ייחודיים לדוגמא בתחנת נתניה (גישור פער בן-דורי: אבות ובנים, אימהות ובנות) בתחנת ראשון לציון (פרויקט נוער).

7. תכניות נוער

מיל"ה - משנת 2012, מועד הקמת התוכנית ועד היום 18,194 בוגרי מיל"ה מתוכם 1,754 יוצאי אתיופיה - 9.64%.

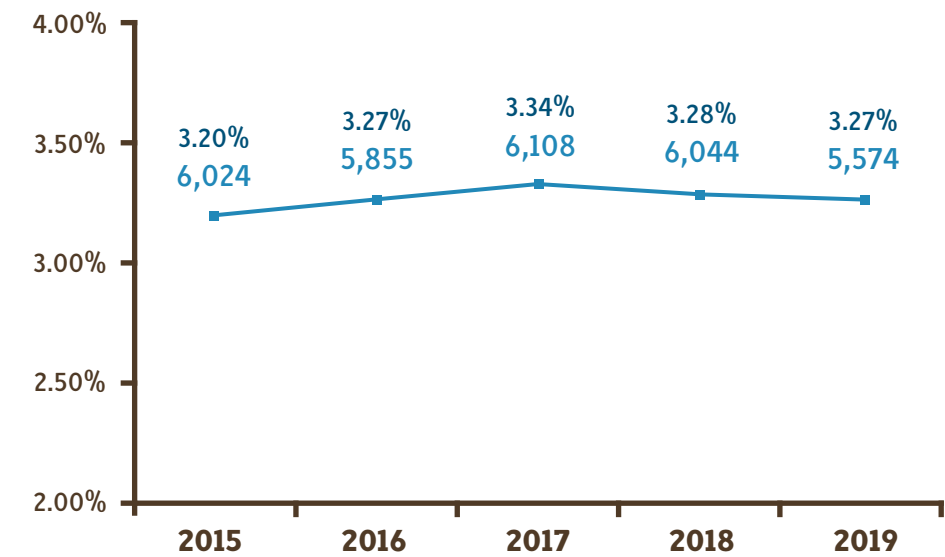
תנועת הנוער שחקים - התוכנית מתקיימת כיום ב-30 סניפים ב-27 רשויות, לוקחים בה חלק כ-1200 בני נוער. יוצאי אתיופיה משולבים בקבוצות הקיימות כחלק אינטגרלי מהן.

⁴⁸ בדוח הצוות הבין-משרדי הומלץ כי היועץ המשפטי לממשלה יבחן את נושא הטיפול בהתנהגויות לא הולמות שמבוצעות על ידי שוטרים שאינן עולות לכדי עבירה פלילית. היועץ המשפטי לממשלה קיבל את ההמלצה והטיל על המשנה ליועמ"ש אבי ליכט להגיש לו מתווה בנושא. המתווה אושר על ידי היועץ המשפטי לממשלה. המתווה מורה להקים יחידה בתוך משטרת ישראל בעלת סמכויות חקירה לשם טיפול בעבירות אלו כעבירות משמעת.

נתונים אודות תיקים שנפתחו נגד יוצאי אתיופיה:

תרשים 1:

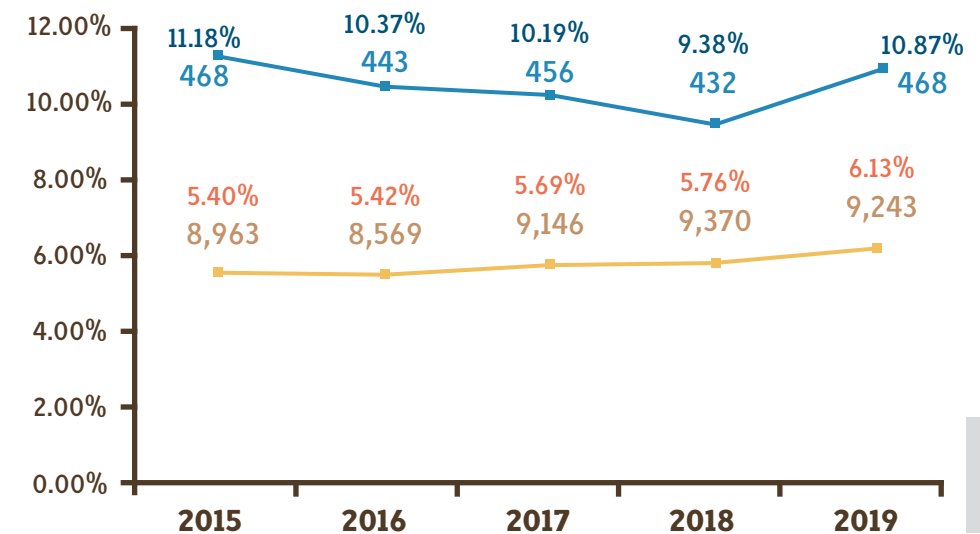
פתיחת תיקים לחשודים מאוכלוסיית יוצאי אתיופיה מכלל התיקים שנפתחו בין השנים 2015 - 2019



תרשים 1 מראה מגמת יציבות באחוז התיקים שנפתחים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה ביחס לכלל התיקים שנפתחו בין השנים 2015 - 2019. אחוז התיקים שנפתחו ליוצאי אתיופיה בשנים אלה הוא כפול מאחוז יוצאי אתיופיה באוכלוסייה (1.7%).

תרשים 2:

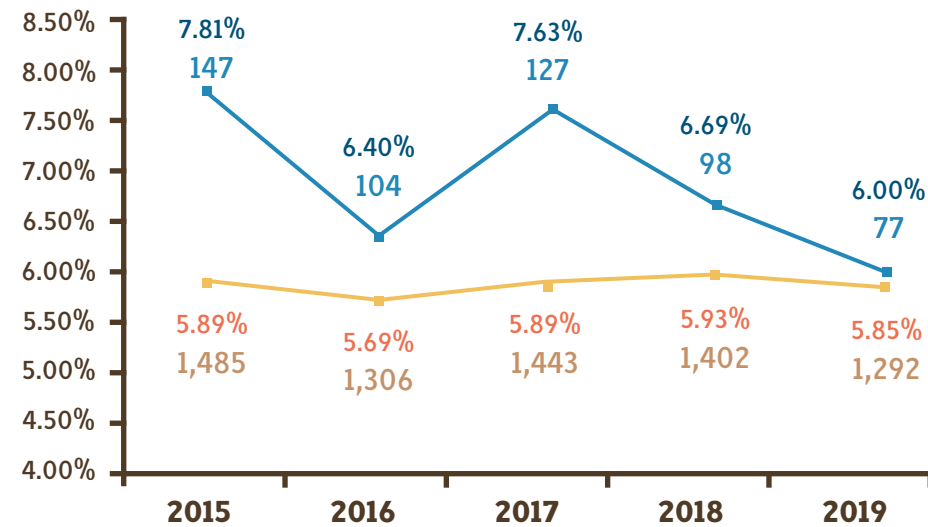
תיקים שנפתחו בעבירות מגע (תקיפת שוטר) לחשודים בגירים יוצאי אתיופיה בין השנים 2015-2019



תרשים 2 מראה מגמה יציבה בפתיחת תיקי מגע לבגירים מאוכלוסיית יוצאי אתיופיה בין השנים 2015 - 2019. כמו כן, אחוז תיקי המגע שנפתחו לאוכלוסייה הכללית נמצא במגמת עלייה קלה. אחוז תיקי המגע לבגירים יוצאי אתיופיה ב-2019 עדיין גבוה בכ-4% מפתיחת התיקים בכלל האוכלוסייה.

תרשים 3:

תיקים שנפתחו בעבירות מגע (תקיפת שוטר) לחשודים קטינים יוצאי אתיופיה בין השנים 2015-2019

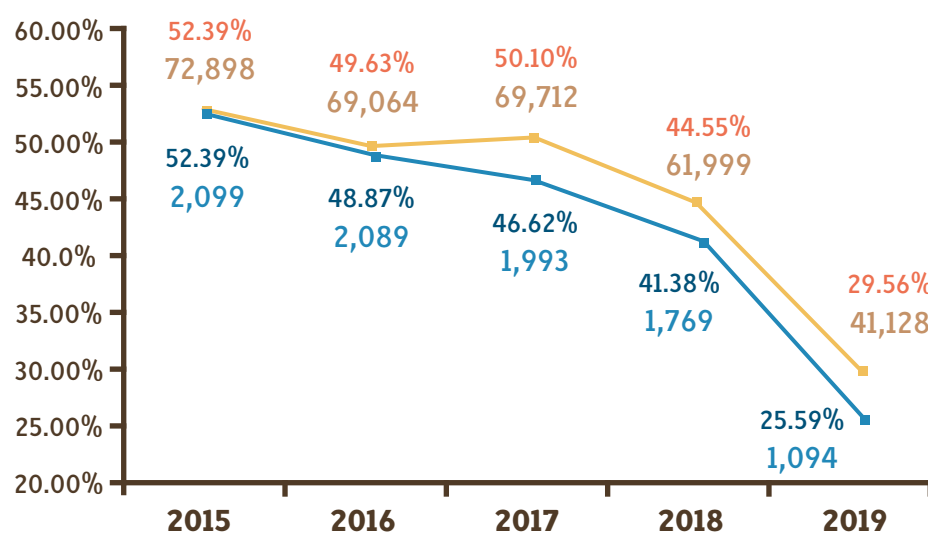


תרשים 3 מראה מגמת ירידה באחוז תיקי המגע שנפתחו לקטינים יוצאי אתיופיה בין השנים 2015 - 2019. מגמת הירידה באחוז התיקים שנפתחו לקטינים יוצאי אתיופיה מגיעה בשנת 2019 לאחוז תיקי המגע שנפתחו לקטינים בכלל האוכלוסייה (כ-6%). בנוסף, קיימת מגמה יציבה בפתיחת תיקי מגע לקטינים בכלל האוכלוסייה בין השנים 2015 - 2019.

עילות סגירה בתיקים שנפתחו ליוצאי אתיופיה

תרשים 4:

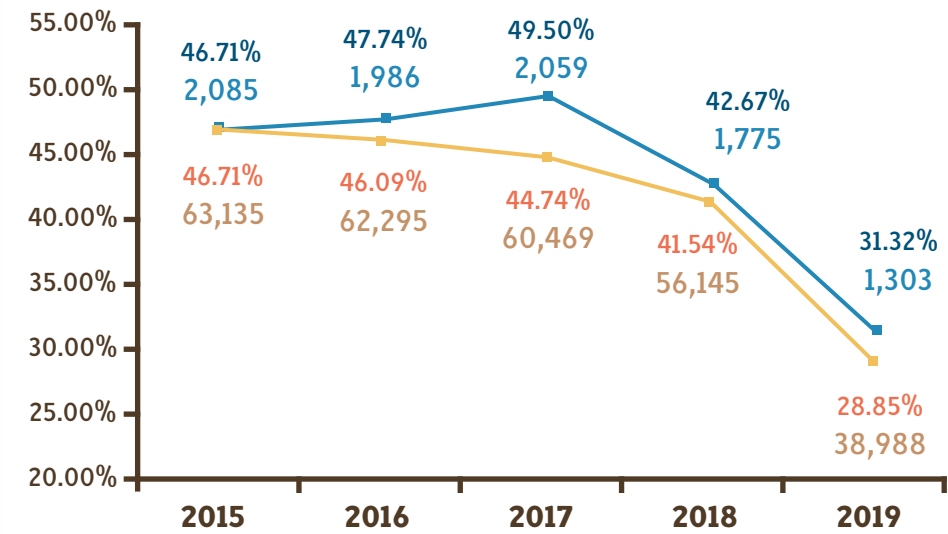
תיקים שנסגרו מהעילה "נסיבות לא מתאימות לחקירה או להעמדה לדין" (נל"מ) לחשוד יוצאי אתיופיה בין השנים 2015-2019



תרשים 4 מראה את אחוז התיקים שנסגרים מנל"מ מסך כל התיקים שנפתחו בשנים אלה (2015-2019). מתוך התרשים ניתן להסיק מגמת ירידה גם בקרב התיקים שנסגרו בכלל האוכלוסייה וגם בתיקים שנסגרו לחשודים יוצאי אתיופיה מנל"מ. היינו, כמות התיקים שאינם מתאימים לחקירה או להעמדה לדין יורד באוכלוסייה הכללית וגם באוכלוסיית יוצאי אתיופיה.

תרשים 5:

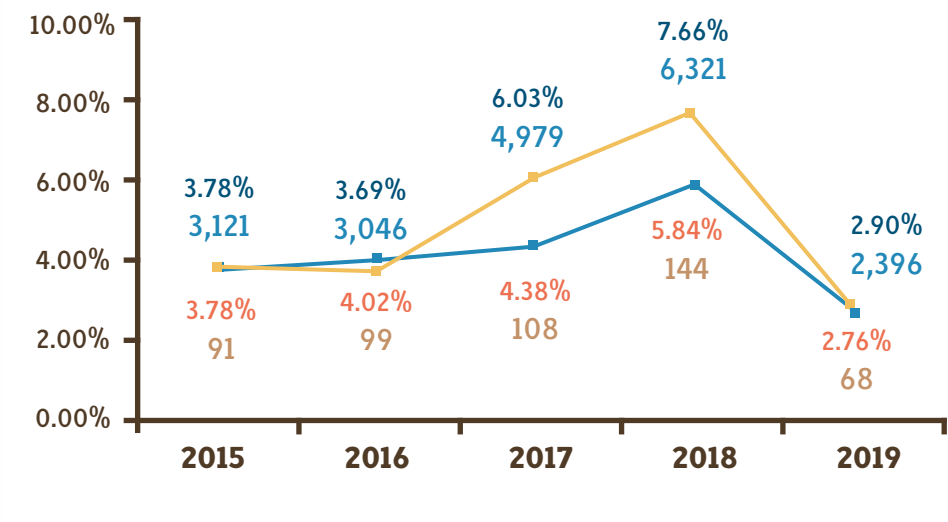
תיקים שנסגרו "מחוסר ראיות" לחשוד יוצא אתיופיה בין השנים 2015-2019



תרשים 5 מציג ירידה באחוז התיקים שנסגרו "מחוסר ראיות" לחשוד יוצא אתיופיה בין השנים 2015-2019. מגמה זו דומה למגמה הקיימת בכלל האוכלוסייה.

תרשים 6:

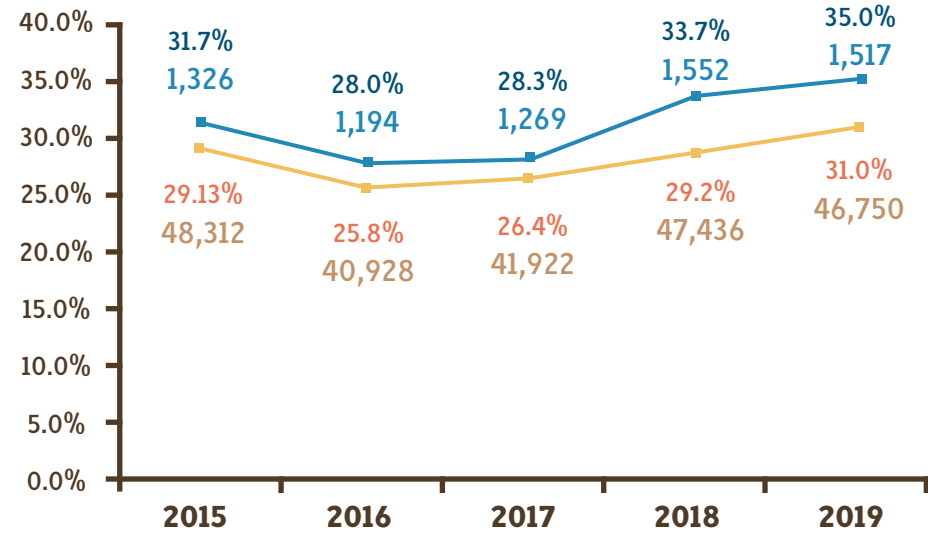
תיקים שנסגרו מסיבות אחרות (שאינן נל"מ או חוסר ראיות) לחשוד יוצא אתיופיה בין השנים 2015-2019



תרשים 6 מראה את אחוז ומספר התיקים שנסגרו מסיבות אחרות (שאינן נל"מ או חוסר ראיות) לחשוד יוצא אתיופיה בין השנים 2015 - 2019. התרשים מראה סגירה מסיבות אחרות באחוזים בודדים בכל שנה מסך כל התיקים שנפתחו לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה. כמו כן, סגירת התיקים מסיבות אחרות באוכלוסייה הכללית ובאוכלוסיית יוצאי אתיופיה הם דומים ונמצאים במגמת עלייה בין השנים 2015 - 2018. יתכן והירידה הנראית ב-2019 נובעת מהעובדה שעדיין לא הושלמה בדיקת התיקים.

תרשים 7:

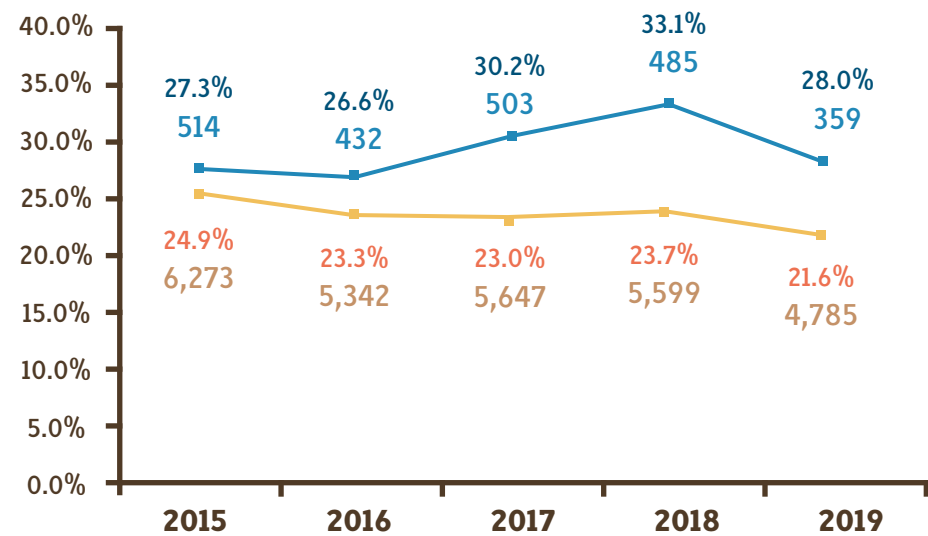
תיקים שהוגש בהם כתב אישום לחשוד בגיר יוצא אתיופיה בין השנים 2015-2019



תרשים 7 מראה את מספר התיקים שהוגש בהם כתב אישום לחשוד בגיר יוצא אתיופיה בין השנים 2015 - 2019. התרשים מראה מגמת עלייה בהגשת כתבי אישום בתיקים בהם החשוד הוא בגיר יוצא אתיופיה. מגמת עלייה זו נשמרת גם באוכלוסייה הכללית.

תרשים 8:

תיקים שהוגש בהם כתב אישום לחשוד קטין יוצא אתיופיה בין השנים 2015-2019



תרשים 8 מראה את מספר התיקים שהוגש בהם כתב אישום לחשוד קטין יוצא אתיופיה בין השנים 2015 - 2019. התרשים מראה מגמת עלייה של הגשת כתבי אישום כנגד קטינים יוצאי אתיופיה בשנים אלה. באוכלוסייה הכללית יש מגמת ירידה במספר כתבי האישום שמוגשים בעקבות פתיחת תיקים.

התייחסות המשטרה לנתונים

משטרת ישראל החלה לפעול החל משנת 2015 לשיפור האמון עם יוצאי אתיופיה. פעילות אשר החלה במסגרת צוות פנים-משטרה ובהמשך במסגרת הצוות הבין-משרדי. המשטרה פעלה במישורים שונים (כפי שצוין בתחילת הפרק) כגון: הרחבת גיוס יוצאי אתיופיה, העלאת מספר הקצינים במשטרה, הכשרות בנושא כשירות תרבותית, הרחבת שיתוף הפעולה בין תחנות המשטרה ובין יוצאי אתיופיה בקהילה. כיום ניתן להצביע על ירידה בפתיחת תיקי מגע כנגד קטינים. לא ניתן להצביע על מגמה דומה בנוגע לפתיחת תיקים נגד בגירים. המשטרה תמשיך לפעול להמשך והרחבת התהליכים לשיפור האמון בקרב יוצאי אתיופיה ובקרב אוכלוסיות נוספות וכל זאת בשיתוף פעולה עם יחידת התיאום בנושאים השונים.

התייחסות יחידת התיאום לנתונים

יחידת התיאום רואה חשיבות בשיתוף הפעולה עם כלל הגורמים במשטרת ישראל. הנתונים מלמדים על צורך בעשייה משותפת על מנת להביא לשינוי משמעותי בפועל שיורגש הן בנתונים והן במידת האמון בקרב הציבור. יחידת התיאום פועלת על בסיס עקרונות ברורים למיגור גזענות ממסדית ותהליכי עבודה בנושא מחייבים חמישה שלבים: הכרה, למידה, תכנון יישום והטמעה ובקרה. כל זאת, על מנת להוביל לשינוי בפרקטיקות ארגוניות שגורמות לחוסר שוויון. יחידת התיאום שמה דגש, מבחינה מקצועית, על פרקטיקות ארגוניות ותרבות ארגונית על-פני השקעה ב"כשירות תרבותית", שמתייחסת בד"כ לתרבות האוכלוסיות הטוענות לאפליה.

ניתן לראות השקעה של משטרת ישראל הן ביישום החלטת הממשלה והן בתוכניות מגוונות סביב כשירות תרבותית וגיוון תעסוקתי. עם זאת, הנתונים מלמדים על כך שאין שינוי בהיקף השיטור כלפי בגירים יוצאי אתיופיה מאז שנת 2015. יש לציין כי בפתיחת תיקי מגע ביחס לקטינים יש מגמת ירידה משנת 2017. ניתן ללמוד מנתון זה על השקעה ממוקדת במעקב ובקרה אחר תיקים הנפתחים נגד קטינים יוצאי אתיופיה.

לצורך השלמת התמונה בנושא אכיפה להלן נתונים חודשיים לשנת 2019 המשקפים את **נתוני הכליאה בכלא אופק** כפי שהתקבלו על ידי קצינת האסירים:

החודש	כלל הנערים באופק	נערים בני העדה האתיופית	עצורי ימים	עצורים עה"א	עצורים עת"ה	שפטים
ינואר	חסר					
פברואר	חסר					
מרץ 5.3.19	70	6	-	2	2	2
אפריל 2.4.19	79	7	-	1	4	2
מאי 6.5.19	70	11	-	3	6	2
יוני 2.6.19	73	14	-	4	7	3
יולי 15.7.19	68	7	-	3	2	2
אוגוסט 4.8.19	74	11	-	6	2	3
ספטמבר 20.9.19	69	10	-	2	6	2
אוקטובר	חסר					
נובמבר 28.11.19	68	7	-	1	5	1
דצמבר 4.12.19	72	6	1	-	2	3

נתונים אלו התקבלו על ידי שב"ס אך חלק מהנתונים חסרים. מהנתונים עולה כי במהלך שנת 2019 אחוז הקטינים המוחזקים בכלא אופק עמד על 12.28%, כאשר חלקה של כל אוכלוסיית יוצאי אתיופיה מבין האוכלוסייה הכללית עומד על 1.7%.

משרד העבודה והרווחה- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, עו"ד מרים כבהא לקחה חלק משמעותי בגיבוש המלצות דוח הצוות הבין-משרדי, היא מהווה חברה במועצה הציבורית המייעצת מאז הקמתה והיא לוקחת חלק פעיל בחשיבה לקידום המאבק בגזענות, אפליה והדרה.

ביקשנו מנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשקף בדוח שלנו את פעילותה לקידום ערכים אלה ולהלן יובאו בפרק זה. יצוין כי מדובר בנתונים לשנת 2018.

אודות נציבות השוויון

נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה הינה גוף סטטוטורי אשר הוקם בשנת 2008 מכוח סעיף 18 א' לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: **"חוק השוויון"**) במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. נציבות השוויון הינה 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 בישראל ולהטמעת ערכי השוויון והגיוון בשוק העבודה.

באפיק המשפטי, הנציבות מטפלת בפניות ציבור ובבירור תלונות רבות שעניינן הפרת חקיקת השוויון בעבודה (שהיקפן עומד על כ-750 פניות ותלונות בממוצע בשנה); 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 מתערבת הנציבות במקרים המתאימים בהליכים משפטיים תלויים ועומדים (ברשות בית המשפט) וחווה במסגרתם את עמדתה המקצועית; ובמקרים המתאימים הנציבות אף נוקטת בהליכים משפטיים למימוש של זכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה, בשם המתלונן או בשמה של הנציבות, בהתאם לסמכויותיה לפי חוק השוויון.

בצד פעולותיה במישור המשפטי, פועלת נציבות השוויון כאמור, לשם הגשמת מטרותיה, במישורים נוספים. בכלל זה נוקטת הנציבות פעולות לשם טיפוח התודעה הציבורית באשר לזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה, בין השאר באמצעות הדרכה והסברה. במסגרת זו עובדי הנציבות מעבירים 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;

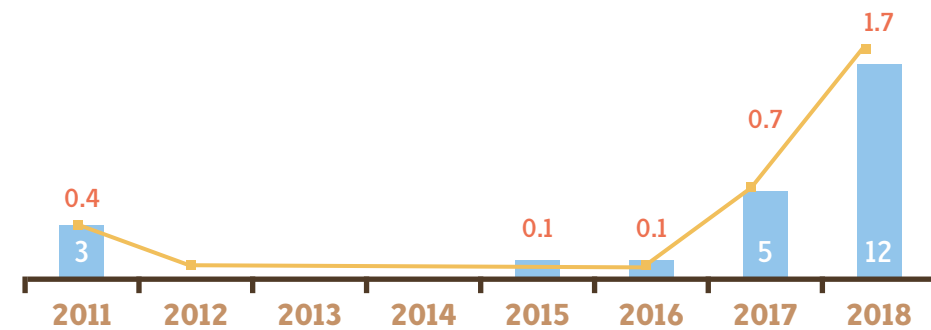
הנציבות מקיימת שיתופי פעולה עם גורמים אחרים (ציבוריים ופרטיים) לשם קידום מטרותיה; מקדמת תוכניות הטמעת שוויון; ואף עוסקת בעריכת מחקרים ואיסוף נתונים בתחומי עיסוקה (כדוגמת מדד הגיוון המתפרסם מידי שנה), במטרה להעמיק ולהעשיר את הידע הקיים בתחומי פעילותה.

בהתייחס לפניות שהתקבלו בנציבות השוויון בנוגע לאפליה על רקע גזענות, **יצוין כי משנת 2016 חלה עלייה במספר הפניות בגין אפליה על רקע גזע, כאשר בשנת 2018 1.7% מהפניות שהתקבלו בנציבות היו בנוגע לאפליה על רקע גזענות (12 פניות).**

עוד יצוין כי בשנת 2018 7.5% מהפניות שהתקבלו בנציבות היו בעניין לאום ו-3.2% מהפניות שהתקבלו היו בעניין ארץ מוצא.

להלן תרשימים מתוך דו"ח 2018 שפורסם לאחרונה, בהם מופיע פילוח של הפניות שהתקבלו בנציבות:

פניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע גזע (מספרים ואחוזים) / 2011-2018



* נתון חסר.

חשוב לציין כי בפרק זה הובאה סקירה לגבי הפעילות של השותפים המרכזיים של יחידת התיאום אשר פועלים לקידום המאבק בגזענות בשירות ובמרחב הציבורי. לצד כל אלה פועלים גופים אחרים אשר על סדר יומם הקבוע קידום מדיניות של מניעת אפליה ומאבק בגזענות באופן רחב יותר, כגון ייעוץ וחקיקה (חוקתי), ייעוץ וחקיקה (ציבורי), מחלקת בג"צים בפרקליטות המדינה, המחלקה לתפקידים מיוחדים בפרקליטות המדינה ועוד.

סיכום

מאז הוקמה יחידת התיאום בשנת 2017, הובילה מהלכים משמעותיים למאבק בגזענות ממסדית. כחלק מהמערך הממשלתי למאבק בגזענות מונו 66 ממונים למניעת גזענות אשר מהווים גורם מקצועי לטיפול בתלונות, זיהוי פרקטיקות ומייעצים למנכ"ל משרדיהם בנושא המאבק בגזענות, ומובילים תהליכי עומק לשינוי רוחבי של פרקטיקות גזעניות.

בשנת 2019 התמקדה יחידת התיאום בהמשך הפיתוח המקצועי והטמעתו בקרב הממונים; הובילה מהלכים לשינוי רוחבי וטיפול ב-497 תלונות.

אתגר המאבק בגזענות מורכב ומצריך שילוב כוחות ויצירת שיתופי פעולה נרחבים עם משרדי ממשלה וחברה אזרחית רלוונטית לנושא, מתוך הבנה שיישום נכון של כלל הפעולות בהתאם לעקרונות המאבק בגזענות ממסדית יביא לאימפקט שיורגש בקרב הציבור.

לסיכום, ניתן לראות כבר כיום כי קיים שינוי בהתייחסות של רשויות המדינה אשר באה לידי ביטוי בגיבוי ובתמיכה לממונים להוביל מהלכים נדרשים במשרדים השונים ובהקצאת משאבים נדרשים. יחד עם זאת, הדרך עוד ארוכה, והמשך צמצום אירועי גזענות בשירות המדינה מצריך עבודה מקצועית, אינטנסיבית ומעמיקה על מנת לייצר מרחב ציבורי שוויוני ומכליל.

יחידת התיאום פועלת ללא לאות על מנת לפתח מענים נוספים ודרכי התמודדות עם מכלול האתגרים שעומדים בפניה ועל מנת להביא, ביחד עם השותפים בשירות הציבורי ובחברה האזרחית, לשינוי המיוחל.



נספחים



מזכירות הממשלה

פרוטוקול החלטות הממשלה (החלטות מצורפות)

אשר קיבלו תוקף ביום שישי, ט"ו באב התשע"ו - 19 באוגוסט 2016

1958(אתפ/10). מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית - אימוץ המלצות למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה

1958(אתפ/10). מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית - אימוץ המלצות למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה

מ ח ל י ט י ס, בהמשך להחלטת הממשלה מס' 609(אתפ/4) מיום 29.10.2015 בעניין מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית - תכניות משרד החינוך, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, משרד הבריאות וצוות יישום ומעקב אחר התכנית, והחלטה מס' 1107(אתפ/7) מיום 04.02.2016 (להלן – החלטה מס' 1107) בעניין מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית – אישור תכניות משרד הביטחון וצה"ל, משרד הכלכלה והתעשייה, נציבות שירות המדינה, השלמת תכנית המשרד לביטחון הפנים והקמת צוות לטיפול בגזענות, ונוכח החשיבות שהממשלה רואה במתן מענה דחוף, עמוק ורחב היקף לצמצום תופעות של יחס מפלה כלפי יוצאי אתיופיה, למניעת הדרתם מהמרחב הציבורי, לצמצום אפליה גלויה או מרומזת כלפיהם בהשכלה ובתעסוקה ומיגור גילויי אלימות פיזית ומילולית נגד יוצאי אתיופיה:

1. לאמץ את המלצות הצוות הבינמשרדי להתמודדות עם תופעת הגזענות נגד יוצאי אתיופיה שהוקם בהחלטה מס' 1107 למענה חירום בשנים 2017-2019 (להלן: "הצוות הבינמשרדי"), בהתאם למפורט בנספח א' שלהלן (דפים 11-22). ההמלצות עוסקות בתחומים הבאים:
א. נהלי פעולה וכלים לטיפול במקרה של גזענות ו/או אפליה

במשרדי הממשלה ויחידות הסמך לצמצום ממדי התופעה ולהגברת ההרתעה.

ב. ריכוז מידע אודות אירועים ומקרים, לרבות בזירת המרשתת.

ג. הגברת ההנכחה החיובית של יוצאי אתיופיה במרחב הציבורי בכלל ובפרט בתעסוקה, בתקשורת ובתרבות.

2. להטיל על מנכ"לית משרד המשפטים לדווח לוועדת השרים לעניין קידום שילובם בחברה הישראלית של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי (להלן: "ועדת השרים") על עמידה במדדים שנקבעו בתכנית בכל רבעון ראשון של שנה אזרחית בשנים 2017-2019. רשימת המדדים מצורפת בנספח ב' שלהלן (דפים 23-28).

3. להטיל על חברי הממשלה לפנות לגופים סטטוטוריים שבתחום אחריותם, למנות בכל אחד מהגופים, ממונה למניעת גזענות (בנוסף על תפקידו), שיפעל בהתאמה להמלצות הדוח של הצוות הבינמשרדי.

4. לרשום את הודעת היועץ המשפטי לממשלה, כי הוא רואה חשיבות רבה במאבק בגזענות בכלל, ובהתמודדות עם תופעת הגזענות נגד יוצאי אתיופיה בפרט, וכי בכוונתו לבחון את המלצות הצוות, אשר הובאו לפניו (המלצות 9-12 בנספח א'), ואת הדרכים המתאימות ליישומן. היועץ המשפטי לממשלה הודיע כי יעדכן את מנכ"לית משרד המשפטים בנוגע להתקדמות בחינת ההמלצות על ידו כאמור בתוך שישה חודשים.

5. הממשלה רושמת לפנייה את הודעת השר לביטחון הפנים כי נקט צעדים למיגור הגזענות והינחה להמשיך פעילות בהתאם לתכנית שהכינה המשטרה והוצגה לוועדת השרים ביום 8.7.2015 ואושרה בהחלטה מס' 1107.

6. התקציב והתקנים ליישום ההמלצות יסוכמו במסגרת דיוני התקציב לשנים 2017 ו-2018 על-ידי משרד המשפטים ומשרד האוצר.

7. בהתאם להמלצות הוועדה, תוקם במשרד המשפטים יחידת תיאום למאבק בגזענות בכפיפות למנכ"לית משרד המשפטים. מנכ"לית משרד המשפטים תפנה לנציב שירות המדינה, האחראי על התקינה בשירות המדינה, בבקשה שיאשר שבראש היחידה יעמוד עובד בכיר שיישא בתואר "מתאם המאבק בגזענות". האחריות להקמת היחידה מוטלת על מנכ"לית משרד המשפטים.

א. ליחידה יהיו התפקידים הבאים:

1. תיאום וסנכרון הפעילות הממשלתית למניעת גזענות ואפליה.
2. אחריות למעקב אחר יישום ההמלצות של הצוות הבינמשרדי, המפורטות בנספח א', לרבות מעקב אחר המדדים שנקבעו בתכנית, בתיאום עם צוות היישום והמעקב

במשרד ראש הממשלה שהוקם על פי החלטת הממשלה מס' 609 מיום 29.10.2015 (להלן: "צוות היישום והמעקב").

3. קליטת תלונות בנושא גזענות, הפנייתן לטיפול של הגורמים הרלוונטיים ומעקב אחר הטיפול, ובתוך כך:

א. קבלת תלונות, ניתובן לגורמי הטיפול הרלבנטיים, וגיבוש נהלים לשם כך. אפיק זה הוא בנוסף לזכותו של המתלונן להגיש את התלונה במישרין לגורם המוסמך לטפל בה על פי כל דין.

ב. מעקב ובקרה על הטיפול בתלונות ותוצאותיהן, לרבות עדכון המתלונן.

ג. ניטור ומעקב אחר התלונות, והקמת פלטפורמה מקוונת לשם כך.

4. כתיבה ופרסום של דוח שנתי המפרט את פעילות היחידה ומשרדי הממשלה ביחס לטיפול בתלונות בגין גזענות ואפליה וצעדי מניעה ומדיניות אחרים שנקטו לשם קידום השוויון ומניעת אפליה. הדוח יוגש לממשלה בצירוף הערות המועצה הציבורית שהוקמה לפי סעיף 9 להחלטה זו, על ידי שרת המשפטים, מדי שנה ברבעון הראשון של כל שנה אזרחית.

5. בחינת הצורך בשינויי חקיקה הדרושים למניעת גזענות ואפליה והעלאת הצעות בנושא לפני שרת המשפטים. קידומן של ההצעות, ככל שיימצא לנכון לעשות כן, ייעשה על ידי הגורמים המקצועיים הרלוונטיים במשרד המשפטים או במשרדי הממשלה האחרים לפי העניין.

6. ביצוע פעולות נוספות שעניינן תיאום המאבק בגזענות שיוטלו על-ידי הנהלת משרד המשפטים.

7. לפעול להכנה של רשימת מומחים, אנשי מקצוע, שחקנים, יוצרים ובעלי כישורים רלבנטיים אחרים מקרב יוצאי אתיופיה, שאפשר לפנות אליהם ולהיעזר בהם לגיוון המומחים המופיעים בתקשורת, באמצעות יצירת שיתוף פעולה עם גורמי מגזר שלישי.

8. הפקת שידורים יזומים, שיופצו מטעם הממשלה ואשר יקדמו מסרים מתאימים למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה.

ב. התקנים והמשרות של היחידה יתואמו עם הגורמים המוסמכים בנציבות שירות המדינה.

8. עד לכינונה של יחידת התיאום למאבק בגזענות במשרד המשפטים, המעקב אחר יישום התכנית יבוצע על-ידי צוות היישום והמעקב אחר התכנית לקידום שילובם של יוצאי אתיופיה שפועל במשרד ראש

הממשלה מכוח החלטת הממשלה מס' 609 מיום 29.10.2015.

9. להטיל על שרת המשפטים למנות מועצה ציבורית בלתי תלויה שתלווה את יחידת התיאום ותהווה לה גוף מיעץ. במועצה יהיו חברים נציגי משרדי הממשלה ונציגי החברה האזרחית – אנשי ציבור ומומחים. תפקידי המועצה והרכבה ייקבעו על-ידי שרת המשפטים ויכללו בין היתר:

1. מתן חוות דעת על הצעת תכנית העבודה של יחידת התיאום.

2. דיון בדוח השנתי של יחידת התיאום.

10. בתום שלוש שנים ליישום התכנית, תגיש יחידת התיאום למאבק בגזענות שבמשרד המשפטים המלצות למנכ"לית משרד המשפטים בנוגע לצעדים נוספים נדרשים ואז המלצות להארכת משך התכנית ולגיבוש כלי התערבות נוספים. ההמלצות יובאו לדיון בממשלה על ידי שרת המשפטים.

נספח א'

משרד המשפטים

גורם אחראי	מס״ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שרת המשפטים	1		יחידת תיאום ממשלתית	הקמת יחידה במשרד המשפטים שתתאם ותסנכרן את הפעילות הממשלתית במניעת גזענות ואפליה (להלן: "יחידת התיאום"). ליחידה יהיו התפקידים הבאים: (א) תיאום וסנכרון הפעילות הממשלתית במניעת גזענות ואפליה. (ב) יחידת התיאום תהיה אחראית למעקב אחר יישום המלצות של הצוות הבינמשרדי, המפורטות בנספח א', לרבות מעקב אחר המדדים שנקבעו בתכנית, בתיאום עם צוות הישום והמעקב במשרד ראש הממשלה וגופי המטה הרלוונטיים. (ג) קליטת תלונות, הפנייתן לטיפול של הגורמים הרלוונטיים ומעקב אחר הטיפול: א. קבלת תלונות, ניתובן לגורמי הטיפול הרלבנטיים, וגיבוש נהלים לשם כך. אפיק זה הוא בנוסף לזכותו של המתלונן להגיש את התלונה במישרין לגורם המוסמך לטפל בה על פי כל דין. ב. מעקב ובקרה על הטיפול בתלונות ותוצאותיהן, לרבות עדכון המתלונן. ג. ניטור ומעקב אחר התלונות, והקמת פלטפורמה מקוונת לשם כך. (ד) כתיבה ופרסום של דוח שנתי המפרט את פעילות היחידה ומשרדי הממשלה ביחס לטיפול בתלונות בגין גזענות ואפליה וצעדי מניעה ומדיניות אחרים שנקטו לשם קידום השוויון ומניעת אפליה. הדוח יוגש לממשלה בצירוף הערות המועצה הציבורית שתוקם על ידי שרת המשפטים, מידי שנה ברבעון הראשון של כל שנה אורחית. (ה) בחינת הצורך בשינויי חקיקה הדרושים למניעת גזענות ואפליה והעלאת הצעות בנושא לפני שרת המשפטים. קידומן של ההצעות, ככל שיימצא לזכון לעשות כן, ייעשה על ידי הגורמים המקצועיים הרלוונטיים במשרד המשפטים. (ו) ביצוע פעולות נוספות שעניינן תיאום המאבק בגזענות, שיוטלו על-ידי הנהלת משרד המשפטים, בתיאום עם גופי המטה הרלוונטיים. (ז) לפעול להכנה של רשימת מומחים, אנשי מקצוע, שחקנים, יוצרים ובעלי כישורים רלבנטיים אחרים מקרב יוצאי אתיופיה, שאפשר לפנות אליהם ולהיעזר בהם לגיוון המומחים המופיעים בתקשורת, באמצעות יצירת שיתוף פעולה עם גורמי מגזר שלישי. (ח) הפקת שידורים יומים, שיופצו מטעם הממשלה ואשר יקדמו מסרים מתאימים למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה.	2017	Q2

משרד המשפטים

גורם אחראי	מס״ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שרת המשפטים	2		מועצה ציבורית לצד יחידת התיאום הממשלתית	מינוי מועצה ציבורית בלתי תלויה שתלווה את יחידת התיאום ותהווה לה גוף מייצץ. במועצה יהיו חברים נציגי משרדי הממשלה ונציגי החברה האזרחית – אנשי ציבור ומומחים. תפקידי המועצה ייקבעו על ידי השרה ויכללו, בין היתר: א. מתן חוות דעת על הצעת תוכנית העבודה של יחידת התיאום. ב. לדון בדוח השנתי של יחידת התיאום.	2017	Q4
שרת המשפטים	3	הנהלת בתי המשפט	ביטול אגרת בית-משפט בתביעות לפי חוק איסור הפליה במוצרים	תיקון (הוראת שעה) לתקנות בית המשפט (אגרות), תשס"ז-2007, לקביעת תביעות וערעורים המוגשות לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התש"ס-2000 כעניין הפטור מאגרה, למשך שלוש שנים.	2017	Q3
שרת המשפטים	4	בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת	ייצוג על-ידי הסניגוריה הציבורית	קביעת זכויות לייצוג במקרה של חשוד הטוען שנקטה נגדו אלימות פסולה של אנשי משטרה בהליכים המתנהלים נגדו, לרבות בהליכים שיונקטו מול מח"ש, אם ברצונו בכך ואם אינו מיוצג על ידי סניגור פרטי- על ידי הסניגוריה הציבורית במשך שלוש שנים, חזאת בהתאם לס' 18(ג) לחוק הסניגוריה הציבורית תשנ"ו-1995.	2017	Q1

נספח א'

משרד המשפטים

גורם אחראי	מס״ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שרת המשפטים	6	בתי המשפט	בתי קהילתיים	הרחבת הפיילוט של בתי-המשפט הקהילתיים לאזורים שיש בהם שיעור גבוה של יוצאי אתיופיה על-מנת לבחון הליכים לבר פלילים/ שיקומיים כבר בשלבים הראשוניים של ההליך הפלילי בתיאום עם הנהלת בתי המשפט.	2017	Q2
	7		מתאם בין משרדי	מינוי מתאם בין-משרדי למניעה וצמצום עבריינות בקרב בני נוער.	2017	Q4

משרד המשפטים

גורם אחראי	מס״ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שרת המשפטים	8		חרגום לאמהרית	תרגום לאמהרית של כלל המסמכים הרשמיים המוצאים על-ידי מח"ש והפרקליטות, המופנים לחשודים יוצאי אתיופיה או לבני משפחותיהם.	2017	Q3
היועץ המשפטי לממשלה	9	פרקליט המדינה	העברת מידע מגורמי אכיפה ותביעה למח"ש ולמחלקת משמעת במשטרה	בחינת מתן הנחייה 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.		
	10		חידוד נהלים - שימוש בס' 144 לחוק העונשין	בחינת הצורך בחידוד ורענון נהלים בקשר לשימוש בס' 144 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, לאישום בסעיף זה במקרים המחייבים ולמתן דגש למניע הגזעני במקרים המתאימים, לצורך התוויית מתחם הענישה לפי סעיף 40ט לחוק העונשין.		

משרד המשפטים

גורם אחראי	מס״ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
היועץ המשפטי לממשלה	11	נציבות שירות המדינה	הליכים משמעתיים בשירות המדינה, במשטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וצה"ל	בחינת אפשרות לגיבוש הנחייה המפרשת את עבירת המשמעת של "התנהגות שאינה הולמת" בדיני המשמעת באופן הכולל, במקרים המתאימים, התנהגות פיזית או מילולית של עובד או משרת ציבור שיש בה משום גזענות או הפליה, במטרה לעשות שימוש במערך הדין המשמעתי, בנוסף לטיפול מנהלי בהתנהגות כאמור.		
	12	הגולטורים 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", ולהביאה לידיעת הגורמים המופקדים על אכיפת דיני המשמעת של בעלי מקצועות רישויים.		

המשרד לביטחון פנים

השר לבטחון פנים	13		הסדרת סמכות שוטרים לפנות לאזרחים בבקשה להזדהות ואופן מימוש הסמכות כאשר לא מוצגת התעודה כמבוקש.	משטרת ישראל תבחן את המלצת הצוות בענין קביעת נוהל להסדרת סמכותם של שוטרים לפנות לאזרחים בבקשה להזדהות ואופן מימוש הסמכות כאשר לא מוצגת התעודה כמבוקש.	2017	Q3
-------------------------------	----	--	--	---	------	----

גורם אחראי	מס"ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
נציב שירות המדינה	14	מנכ"לי משרדי הממשלה, שב"ס ומשטרת ישראל	ממונה משרדי למניעת גזענות	מינוי גורם משרדי מקצועי בכל משרד ממשלתי למניעת גזענות, שיבצע תפקיד זה נוסף על תפקידו. תפקידי הממונה: א. יהווה כתובת משרדית להגשת תלונות בנושא גזענות והעברתן לטיפול הגורמים המוסמכים, זאת נוסף לזכות האזרח להגיש תלונה לגופים המוסמכים על פי דין. ב. ירכז את הפעולות המשרדיות בנושא מניעת גזענות ג. ייעץ למנכ"ל בתחומים המקצועיים של מניעת גזענות. הממונה יהיה כפוף מקצועית ליחידת התיאום.	2017	Q4
	15	מנכ"ל/סמנכ"ל בכל משרד ממשלתי	סדנאות למעסיקים	עריכת סדנאות למשרדי הממשלה ויחידות הסמך ולעובדים להפחתת הסטריאוטיפים ולהגדלת הפתיחות לגיוון תעסוקתי.	2017	Q3
	16		סקר אקלים וגיוון במשרדי ממשלה	עריכת סקר עמדות בקרב עובדי המדינה, אשר יבדוק הכלה ולכידות שהעובדים חשים בארגון, חפיות גזעניות של העובדים, ומדוד באופן איכותי את האקלים הארגוני בתחום גיוון תעסוקתי וגזענות.	2017	Q1
	17	מנכ"ל בכל משרד ממשלתי	דוח גיוון תעסוקתי ומדד הכלה במשרדי ממשלה	פרסום דוח שנתי על תעסוקה שוויונית במשרדי הממשלה.	2017	Q3
	18	משרד האוצר	מאגר להשמת אקדמאים	הקמת מאגר של מועמדים יוצאי אתיופיה אקדמאים למשרות אקדמאיות מיוחדות (נציב שירות המדינה יוכל לשקול בהמשך להרחיב את המאגר גם למשרות שאינן מיוחדות) בכפוף להוראות חוק המינויים. מועמדים שיעבדו בהצלחה את הליכי המיון יכללו במאגר. כל משרד ממשלתי אשר יבקש להעסיק עובד יוצא אתיופיה יוכל לפנות למאגר ולאחר מועמד מתאים בתהליך מקוצר. אין במאגר זה בכדי למנוע קליטת עובדים יוצאי אתיופיה במשרד על פי הוראות חוק המינויים.	2017	Q3
	19	חניכה ורשתיות לנקלטים בתחילת דרכם המקצועית	חניכה ורשתיות לנקלטים	גיבוש חכנית חניכה ("מנטורינג") לנקלטים חדשים בתחילת דרכם המקצועית בשירות המדינה. החניכה תוצע לכל עובד חדש ותינתן לאחר מיפוי הצרכים של המעסיק והעובד, ותינתן קדימות לעובדים מאוכלוסיות יצוג הולם אשר רוצים בכך.	2017	Q3

משרד החינוך

גורם אחראי	מס"ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שר החינוך	20		עתודת ניהול	בחינת דרכים לאיתור מורים מצוינים לשם הקמת עתודה ניהולית ייעודית לעידוד יוצאי אתיופיה להשתלבות במערכת החינוך בתפקידי ניהול.	2017	Q3
	21		בניית תוכניות עבודה שיעכללו השתלמויות חובה בנושא שיוויוניות וטיפול ואפליה	בניית תוכניות עבודה ליצירת אקלים חיובי וטיפול בדעות קדומות, ומופעי גזענות באמצעות השתלמויות חובה לכלל המורים.	2017	Q3
	22		הכשרה עובדי הוראה	הכשרה שיטתית ומחייבת ומחייבת של מנהלים, מורים ועובדי מטה בנושא גזענות, ליצירת אקלים חיובי במסגרות החינוך וטיפול בדעות קדומות.	2017	Q3
שר החינוך	23		תכני 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 החיובית של תרומת יוצאי אתיופיה.	2017	Q3
	24	שרת התרבות והספורט	פיתוח מנגנונים לתמרוץ בתי ספר - חטיבות עליונות, באמצעות תקציב ייעודי, יעודד יצירה של בני נוער, במסגרת לימודיהם בתיכון במגמות קולנוע ותיאטרון	פיתח מנגנונים לתמרוץ בתי ספר - חטיבות עליונות, באמצעות תקציב ייעודי, יעודד יצירה של בני נוער, במסגרת לימודיהם בתיכון במגמות קולנוע ותיאטרון.	2017	Q3
	25		תמרוץ לתכני רב תרבותיות	עידוד ותמרוץ בתי-ספר לפתח וליישם תוכניות פעולה למיגור גזענות בהקשרי קהילת יוצאי אתיופיה ויצירת חברה רב-תרבותית הכוללת את בני הקהילה על-ידי מנגנון תמרוץ (תקציב נוסף לבתי-הספר המציגים תוכנית פעולה אפקטיבית לאו מתן אות "ב"ס מגוון" לבתי-ספר העומדים בקריטריונים של מאבק בגזענות ועיסוק בתכנים בנושא רב-תרבותיות). לרבות קליטת מורים יוצאי אתיופיה.	2017	Q3
	26		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 החזק והטוב שבקהילה. הדבר ייעשה, במסגרת לימודיהם בתיכון במגמות קולנוע ותיאטרון. באמצעות הענקת "פרס שר החינוך" ליצירות מצטיינות ועריכת הופעות / הקרנות של היצירות בפני בני נוער בבתי ספר בכל רחבי הארץ.		

גורם אחראי	מס"ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
החשבת הכללית	27		חניה בחוזים ממשלתיים	בחינת האפשרות להוספת תניה חוזית בחוזים ממשלתיים לאספקת שירותים לציבור ובהתקשרויות שביוצגן נעשה בתוך הממשלה, האוסרת התנהגות גזענית או מפלה על-ידי גופים המתקשרים או העובדים בהם.	2017	Q3
	28		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.	2017	Q3

משרד הכלכלה והתעשיה

גורם אחראי	מס"ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שר הכלכלה והתעשיה	29		מפגשים בין מעסיקים למועסקים פוטנציאלים	הגדלת מספר היוזמות מול מעסיקים אשר יובילו לאיוש/השמה בתפקידים משמעותיים בהתאם לפיזור גיאוגרפי, כך שיקנה עדיפות למועמדים יוצאי אתיופיה.	2017	Q3
	30		מכינה לשוק העבודה	קיום מכינות להכשרת מועמדים מול מעסיקים, החושפת אותם בצורה מבוקרת ותוך ליווי והכוונה לתרבות ארגונית ספציפית ולמימוניות העבודה הנדרשות במסגרתה.	2017	Q3
	31		נציבות לשיוויון הודמניות בעבודה	נציבות לשיוויון הודמנויות בעבודה תפעל להגביר את היקף הפעילות של הנציבות, ובתוך כך: הגברת האיכפת, שיפור היכולת לתת מענה מיטבי לכלל הפניות, הנגשת הנציבות לאוכלוסיות הפונות אליה בתלונות בגין אפליה- לרבות יוצאי אתיופיה.		

משרד התקשורת

גורם אחראי	מס"ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שר התקשורת	32	המועצה לשידורי כבלים ולוויין	ערוץ שידורים להנכחה ישראלית-אתיופית	הנחיית המועצה לשידורי כבלים ולוויין לתמוך בערוץ או ברצועת שידורים א-מסחריים בעברית, שיהוו במה להצגת תכנים טלוויזיוניים מגוונים המנכיחים את החוויה הישראלית-אתיופית, לתקופה מוגדרת שתבחן מעת לעת.	2017	Q3
	33	מועצת הרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו והמועצה לשידורי כבלים ולוויין	בחינה מחקרית של ייצוג מגוון	עריכת מחקר, אחת לשנתיים, הבוחן באופן תקופתי את מידת הנוכחות של קבוצות שונות בחברה הישראלית ואיכותה ברבדים ובסוגים שונים של עשייה תקשורתית.	2017	Q3

משרד הרווחה והשירותים החברתיים

גורם אחראי	מס"ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שר הרווחה והשירותים החברתיים	34		תרגום	נוכחות מתורגמן לאמהרית גם בשיבות שנוכחים בהם הורים של חשוד שאינם דוברי עברית בפגישות עם שירות המבחן לנוער.	2017	Q3
	35		תרגום	תרגום לאמהרית של כלל המסמכים הרשמיים המוצאים על-ידי גורמי שירות המבחן לנוער שבמשרדו, המופנים לחשודים יוצאי אתיופיה או לבני משפחותיהם.	2017	Q3

משרד התרבות והספורט

גורם אחראי	מס"ד	גורם משלים	המלצה	פירוט ההמלצה	שנת ביצוע	רבעון ביצוע
שרת התרבות והספורט	36		הקמת "חממת קולנוע"	יצאה במכרז להקמת חממת הקולנוע אשר תבטא את קולותיהם הייחודיים של בנות ובני העדה ותתווה היצע לרשתות הטלוויזיה והמרשתת השונות. זאת לצורך הנכחתם של בנות ובני העדה במדיה.	2017	Q3
	37		הקמת קרן להכשרה ראשונית לכל תחומי האמנויות לעידוד יוצרים יוצאי אתיופיה	עידוד הכשרה של יוצרים ויוצרות בגירים יוצאי אתיופיה בתחומי כתיבה, הפקה וכימוי.	2017	Q3
	38		הקמת קרן לייזום פרויקטים על-ידי אמנים, יוצרות ויוצרים יוצאי אתיופיה	סיוע בייזום פרויקטים על-ידי אמנים ויוצרים יוצאי אתיופיה.	2017	Q3



מוכירות הממשלה

פרוטוקול החלטות הממשלה (החלטות מצורפות)

אשר קיבלו תוקף ביום חמישי, ז' בטבת התשע"ז - 05 בינואר 2017

2254(אתפ/16). מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית - תוספת להחלטה מס' אתפ/10 מיום 19.8.2016 בעניין אימוץ המלצות הוועדה למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה

החלטות ועדת השרים לענייני חקיקה מיום י"ח בכסלו התשע"ז (18 בדצמבר 2016), אשר קיבלו תוקף ביום ז' בטבת התשע"ז (05 בינואר 2017)

מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית - תוספת להחלטה מס' אתפ/10 מיום 19.8.2016 בעניין אימוץ המלצות הוועדה למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה

מ ח ל י ט י ם, בהמשך להחלטות הממשלה מס' 1107(אתפ/7) מיום 4.2.2016 בעניין מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית – אישור תכניות משרד הביטחון וצה"ל, משרד הכלכלה והתעשייה, נציבות שירות המדינה, השלמת תכנית המשרד לביטחון הפנים והקמת צוות לטיפול בגזענות ומס' 1958(אתפ/10) מיום 19.8.2016 בעניין מדיניות ממשלתית לקידום שילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית – אימוץ המלצות למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה:

1. בהמשך להנחיית ראש הממשלה בוועדת השרים לקידום שילובם המיטבי של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי בחברה הישראלית מיום 08.08.2016 ביחס ל-3 מהמלצות הצוות הבינמשרדי להתמודדות עם תופעת הגזענות נגד יוצאי אתיופיה (להלן "הצוות הבינמשרדי") ובהמשך לעבודת הצוות הייעודי שהוקם:

א. הממשלה רושמת לפנייה את הודעת היועץ המשפטי לממשלה כי בכוונתו לקיים דיון ולהכריע בעניין שאלת הגורם שיוסמך לקיים חקירה במישור המשמעותי באירועים בהם התעורר חשד לשימוש בכוח שלא כדין על-ידי שוטר, כאשר לפי קביעת מח"ש האירוע אינו עולה כדי עבירה פלילית.

במסגרת הדיון, תיבחן גם שאלת העברת התלונות שעניינן התנהגות גזענית או פסולה של שוטר ממח"ש לאגף המשמעת במשטרת ישראל.

ב. לעניין נהלים לשימוש בטייזר - הממשלה רושמת לפנייה את דיווח המשטרה כי היא בוחנת את הסוגיות שעלו בנוגע לשימוש בטייזר בעקבות דו"ח הצוות הבינמשרדי.

ג. לעניין תיעוד בווידיאו 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 בווידיאו חקירת קטינים חשודים בעבירות מסוג פשע, תורחב בהדרגה חובת התיעוד החזותי גם לחקירות קטינים החשודים בעבירות נגד שוטרים מסוג עוון, בכפוף להקצאת המקורות התקציביים הדרושים לנושא ולסדר עדיפויות תקציבי.

3. בהמשך לסיכום ראש הממשלה בדיון ועדת השרים לקידום שילובם המיטבי של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי בחברה הישראלית מיום 8.8.2016, ינחה השר לביטחון הפנים את המפכ"ל לפעול כדלקמן:

א. משטרת ישראל תבחן מחדש ותרענן את הנהלים הקיימים להחזקת עצורים בתחנות המשטרה, ובייחוד להחזקת עצורים קטינים, וזאת עד ליוני 2017.

ב. המשטרה תמשיך להדריך שוטרים למניעת התנהגות גזענית או לא ראויה ממניע גזעני.

ג. משטרת ישראל תנחה את ית"צ (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 ומתואמת.

ד. המפכ"ל ינחה את הגורמים הפיקודיים במשטרה לנתב תלונות בעניין התנהגות גזענית או מפלה של שוטרים, אשר נמצאו מוצדקות, להליכים משמעותיים (בנוסף להליכים פיקודיים). יישום סעיף זה החל מינואר 2017.

ה. משטרת ישראל תפרסם דו"ח שנתי ובו פירוט התלונות וההליכים המשמעותיים שננקטו נגד שוטרים בגין אלימות או מעשים פסולים על רקע גזעני, להגברת השקיפות והאימון. הדו"ח הראשון יפורסם ברבעון הראשון של שנת 2018.

ו. המפכ"ל ינחה לבצע בקרה נושאית רחבה בנושא עילות הסגירה של תיקים בדגש על סגירת תיקי קטינים. הבקרה תתקיים אחת לשנה במשך שלוש שנים. בכל שנה, לאור ממצאי הבקרה, תיערך הפקת לקחים וירועננו הנהלים וההנחיות בנושא. בתום 3 שנים, ייבחן בנוסף האופן היעיל ביותר לפיקוח ובקרה על עילות הסגירה.

ז. ייערכו תדריכים לתובעים במשטרה להעלאת מודעות לנתונים חריגים, בעיקר ריבוי תיקים של קטינים.

ח. 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.

ט. משטרת ישראל, בתיאום עם משרד המשפטים, יגבשו טופס תלונה ייעודי למח"ש שיימסר למתלונן על עבירה פלילית נגד שוטר במעמד החקירה, ושיועבר למח"ש לצורך בירור התלונה. הטופס יגובש ויחל השימוש בו ברבעון הראשון של שנת 2017.

4. להשלמת התמונה יצוין, כי בהחלטת הממשלה מס' 1958 מיום 19.8.2016 אימצה הממשלה את המלצת הצוות הבין משרדי לפיה משטרת ישראל בוחנת את המלצת הצוות בעניין קביעת נוהל להסדרת סמכותם של שוטרים לפנות לאזרחים בבקשה להזדהות ואופן מימוש הסמכות כאשר לא מוצגת התעודה כמבוקש (המלצה מס' 13 בנספח א' להחלטה הנמצא באתר המעטפה של מזכירות הממשלה).

5. החלטה זו מצטרפת להחלטת הממשלה מס' 1958 הנ"ל, והיא מהווה חלק בלתי נפרד מרשימת ההמלצות שאומצו במסגרת החלטת ממשלה זו.

מדינת ישראל

נציבות שירות המדינה

אגף המשמעת

א' בחשוון התש"פ | 30 באוקטובר 2019 | תיק: 0491-0013-2019-039029

חוזר משמעת - התבטאויות עובדי מדינה ומניעת גזענות

על עובדי מדינה, מתוקף תפקידם ומעמדם, חלות מגבלות שונות, לרבות מגבלות על אופן התבטאותם. מגבלות אלו חלות הן במסגרת העבודה והן מחוצה לה. מגבלות אלו נועדו הן לקיים יחסי עבודה הולמים וראויים במסגרת שירות המדינה והן לשמור על דימוי שירות המדינה בעיני הציבור.

קיימת קשת רחבה של התבטאויות שעשויות, במקרים המתאימים, לעלות כדי התבטאויות אסורות המהוות עבירת משמעת. בראשן התבטאויות פוגעניות העלולות לעיתים אף להוות עבירה פלילית, כגון - התבטאויות גזעניות או מפלות, התבטאויות העולות כדי הטרדה מינית והתבטאויות המהוות איומים או תמיכה בביצוע עבירות או בפעולות טרור.

כמו כן, האיסורים על עובד מדינה בתחום זה כוללים גם הגבלות ייחודיות לעובדי מדינה כגון איסורים על התבטאויות פוליטיות ומתיחת ביקורת בצורה מעליבה או פוגעת על מדיניות הכנסת ו/או הממשלה, כמפורט בתקשי"ד.

בשנים האחרונות גובר השימוש ברשתות החברתיות ובתוכנות המסרים השונות, דוגמת תוכנת המסרים הפופולארית "וואטסאפ", שם רווח השימוש בקבוצות. קבוצות אלו משמשות גם במקומות העבודה ונושאות אופי אינפורמטיבי וחברתי כאחד.

לאחרונה, התקבלו אצל הממונים על מניעת גזענות במשרדים השונים תלונות על הערות גזעניות שנכתבו על ידי עובדי מדינה בשיח קבוצתי ב"וואטסאפ", פעמים רבות במסגרת קבוצות המשמשות את מקום העבודה. אי לכך, והגם שהדברים הם בבחינת מושכלות יסוד, **נבקש לשוב ולהדגיש כי 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.**

בינואר 2018, ועל רקע פרסום מסקנות הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, הציע היועץ המשפטי לממשלה, עו"ד אביחי מנדלבליט, לנציב שירות המדינה דאז, לשקול את הגברת האכיפה המשמעית ביחס להתנהגויות או התבטאויות אלו במקרים המתאימים לכך, לצד נקיטת צעדים מנהליים נוספים המתחייבים לפי העניין.

יובהר, כי אגף המשמעת רואה בחומרה יתירה התבטאויות גזעניות ופועל בנושא זה בשיתוף פעולה עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. במקרים המתאימים מעמיד האגף לדין משמעתי את העובדים שנהגו באופן גזעני ועומד על הטלת אמצעי משמעת מחמירים!

לאור השימוש הגובר במרחבי המדיה החברתית והמקום המרכזי שהם תופסים בסביבתנו האישית והתעסוקתית, מצאנו לנכון לחדד ולהבהיר כי **המגבלות האמורות חלות על עובדי מדינה אף במסגרת השימוש במדיה החברתית.**

בתוך כך נציין, כי בשנים האחרונות העמיד אגף המשמעת לדין עובדי מדינה בגין התבטאויות אסורות ברשתות החברתיות.

כך למשל, הועמדה לדין עובדת רשות המסים בגין פרסום ושיתוף פוסטים פוגעניים ובלתי ראויים, בין היתר, ביחס לגופי ממשלה וצבא, ברשת החברתית "פייסבוק". העובדת הורשעה על ידי בית הדין למשמעת, שהחליט

1 בבד"מ 157/16 **נציבות שירות המדינה נגד ברוך פינטו** (גזר הדין ניתן ביום 31.12.17) הועמד לדין עובר ששימש כמדריך במרכז להכשרה מקצועית של משרד הכלכלה בגין התבטאויות פוגעניות וגזעניות שהשמיע כלפי תלמידים. בית הדין למשמעת הרשיע את הנאשם והטיל עליו ענישה מחמירה

להחמיר עמה באמצעי המשמעת שהטיל עליה, כשלנגד עיניו החומרה הרבה שבמעשים והצורך בהרתעה ראויה בקרב כלל ציבור עובדי המדינה?

במקרה נוסף, עובדת משרד התרבות הועמדה אף היא לדין בגין פרסום ברשת הפייסבוק של תכנים בלתי ראויים שפגעו במשמעת שירות המדינה. בית הדין למשמעת, בגזר הדין, בעמדו על החומרה שבמעשים, קבע כי - **"הנאשמת לא הפנימה כי בהיותה עובדת מדינה חלות מגבלות על חופש הביטוי שלה, וזאת מתוך מגמה לשמור על האיוון בין זכותה להביע את דעותיה ולפרסם אותם בריבים, לבין החובות המוטלות עליה כפועל יוצא ממעמדה כעובדת ציבור"**.³

ובמקרה אחר, עובדת הועמדה לאחרונה לדין בגין שליחת התבטאויות פוגעניות וגזעניות לעובדת אחרת באמצעות מסרון, על אף שהמסרון יועד במקורו לאדם אחר ונשלח אל העובדת (שאלה כוונת ההתבטאויות) בשגגה.

לאור האמור, נבקש להבהיר ולחדד, כי על עובד מדינה נאסר להתבטא באופן העולה כדי ההתבטאויות המפורטות להלן, וכי התבטאויות שכאלו עלולות להוות עבירת משמעת:

1. **התבטאות גזענית, בעלת גוון גזעני או הנוגעת למוצאו האתני של אדם או התבטאויות מפלות כלפי מאן דהוא.**
 2. **התבטאות באופן העולה כדי "הטרדה מינית", בהתאם לסעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998.**
 3. **התבטאות התומכת בטרור או בביצוע עבירות, במישרין או בעקיפין.**
 4. **התבטאות פוליטית אסורה, המנוגדת להוראות פרק 42.3 לתקשי"ד.**
 5. **התבטאות בצורה מעליבה או פוגעת ביחס לכנסת וועדותיה, הממשלה ומשרדיה, לרבות ממשלות עבר ומדיניות קודמת של משרדי ממשלה, בניגוד להוראות התקשי"ד ובהתאם להגבלות שלצד משרתו של העובד (פרק 42.5 לתקשי"ד).**
 6. **כל התבטאות באופן בוטה ופוגעני כלפי מאן דהוא - תוך הקפדה יתירה על התבטאויות במסגרת התפקיד או תוך זיהוי כבעל תפקיד בשירות המדינה, אך גם על התבטאויות מחוץ לעבודה.**
- יובהר, כי המונח "התבטאות" כולל גם פרסום או שיתוף תכנים מסוגים שונים - הודעות, תמונות, סרטונים וכיוצ"ב, גם כאשר הן נוצרו על ידי אדם אחר.
- אנא הקפידו על דרך התבטאות נאותה, על מנת שנוכל לקיים סביבת עבודה בטוחה ונעימה ונשמור על מעמדו של השירות הציבורי.

יש להפיץ החוזר לכלל העובדים במשרדכם.



בברכה,

גיא דוד, עו"ד

מנהל אגף בכיר (משמעת)

2 בבד"מ 88/17 **נציבות שירות המדינה נ' ענת לוי** (ניתן ביום 22.5.18)

3 בבד"מ 67/18 **נציבות שירות המדינה נ' לובנא זועבי** (ניתן ביום 24.2.19)

**- נספח ה' -
נוהל טיפול בתלונה**



**משרד המשפטים
היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות**

הקדמה :

בחודש יולי 2016 פורסם דו"ח הצוות הבין משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה, בראשות מנכ"לית משרד המשפטים, גבי אמי פלמור (להלן: **"ועדת פלמור"**). ועדת פלמור הוקמה ביום 04.02.2016, בהחלטת ממשלה מס' 1107.

בתאריך 19.08.2016 התכנסה "ועדת שרים לעניין קידום שילובם בחברה הישראלית של אזרחי ישראל ממוצא אתיופיי" (להלן: **"ועדת שרים"**), בראשות ראש הממשלה מר בנימין נתניהו, אשר אימצה את כלל המלצות ועדת פלמור. ההמלצות הפכו להחלטת ממשלה המחייבת את כלל משרדי הממשלה (להלן: **"החלטת הממשלה"**).

בין 53 המלצות ועדת פלמור, אומצה המלצה להקים יחידה ממשלתית לתיאום המאבק בגזענות (להלן: **"היחידה"**), במשרד המשפטים שבין יתר תפקידיה מנויה על קליטת תלונות בגין גזענות והפליה, הפנייתן לטיפול של הגורמים הרלוונטיים ומעקב אחר הטיפול.

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, הוקמה במסגרת החלטת ממשלה, במסגרת ועדת שרים, החלטה מספר 1958 מיום 19.08.2016
<http://www.pmo.gov.il/Secretary/GovDecisions/2016/Pages/dec1958.aspx>

נוהל טיפול בתלונות

מטרת הנוהל

1. נוהל זה נועד להסדיר את אופן הגשת ובירור התלונות המוגשות ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות כלפי משרדי הממשלה ויחידות הסמך, וכן טיפול בתלונות על מופעי גזענות במרחב הציבורי, לרבות מופעי גזענות בתקשורת. כמו כן, נוהל זה, נועד להסדיר את אופן הטיפול בפניות המתקבלות ביחידה, שאינן בתחום הטיפול של היחידה ויש בהן משום עניין ציבורי.
2. היחידה הוסמכה על ידי הממשלה, בין היתר, לקבל תלונות בנושא גזענות ממסדית ולנתב את הטיפול בהן לגורמים המוסמכים; לרכז מידע בנושא המאבק בגזענות; לפעול למניעת גזענות ולהגיש דו"ח לממשלה על פעילות משרדי הממשלה השונים למיגור גזענות. התלונות שיטופלו ביחידה יהיו בעניינים הבאים:
 - א. התנהגות גזענית במרחב הציבורי ובמוסדות ציבור (לרבות מקומות בילוי).
 - ב. התנהגות גזענית של עובדי רשויות ציבוריות.
 - ג. התנהגות גזענית של מעסיקים בשירות הציבורי.

**- נספח ד' -
תרשים זרימה- טיפול בתלונה**



ד. התנהגות גזענית של גורמי אכיפת חוק.

ה. מופעי גזענות בתקשורת.

ו. אחר- כל תלונה שעניינה חשד להתנהגות גזענית במרחב הציבורי.

3. בהתאם לכך, כל אדם רשאי להגיש ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, תלונה כנגד משרדי הממשלה ויחידות הסמך בעניינים המנויים לעיל.

4. בנוסף לכך, כל אדם רשאי להגיש, ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, תלונה נגד מופעי גזענות במרחב הציבורי, לרבות מופעים בתקשורת המגוונת ובכלל מופעי גזענות ברשת האינטרנט.

הגשת התלונה

5. הגשת התלונה ליחידה תיעשה באחד מאמצעי הקשר עם היחידה, שיפורסמו לציבור. התלונה תכלול, ככל הניתן, את הנתונים הבאים: פרטי מתלונן - כולל פרטי קשר, פרטי הגורם נגדו מתלוננים, תאריך האירוע, תיאור מהלך האירוע, עדים לאירוע (אם יש).

6. אמצעי הגשת תלונה:

- מייל ייעודי להגשת תלונות ביחידה: antiracismunit@justice.gov.il.
- פקס ביחידה להגשת תלונה: 02-6468016.
- טלפון ייעודי במוקד משרד המשפטים: 0765300877.
- דף אינטרנט להגשת תלונה באופן מקוון (פניה מקוונת):

<http://www.justice.gov.il/AntiRacism/Pages/default.aspx>:

7. אי פירוט תלונה באשר לזהות הגורם הפוגע, עלול לעכב את הטיפול בתלונה ואת מיצוי הטיפול בתלונה. עם זאת, לצורך מיצוי הטיפול בתלונה, יתקיים קשר עם מגיש התלונה במסגרתו, יתבקש המתלונן להשלים פרטים החסרים לצורך קידום הטיפול בתלונה.

בירור התלונה:

במידה והתלונה אינה כנגד משרד ממשלתי או יחידת סמך, או שהתלונה אינה באחד הנושאים המפורטים בסעיף 2 ולפיכך איננה בסמכותה הישירה של היחידה, יש לפעול כדלקמן:

א. במידה ובתלונה מתעוררת שאלה חשובה או על פני הדברים מתגלה ליקוי גדול בפעולות הקשורות לשירות לציבור של אותה רשות, יש לשקול להפנות את תשומת ליבה של הרשות לתלונה ולמשמעותה.

ב. בכל מקרה אחר שאינו מעלה שאלה עקרונית, ובשל העדר סמכות ליחידה, יופנה המתלונן למבקר המדינה או לביהמ"ש תוך חידוד המגבלות המוטלות על היחידה.

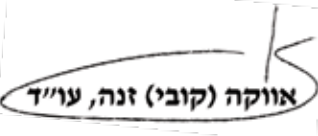
8. במידה ונושא התלונה רלוונטי לטיפול היחידה, ולאחר שניתנו ע"י המתלונן כל הנתונים שברשותו הצריכים לעניין, היחידה תפנה התלונה לגורם המטפל הרלוונטי- שיתבקש לטפל בתלונה תוך זמן שיוגדר במכתב העברת התלונה.

9. זמן טיפול סביר בתלונה, לא יעלה על 30 ימים. במידה ונוצר קשר טיפולי ארוך יותר מ-30 ימים, תעקוב היחידה אחר התפתחות הטיפול ומיצוי הטיפול עד ל"סגירת מעגל" עם המתלונן.

10. במקרים בהם תמצא היחידה כי אין מדובר במקרה נקודתי והתלונה נובעת ממדיניות בעייתית או מפלה של גוף בשירות הציבורי, במרחב הציבורי או במוסד ציבורי, תפעל היחידה לקידום שינויי מדיניות זו גם במסגרת פעילותה.

11. במקביל לטיפול בתלונה על ידי הגורם הרלוונטי אליו הופנתה התלונה, תקיים היחידה קשר מעת-לעת עם המתלונן, אשר יעודכן על תחילת הטיפול בתלונה ואופן בירור התלונה על ידי היחידה. כמו כן, יודגש למתלונן כי הגשת התלונה אינה מונעת או מעכבת אותו במימוש כל זכות אחרת המוקנית לו על פי הדין.

12. ככלל, הטיפול בתלונה המתקבלת ביחידה, יתבצע בשיתוף פעולה מלא עם המתלונן ובהסכמתו. עם זאת, הפניה ליחידה מהווה הסכמה לטיפול בתלונה והעמקת הטיפול, וככל שהנושא מעורר סוגיות מורכבות ורגישות, יובאו הדברים בפני המתלונן וזה יקבל הסבר בנושא.

בברכה,

אורקה (קובי) זנה, עו"ד

ראש היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות

- נספח ו' -
דוגמאות לאייטמים שקודמו על ידי ארגון "אנו"

69 מומחים במאגר

אנחנו פועלים בחזיתות



